

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 52 г. Челябинска»

454091, г. Челябинск, ул. Красная 44, т (351) 265-11-11

Утверждаю:  
Заведующий МАДОУ «ДС № 52 г. Челябинска»  
К.В. Запорожец



**Модель мотивации творческого труда участников  
региональной инновационной площадки**

*"Управление системой образования в дошкольной образовательной  
организации":*

**Тема "ПАРЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА "ЭКОШКА" КАК СРЕДСТВО  
ИНТЕГРАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА ДОО ДЛЯ  
УСПЕШНОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И  
ОСОЗНАННОГО ОТНОШЕНИЯ К ПРИРОДЕ"**

Разработчики:

Запорожец К.В., заведующий  
МАДОУ «ДС № 52 г. Челябинска»;  
Смирнова К.Ю., зам. зав. по УВР

Челябинск, 2023

## **Пояснительная записка**

«Будущее России, наши успехи зависят от образования. Путь развития определён – это инновации», - В.В. Путин.

Современная система образования детей переживает качественные изменения.

Во-первых, существенные изменения в обществе, ускорение темпов социально-экономического развития обусловили поиск новой концепции образования, отражающей эти изменения и ориентированной на воспроизведение качеств личности, востребованных XXI веком: мобильности, динамизма, конструктивности, профессиональной, социальной, личностно-бытовой и др. компетентности.

Во-вторых, задачи модернизации образования, необходимость его соответствия, как потребностям личности, так и запросам общества требуют принципиально нового подхода к определению целей, содержания и организации образования детей.

В-третьих, развитие процессов информатизации приводит к тому, что система профессиональной подготовки не в состоянии «угнаться» за все возрастающим потоком информации — необходим принципиально новый подход к конструированию содержания педагогического образования, способного стимулировать педагога к постоянному самосовершенствованию, рефлексии качества своей педагогической деятельности, ее самооценки и коррекции.

Известный деятель XIX века, П.Ф. Каптерев высказывает мысль о том, что в образовательно-воспитательном процессе развитие ребёнка во многом зависит от перманентного саморазвития его педагога. Педагог, не желающий учиться и считающий себя «полным мудрецом», выпадает из образовательного процесса.

Педагог – центральное звено в реализации основных направлений модернизации образования в целом по стране и в отдельно взятом детском саду. Последние годы в педагогике укоренилось утверждение "У творчески работающего педагога - творчески развитые ученики". Творчески работающий педагог своими личностными качествами побуждает в воспитанниках развитие творческой активности.

В основе мотивов, то есть побуждений личности к нововведениям, лежат самые разные потребности:

- желание сделать процесс обучения и воспитания более интересным, действенным, привлекательным, и тем самым активизировать обучение;
- повышение статуса в коллективе, достижение большего признания, большая конкурентоспособность специалиста;

- расширение возможности трудоустройства, профессиональное самоутверждение и самореализация, повышение квалификационной категории и т.д.

В целом деятельность человека всегда полимотивирована, то есть он руководствуется не каким-то одним, а несколькими мотивами. Лучшей мотивацией служит показ успешной деятельности коллег, работающих в инновационном режиме.

Любые инновации отомрут или их смысл исказится до неузнаваемости, если педагог не увидит своей перспективы от инновационного процесса.

Продуктивность педагогической деятельности во многом зависит от силы и структуры мотивации профессионального развития педагога в рамках инновационной деятельности.

Мотивация представляет собой совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Это один из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии.

**Творческий (мотивированный) педагог** способствует реализации задач инновационного проекта, своему профессиональному росту и развитию самого дошкольного учреждения, подразумевая под собой такие аспекты, как вовлечение педагогов в конкурсное движение, материальное стимулирование на основе использования возможностей новой системы оплаты труда, аттестация и повышение квалификации, привлечение и поддержка молодых педагогов, распространение опыта лучших педагогов, реализующих инновационные программы.

