Нестеренко Е.П.

 **Создание системы стимулирования инновационной деятельности педагогов.**

В современных условиях, когда школьный день учителя наполнен множеством обязанностей, которые зафиксированы в его трудовом договоре, участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе существенно уплотняет его график, повышает эмоциональную нагрузку и требует немало дополнительного времени и сил на творчество, на поиск новых методических подходов в решении современных задач образования.

Участие в новых видах деятельности для учителя становится возможным, если оно мотивировано и интересно ему. Однако, мотивации, построенной только на педагогическом профессиональном интересе к введению нового, недостаточно, чтобы учитель отреагировал на приглашение к поиску и апробации новых методик и образовательных технологий, к разработке программ внеурочной работы, к поиску эффективных механизмов сопровождение талантливых детей. Ведь он может вести платную образовательную деятельность, которая более значима для семейного бюджета. В связи с этим, организация инновационной и опытно-экспериментальной работы связана и с созданием системы стимулирования такого вида деятельности.

Введение эффективного контракта в трудовые взаимоотношения изменило ситуацию коренным образом. Учителю стало выгодно работать в новых направлениях деятельности, потому что его заработная плата стала значительно выше по сравнению с тем педагогом, который работает только «в рамках обязательного минимума своих должностных обязанностей».

Если в критерии оценки эффективности деятельности педагогического работника заложены не просто результаты, а именно те результаты, которые соответствуют задачам образовательного учреждения, концепции его развития и особенностям образовательной программы, то учитель в своем стремлении достичь заложенный в критериях и показателях результат, обеспечивает не только эффективность своей деятельности, но и эффективность деятельности самого образовательного учреждения. За такой результат педагог получает дополнительные к заработной плате деньги - надбавку. Чем больше его вклад в эффективность деятельности образовательного учреждения, тем выше его надбавка и, следовательно, заработная плата.

1. Оценка эффективности деятельности работы учителя

В систему критериев и показателей оценки эффективности деятельности учителя включены показатели, отражающие результативность инновационной и опытно-экспериметальной работы, и существенно влияющие на размер стимулирующей надбавки:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатель** | **Индикатор** | **В чём мотивация?** |
| Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников | Результативность участия (грамоты, дипломы)  | Участие обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников является неотъемлемой частью работы учителя-предметника. Однако подход может быть формальным, что называется «для галочки». Стимулирующим фактором является суммирование баллов за все награды, как на каждом уровне, так и все вместе. Мы не рассматриваем ***участие***, как результат, и не учитываем его для стимулирующей надбавки.  |
| Достижения обучающихся в предметных ***очных*** олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и т.д. | Результативность участия (грамоты, дипломы) | Данный показатель не является обязательным. Но для стимулирующей надбавки учитывается по одному результату на каждом уровне с последующим суммированием баллов всех уровней. |
| Достижения обучающихся в предметных ***дистанционных*** олимпиадах, конкурсах, конференциях, фестивалях, соревнованиях и т. | Результативность участия (грамоты, дипломы) | Данный показатель не является обязательным. Учитывая специфику дистанционного участия и степень непосредственного участия педагога, для стимулирующей надбавки учитывается один номинант любого уровня и баллы не суммируются.  |
| Организация проектной деятельности по предмету (НОО) | Степень вовлечённости на коллективном этапе | За коллективную проектную деятельность (по справке заместителя директора по УВР НОО) в карте оценки эффективности работы изначально предусмотрено значительное количество баллов, которое соизмеримо повысит и стимулирующую надбавку. |
| Организация проектной деятельности вне предмета | Реализованные индивидуальные проекты | Оценивается проект и баллы суммируются от реализации (от плана до защиты) каждого проекта. |
| Участие учителя в ***очных*** конкурсах, фестивалях, конференциях, круглых столах и т.п.  | Уровень мероприятия и статус участия (участник, докладчик) | Мотивируется желание для распространения собственного опыта, внекурсового повышения квалификации. Баллы всех уровней и всех статусов суммируются.  |
| Участие в открытых мероприятиях в рамках опытно-экспериментальной работы; «Образовательных дней» и др.  |  | Направлено на стимулирование педагогического творчества во внеурочной деятельности. Баллы за каждое мероприятие суммируются . |
| Публикации в СМИ | Печатное или интернет-издание | Приветствуется и, соответственно, больше оценивается публикации в печатных изданиях. Суммируются баллы за каждую публикацию. |
| Участие в профессиональных конкурсах | Результативность участия | Мотив предусматривает результат и как участника, и как номинанта. Оценка Конкурса Педагогического мастерства, имеющего официальный статус, значительно превышает других профессиональных конкурсов. Баллы суммируются и по статусу конкурсов, и по уровню внутри статуса. |
| Уровень ИКТ-компетентности | Использование средств информатизации (СИ) и ЭОР в образовательном процесе | Оцениваются результаты периодического мониторинга.Баллы начисляются в зависимости от соотношения уроков с СИ и ОЭР к общему числу уроков в периоде. |
| Распространение опыта посредством ИКТ | Собственные страницы в интернете  | Суммируется все возможные интернет-общения (сайт, блог, веб-консультатция и др.) |

