

Создание эффективных механизмов стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов, пересмотр показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников

Денисов С.В., учитель истории и обществознания МКОУ «ООШ № 4» г.Козельск

Современное образование становится все более сложной системой, ей приходится действовать в динамично изменяющемся мире, предъявляющем к ней возрастающие требования. «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу».

Сегодня мало дать воспитанникам систематизированные знания, соответствующие умения и навыки, необходимые для их дальнейшего успешного обучения в школе. Не менее важно научить их ставить и достигать цели, действовать нестандартно. А для этого нужен новый педагог, умеющий мыслить креативно, применять в обучении нестандартные подходы, стремительно саморазвиваться, принимать новшества как данность. Сложность мотивированного перехода школьного образовательного учреждения в режим развития связана с наличием ряда противоречий, в частности, между осознанием значимости педагогического персонала как самого важного ресурса ОУ и недостатком мотивационных факторов, содействующих повышению профессиональной компетентности и позволяющих эффективно реализовывать потенциал каждого педагога. ***Несовершенство существующих показателей педагогического персонала проявляется в отсутствии в большинстве ОУ чётко выстроенной системы оценки педагогической деятельности и критериев для определения вида поощрения педагогов за работу, направленную на собственное профессиональное развитие, работу в инновационном режиме.*** И поэтому, в настоящее время, достаточно остро встала проблема создания системы стимулирования педагогов ОУ к инновационной деятельности. В развивающемся ОУ дополнительным мотивационным фактором могут стать гибкие механизмы вознаграждения.

Создание эффективных механизмов стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов осуществляется путем пересмотра показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников. Для этого предлагается включить в Положение об оплате труда в раздел V «Выплаты стимулирующего характера» следующие критерии:

| | |
|----------|--|
| № п/п | Доплаты за сложность и напряженность заместителя директора по УМР, ВР |
| 1. | Результативное внедрение новых методик преподавания в целях развития познавательного интереса обучающихся и формирование у них прочных знаний. |
| | Доплаты за сложность и напряженность педагогическим работникам |
| 2. | Качественная организация работы, связанная с работой учителя по апробированию и внедрению инновационных педагогических технологий. |
| 3. | Совершенствование научно-исследовательской и творческой деятельности обучающихся |
| 4. | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предмета |
| | Ежемесячное премирование |
| 5. | Высокие достижения учащихся при апробировании и внедрении инновационных педагогических технологий |
| | Премии по итогам года |
| 6. | Разработка и апробирование методических материалов, способствующих повышению качества учебного и воспитательного процесса. |
| 7. | Внедрение инновационных разработок, способствующих высокой результативности преподаваемого предмета или внеклассного мероприятия |
| 8. | Успешное апробирование современных инновационных технологий |

Система поощрений, основанная на гибких механизмах вознаграждения, является не альтернативой, а возможным дополнением к фонду стимулирования и существующим надбавкам, предусмотренным коллективным договором, и для большинства педагогов может стать значимым фактором, влияющим на стремление к деятельности, развивающей профессиональную компетентность, потребность работать в инновационном режиме.