***Понятийный аппарат, используемый при разработке и реализации  
Модели мотивации творческого труда участников РИП***

**«Деятельность»** — специфическая, человеческая форма отношений к окружающему миру, содержание которой, составляет его целесообразное изменение в интересах людей; условие существования общества. Деятельность включает в себя цель, средства, результат и сам процесс. Деятельность — органическое единство чувственно-практической и теоретической форм.

**«Дошкольное образование»** — разносторонний, целенаправленный процесс воспитания и обучения, который обеспечивает физическое и психическое развитие ребенка, исходя из его индивидуальных, возрастных особенностей, своевременный и полноценный переход его на следующую ступень образовательной системы — школу.

**«Инновационное дошкольное образовательное учреждение»** — ДОУ, работающее в инновационном режиме, в котором активно ведется экспериментально-исследовательская работа, создаются, внедряются, используются новшества, отражающие технологии личностного развития ребенка дошкольного возраста, не характерные для традиционно работающих ДОУ.

**«Инновационный потенциал учреждения»** — это способность создавать, воспринимать, реализовывать новшества, а также своевременно избавляться от устаревшего, педагогически нецелесообразного.

**«Инновационный процесс»** — комплексная, целенаправленная деятельность по созданию, внедрению (распространению) и использованию новшеств.

**«Инновация»** — целенаправленное изменение, которое вносит в определенную социальную единицу — организацию, общество, группу — новые, относительно стабильные элементы. Инновация педагогическая — принципиально новое образование; новая идея, существенно меняющая сложившуюся технологию обучения, имеющая системный характер, затрагивающий цели, содержание, формы, методы и способы образования.

**«Инструментарий оценивания»** — совокупность средств, позволяющих установить степень выраженности признаков (свойств, качеств) объекта; идентифицировать количественные и качественные характеристики объекта. Комплексно-целевая программа развития дошкольного учреждения рассматривается как важнейший инструмент управления развитием, главный стратегический документ для организации текущей и перспективной деятельности по достижению проектного замысла преобразований в учреждении.

**«Критерий»** — признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило оценки.

**«Методическая компетентность»** — часть профессионально-педагогической компетентности, ответственная за готовность педагогов:

- 1) осуществлять традиционную педагогическую деятельность;
- 2) проектировать и конструировать педагогические инновации, то есть за их готовность профессионально отбирать содержание инновации, проектировать реализацию этого содержания через применение современных педагогических технологий; прогнозировать ожидаемый результат, который может быть получен в ходе реализации инновации, описывать критерии оценивания эффективности спроектированной инновации

**«Моделирование»** — один из теоретических методов научного познания; воспроизведение характеристик некоторого объекта на другом объекте, специально созданном для его изучения. Этот второй объект называется моделью.

**«Мониторинг (образовательный)»** — система организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о функционировании образовательной системы, обеспечивающая непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирование ее развития.

**«Организация оценивания»** — алгоритм проведения оценивания, форма оценивания, форма представления формализованной информации об итогах оценивания.

**«Оценивание»** — изучение специалистом объекта образовательной сферы (например, компетентности педагогов ДОУ), предполагающее представление мотивированного экспертного заключения (рекомендации педагогу по направлению повышения его профессиональной компетентности):

- 1) установление степени выраженности количественного и качественного признака объекта;
- 2) установление степени соответствия продуктов профессиональной деятельности тем объектам, с которыми вступает во взаимодействие профессиональная компетентность.

**«Организационная культура»** — это осознанные и неосознанные представления, разделяемые сотрудниками **организации** и её руководством, касающихся групповых норм поведения, ценностей, убеждений, традиций, способов деятельности, запретов, ожиданий, а также понятий о прошлом, настоящем и будущем фирмы".

**«Показатели»** — признаки (наиболее существенные), изменения в которых приводят к системным изменениям (переход от количества в качество). Показатели профессиональной компетентности — признаки объекта, характеризующие его существенные количественные и качественные индикаторы.

**«Профессиональная компетентность»** — уровень развития способностей к реализации и совершенствованию деятельности, определенной полем профессии.