По результатам опытно-экспериментальной деятельности в карту оценки эффективности работы учителя планируется введение показателей, отражающих:

* внедрение и использование в образовательном процессе современных образовательных технологий;
* участие в создании школьной медиатеки и банка методических разработок;
* Разработка и внедрение в практику работы технологий оценивания результатов и достижений учащихся.
1. Система доплат согласно Положению о доплатах и надбавках.

С приобретением статуса опытно-экспериментальной площадки появилась законная возможность введения в штат единицы, функциональные обязанности которой связаны с опытно-экспериментальной и инновационной деятельностью. А для всех участников ОЭР – возможность внесения дополнений в локальный акт по материальному вознаграждению за расширение к основной деятельности работу. Т.о., появился руководитель 3-го уровня, руководители творческих групп, активные члены творческих групп. Все в рамках своих компетенций получают доплаты.

Система стимулирования развития новых направлений в деятельности учителя включает не только стимулы материального характера, хотя они остаются, безусловно, важными, но включает и моральное стимулирование. Именно моральное стимулирование несет в себе самый высокий потенциал и обладает огромными возможностями в развитии мотивации введения новшеств в профессиональную деятельность. Таким значимым для учителя моральным стимулом является общественное признание, общественная оценка результатов его деятельности, достижений и инноваций. Важную роль в этом направлении деятельности играет школьный конкурс профессионального мастерства учителей «Звездный дождь», школьные праздники, на которых по традиции педагогам и их ученикам вручаются грамоты и дипломы за победы во внешкольной социально-творческой, учебной и педагогической деятельности. В школе активно привлекается к сотрудничеству родительская общественность. В нашей модели управления инновационными процессами один из субъектов управления – Попечительский совет с представителями от общественности. Серьёзным мотивационным фактором становится и публичное признаний от родительской общественности.

Внедрение и распространение образовательных инноваций ведет к значительному расширению рынка образовательных продуктов и услуг, поскольку:

* резко возрастает число потребителей образовательных услуг, [спрос на образование](http://nrc.edu.ru/razd6/66.html#2);
* существенное увеличивается [предложение образовательных продуктов и услуг](http://nrc.edu.ru/razd6/66.html#3);
* усиливается [конкуренция в сфере образовательных продуктов и услуг](http://nrc.edu.ru/razd6/66.html#4).

Если это рынок, значит, общественное признание может так же значительно повлиять на изменение материальной заинтересованности педагога в пользу себя. Имеется в виду востребованность педагога в оказании платных образовательных услуг, которая определяется на основе общественного мнения и спроса.

Желательно, чтобы рыночные отношения в образовании развивались с выгодой как для двух сторон образовательного процесса, так и для общества в целом.