**«Самообразовательная деятельность»** — это целеустремленная работа педагога по расширению и углублению своих знаний, совершенствованию имеющихся и приобретению новых навыков и умений. Современное дошкольное образовательное учреждение — учреждение как открытая образовательная система, осуществляющее образовательный процесс, реализующее одну или несколько образовательных программ и обеспечивающее воспитание, обучение и развитие детей дошкольного возраста, ориентируясь на индивидуальность каждого ребенка, запросы семьи и социума.

**«Содействие»** — помощь, поддержку в достижении, развитии чего-либо, создание условий для проявления заложенных в личности задатков.

**«Управление»** — функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы и целей. Управленческая деятельность — 1) сохранение определенной структуры, поддержание режима, реализация программ и целей; 2) сбор, анализ, синтез, использование информации в виде принятия управленческих решений и планирования их реализации.

**«Управленческое решение»** — определение (установление) способа деятельности (прекращение инициация, невмешательство) на основе сбора, анализа, синтеза информации об объекте управления. Учебные материалы — все то, что помещается педагогом между субъектом и объектом обучения и вокруг чего организуется самостоятельная познавательная деятельность детей.

**«Экспертиза»** (от лат. — опыт, исследование) — исследование специалистом вопросов, решение которых требует специальных познаний в области науки, техники и т.д.



# Модель мотивации творческого труда участников РИП



Рис. 1.



## ***Описание модели мотивации творческого труда участников Проекта "Управление системой образования в дошкольной образовательной организации"***

В основу концепции мотивационной модели заложена идея рейтинговой значимости дошкольного учреждения в муниципальной системе города Челябинска. Видение организации, выражающее долгосрочный имидж дошкольного учреждения должно быть близко каждому отдельному человеку, а не детскому саду в целом, и побуждать каждого педагога к достижению определённых целей. Творчески и ответственно относящиеся к делу сотрудники хотят быть в курсе происходящего, хотят быть частью общего процесса принятия решений в дошкольном учреждении.

Наша мотивационная модель работы с педагогическими кадрами в рамках РИП включает 3 базовых уровня:

**Цель:** создание системы мотивации для творческой деятельности каждого педагога.

### **Задачи:**

- разработать критерии стимулирования воспитателя к инновационной деятельности;
- разработать программу методической учёбы по овладению современными педагогическими технологиями;
- разработать систему индивидуального сопровождения профессионального роста педагога;
- создать комфортные условия для педагогической деятельности

**Первый уровень модели** - ориентирован на особенности формирования инновационной проектной команды и развития мотивационного процесса, подразумевающего систему морального и материального стимулирования.

Для организации работы инновационного объединения по теме проекта для педагогов необходимы следующие управленческие действия:

- создание нормативно-правовой базы,
- определение содержания работы (составление плана работы на текущий период),
- организация деятельности структурного подразделения (творческой группы, экспертной комиссии и т.п.) со стороны руководителя ДООУ и руководителя подразделения.

При этом функционал управленческих действий выглядит следующим образом.

Заведующий, руководитель проекта по РИП берёт на себя следующие функции:

- обеспечение нормативно-правовой базы,
- планирование работы,
- распределение функциональных обязанностей,
- контроль за качеством работы,
- стимулирование творческого педагогического труда.

Заместитель заведующего по УВР:

- программно-методическое обеспечение деятельности педагогов,
- инструктивно-методическое обеспечение инновационной деятельности,
- планирование работы на текущий период,
- корректировка содержания деятельности педагогов,
- контроль за качеством работы и созданной продукцией,
- экспертиза методической продукции,
- тиражирование педагогического опыта.

Старший воспитатель:

- планирование деятельности каждого участника структурного подразделения,
- первичное оценивание качества методической продукции,
- тиражирование педагогического опыта.

Члены творческой группы:

- выполнение технических заданий по отбору содержания инноваций,
- разработка инновационной методической продукции,
- тиражирование педагогического опыта (организация открытых просмотров, выступления на конференциях, методических совещаниях разного уровня).

Говоря о мотивации педагогов дошкольного образовательного учреждения на повышение профессиональной компетентности как о необходимом условии инновационной работы, необходимо уточнить определение понятия «мотивация». Н. В. Немова определяет мотивацию, как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности и придающих ей свой определенный смысл. Устойчивая совокупность потребностей и мотивов личности определяет ее направленность. Так, у воспитателя дошкольного образовательного учреждения может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых профессиональных компетенций [16, с. 32]. В основе мотивов, то есть побуждений личности, лежат потребности. Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями — желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Опросник по определению мотивации педагогов на саморазвитие приведен в приложении 13. В. П. Сергеева [17, с. 80—82] определяет мотивацию как процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации. Мотивация не оказывает прямого, непосредственного влияния на качество работы, так как, кроме мотивации, оно еще зависит от способностей. Но мотивация влияет на старание, ответственность, на те усилия, которые человек готов затрачивать на профессиональную деятельность.



Рис. 2 – Структурные составляющие компонента «Мотивация»

Главная цель объединения сотрудников в команду — самостоятельное управление и преодоление проблем при решении поставленных задач. При формировании инновационной проектной команды следует учитывать, что продуктивность ее деятельности зависит не только от технических, организационных, управленческих и культурных факторов, а также от знаний, опыта, способностей и потребностей людей, входящих в команду.

Эффективная команда представляет собой группу индивидуумов, которые верят в то, что они нужны друг другу для успешных действий. Необходимыми характеристиками членов команды должны быть открытость в общении, заинтересованность в работе, новаторство, умение чутко реагировать на изменяющиеся обстоятельства и готовность к усвоению знаний.

Для успеха проекта более действенна готовность команды активно заниматься изменениями. Энергия, достаточная для преодоления инертности детского сада, и высокая степень предпринимательского духа инновационной команды позволят позитивно воспринимать возникающие проблемы. При правильно идентифицированной проблеме и правильно подобранной команде будет определен верный процесс. В противном случае команда начнет расходовать свой потенциал в неверном направлении.

Как правило, инновационная проектная команда состоит из квалифицированных работников, которые имеют высокий уровень образования и специальных навыков и обладают способностью применять эти навыки для выявления и решения неординарных проблем. Мотивацию таких

работников можно усилить, отслеживая разнообразие приоритетов и ценностей внутри команды, а также поддерживая и поощряя творчество, непрерывное обучение, приверженность и участие.

В настоящее время творческие люди становятся главным экономическим ресурсом страны. Творческую личность отличает абстрактное мышление, широта воззрений, оригинальность, независимость, упорство, восприимчивость к новым идеям. Современным творческим образовательным организациям свойственна гибкая структура, где акцент делается на совместную работу, а также состязательность и партнерство, которые являются источником новых идей.

Творческие коллективы и инновационные команды добиваются больших достижений благодаря подбору людей с разными чертами характера и склонностями, с разной профессиональной подготовкой, готовностью отказаться от шаблонов. Поэтому основными условиями поддержки и развития творческого потенциала, формирования положительного синергетического эффекта таких организаций являются открытые коммуникативные каналы, перекрывающиеся сферы ответственности, децентрализация, «мягкий» контроль, свобода суждений, нарушение статус-кво, поощрение инноваций.

Особая роль в творческой деятельности проектной команды принадлежит работе со знаниями. При разработке новых решений для необычных проблем необходимо иметь в виду, что ключевых игроков команды, обладающих собственным знанием, трудно контролировать. Сегодня такие сотрудники понимают, что знания составляют их личный пакет акций, и они высоко ценятся на рынке. Эти люди скорее склонны к самомотивации, а не к лояльности организации и предпочитают более свободную культуру профессиональных связей.

Самое сложное для организаций, ориентированных на инновационную деятельность, заключается в том, чтобы заставить людей делиться знанием и склонить их к генеративному обучению, которое в процессе совместного взаимодействия порождает новое знание.

Высвобождение творческого потенциала становится возможным при развитии приверженности и участия сотрудников, что достигается вовлеченностью человека в процесс. Доминирующими императивами в управлении, ориентированном на высокий уровень сопричастности, являются карьерные возможности, обучение и развитие, измеримое вознаграждение.

Практика подтверждает, что в первую очередь люди хотят знать, как успех отразится на них лично. Поэтому традиционно используется система оценки и поощрения отдельных членов команды из-за опасения растерять индивидуальное рвение сотрудников, поощряя достижение командного успеха. Однако в условиях командной ответственности и ожиданий такой подход стимулирует только индивидуальную производительность в ущерб коллективной.

**Второй уровень** предполагает содействие педагогам в карьерном росте и персонифицированное повышение квалификации в рамках разрабатываемого инновационного проекта: ознакомление педагога с достижениями науки и практики, изучение и обобщение позитивного педагогического опыта, применение знаний в практической работе.

В психолого-педагогической литературе, касающейся проблемы управленческого содействия, говорится о необходимости создания условий, благоприятных для осуществления педагогами инноваций. Данные условия можно структурировать по следующим основным группам:

- нормативно-регламентирующие;
- перспективно-ориентирующие;
- деятельностно-стимулирующие;
- информационно-коммуникативные.

Нормативно-регламентирующая группа условий характеризует правовые и нравственные основания, предопределяющие организацию и осуществление инновационной педагогической деятельности.

В качестве инструктивно-методического обеспечения процесса инновационной деятельности может выступать Программа обновления методической и научно-методической работы в образовательной системе Челябинской области, программа развития образовательного учреждения, программа инновационной педагогической деятельности, программа повышения квалификации педагогических работников ДОУ.

Перспективно-ориентирующая группа условий служит ориентиром в определении содержания и основных направлений инновационной деятельности. Она определяется теми приоритетами в области дошкольного образования, которые приняты в регионе, области, соответствующем муниципалитете [8, с. 12].

Наличие этой группы условий позволяет руководителю МАДОУ определиться как с социально-ценными ожидаемыми результатами, так и с видением перспектив осуществления инновационного процесса. Конкретизация содержания условий перспективно-ориентирующей группы осуществляется в программе инновационной педагогической деятельности, целевых комплексных программах.

Деятельностно-стимулирующая группа условий отражает специфику конкретного образовательного учреждения, кадровый потенциал ДОУ, его образовательный и профессиональный уровень, готовность педагогов к осуществлению инноваций, анализ влияния инновационной деятельности на психологический климат в педагогическом коллективе. Стимулируя деятельность педагогов ДОУ за счет создания комплекса материальных, моральных и психологических условий, можно достичь высокого результата в осуществлении инновационной деятельности.

Руководителю необходимо позаботиться о защищенности педагогов от непомерных нагрузок, выделить в режиме рабочего дня время для занятий

проектировочной инновационной деятельностью (для разработки перспективных планов, программ, конспектов, сценариев). Это должно быть закреплено управленческими решениями внутри детского сада.

Деятельностно-стимулирующая группа включает также в себя систему мотивации творческого педагогического труда. В МАДОУ «ДС № 52 г. Челябинска» это персонифицированные программы повышения квалификации каждого педагога, проектирующие его профессиональные шаги по достижению определенного профессионального уровня.

Информационно-коммуникативная группа условий отражает взаимосвязи между различными компонентами профессиональной деятельности педагогов. Инновационная деятельность педагогов будет осуществляться гораздо продуктивнее, если педагоги будут информированы об инновационных педагогических фактах и явлениях, последних достижениях в психолого-педагогической науке и практике. Организация и осуществление инновационной педагогической деятельности зависит от той информации, которой могут пользоваться педагоги.

Кроме того, информированность самих руководителей об инновационных стратегиях в дошкольном образовании служит основанием для принятия руководителями адекватных и целесообразных решений, касающихся направлений инновационной деятельности ДОУ.

**Третий** уровень модели связан с идеей постоянного совершенствования качества управления. Он базируется на парадигме непрерывного совершенствования качества, которая подразумевает, что каждый сотрудник и детский сад в целом не должны успокаиваться на достигнутом результате. Высокое качество инновационной деятельности начинается с людей, с понимания потребностей и ожиданий всех заинтересованных сторон, и в конечном счете означает полное удовлетворение этих потребностей и ожиданий.

Подход к качеству как проявление потребности в постоянном улучшении можно рассматривать не только с позиций управленческой эффективности и организационной продуктивности, но и с позиций личностного и профессионального развития, межличностных отношений [6]. Личностная сторона качества означает гармоничное единение с системой ценностей, согласно которой человек с каждым днем совершенствуется в личном и профессиональном плане. Чтобы высвободить таланты и энергию, стимулировать инициативу и инновации, мы должны определить, в каких областях потребности и цели организации пересекаются с потребностями, целями и способностями работников.

Программы личностного и организационного совершенствования строятся на основе межличностных отношений, которые должны быть синергетически сбалансированы и основаны на доверии. Межличностная компетентность увеличивает групповое доверие, внутрикомандные

коммуникации, поощряет совместную поддержку. Игнорирование требований постоянных коммуникаций приводит к отчуждению. Делегируя сотрудникам ответственность, мы становимся наставниками и источниками помощи, увеличиваем норму управляемости, убираем барьеры, укрепляем самоуважение, усиливаем внутреннюю мотивацию, вдохновляем их к постоянному стремлению совершенствоваться.

Предлагаемая модель носит индикативный характер. Наряду с другими специальными оценками может быть использована для позитивных изменений мотивационного фона и поощрения концепции «успеха» проектных инновационных команд и коллективов, деятельность которых связана с творческой работой, они смогут в полной мере использовать человеческие ресурсы и получать преимущества от эффективной командной работы.

### Реализация модели творческого труда участников проекта инновационной деятельности

#### **I. Этап – подготовительный**

- персонализированное определение участников реализации проекта, делегирование полномочий и ответственности;
- проведение диагностики по выявлению инновационного потенциала педагогического коллектива, оценки мотивации сотрудников, изучению затруднений учителей;
- изучение опыта МАДОУ района, области и РФ по мотивации и стимулированию педагогического коллектива к повышению профессионального мастерства
- разработка нормативно-правовой базы;
- создание индивидуальной карты профессионального развития педагога.

#### **II этап – основной (внедренческий)**

- методическая работа с учетом дифференцированного подхода к профессиональному росту педагога;
- проведение индивидуальных собеседований с педагогами по выбору направлений инновационной деятельности;
- создание информационного банка тематики методических семинаров, практикумов;
- организация обучающих семинаров, практикумов, открытых уроков, мастер-классов по тематике инновационных направлений работы;
- создание плана-графика повышения квалификации педагогов;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- разработка системы индивидуального сопровождения профессионального роста педагога.

### **III этап – обобщающий**

- выявление результатов работы, направленной на развитие инновационного потенциала педагогических кадров детского сада;
- фестиваль открытых занятий и интересных идей;
- информирование о результатах работы воспитателей, реализующих инновационные технологии;
- выпуск методических пособий.

### **4. РЕСУРСЫ**

1. Наличие квалифицированных кадров в детском саду (опыт использования современных инновационных технологий в образовательном процессе)
2. Наличие команды мотивированных педагогов, использующих современные технологии (ядро проектировщиков).
3. Наличие нормативно-правовой базы.
4. Наличие учебно-методического обеспечения.
5. Наличие современной материально-технической базы.

### **5. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ**

Результатами работы коллектива над реализацией проекта станут:

- педагоги детского сада, имеющие высокую мотивацию к инновационной деятельности;
- система критерии стимулирования инновационной деятельности учителя;
- программа методической учёбы по овладению современными педагогическими технологиями;
- система индивидуального сопровождения профессионального роста педагога;
- методическое пособие по результатам поиска;
- комфортные условия для педагогической деятельности

### **6. ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ МОДЕЛИ**

Данная управленческая модель позволит создать условия для внедрения инновационных технологий в образовательный процесс через систему мотивации педагогов. Модель может быть использована в практике деятельности администрации дошкольных образовательных учреждений.



**Критерии стимулирования инновационной деятельности учителя**

Показатели	Расчёт показателя	Шкала
<b>1. Разработка и реализация авторских программ</b>	С учётом авторства или соавторства, области реализации программы (предметная, образовательная, социальная), использование в образовательном процессе данной программы отдельным педагогом, группой педагогов на уровне ОУ и других уровнях применения. Периодичность – 1 раз в год, по итогам года. Выплачивается постоянный коэффициент в течение следующего года, если программа реализуется группой педагогов и тиражируется.	Разработана экспериментальная программа авторским коллективом – 1 балл Разработана экспериментальная программа 1 педагогом - 2 балла Присвоение статуса авторской программы – 3 балла Реализация программы 1 педагогом на уровне ОУ – 3 балла Реализация программы несколькими педагогами на уровне ОУ – 4+1 баллов Тиражирование программы – 4+1 баллов
<b>2. Апробация новых образовательных программ, УМК</b>	Учитывается объём, сложность, эффективность, качество продукта выполняемой работы по апробации.	От 1 до 4 баллов
<b>3. Проведение открытых занятий</b>	Количество и качество проведённых занятий, уровень представления.	На уровне ОУ – 1 балл На муниципальном уровне – 2 балла На областном уровне – 3 балла На региональном уровне – 4 балла На всероссийском уровне – 4+1 баллов
<b>4. Участие в реализации инновационных программ,</b>	Результативность участия: участие в реализации мероприятий программы, руководство в качестве координатора программой,	<b><u>В ОУ:</u></b> Участие - 1 балл Активное участие в проблемно-творческой

<p><b>проектов</b></p>	<p>руководство проблемно – творческой группой, активность участия в работе проблемно-творческих групп на уровне ДОУ, муниципалитета, области; количество реализуемых инновационных программ (баллы выставляются за каждую реализуемую инновационную программу)</p>	<p>группе – 2 балла Руководство проблемно-творческой группой – 3 балла Координатор реализации инновации – 4 +1 баллов <b><u>На уровне муниципалитета, области, региона:</u></b> Участие - 2 балл Руководство проблемно-творческой группой – 3-4 балла Координатор реализации инновации – 4+1 баллов</p>
<p><b>5. Участие в профессиональных конкурсах</b></p>	<p>Учитывается факт участия и достижения; количество конкурсов, в которых участвовал педагог.</p>	<p><b><u>Участники:</u></b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла Россия – 4б <b><u>Победители:</u></b> школьный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; областной уровень – 3 балла; региональный уровень – 4 балла; всероссийский уровень – 4+1 балл; международный – 4+2 балла</p>
<p><b>6. Продукт инновационной деятельности (количественный)</b></p>	<p>Количество обучающих семинаров различного уровня, степень участия педагога на семинарах: слушатель, выступающий с обобщением опыта, внедряющий и</p>	<p>Участие в семинаре - 1 балл Выступление на семинаре – 2-4 баллов Апробация</p>

	апробирующий на базе ОУ изученное на семинаре.	(применение изученного, обобщение опыта) – 4+1 баллов
<b>7. Продукт инновационной деятельности (качественный)</b>	Учитывается сложность, качество, востребованность и количество продукта инновационной деятельности: УМК, статьи, публикации, учебная хрестоматия, электронное пособие или учебник, выступления на педагогических и методических советах по обобщению опыта инновационной деятельности, методический сборник, образовательные события, локальные акты, обобщение опыта работы по теме «Использование новых образовательных технологий в учебно-воспитательной деятельности».	От 1 до 4 баллов
<b>8. Руководство и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж у обучающихся, родителей и общественности</b>	Учитывается участие в акциях, встречах, тематических собраниях, субботниках, праздниках микрорайона, города, в работе с социальными партнёрами; степень активности, уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально, многократность участия	Пассивность – 0 баллов Разовое участие – 1 балл Социальная активность, высокий уровень внешнего выхода на социальные события, подтверждённые документально – 2-4 балла+1 балл за многократность участия
<b>9. Руководство и координация методической работой в ОУ</b>	Учитывается разработка и реализация программы развития МО, разработка инструментов контроля и анализа деятельности МО, создание и пополнение «методической копилки» в электронном виде, участие в конкурсах МО различных уровней, качество и своевременность ведения необходимой документации.	От 1 до 4 баллов

