

Рассмотрено
на педагогическом совете
МКДОУ ДС № 1 «Колобок»
г. Светлоград
протокол № 1 от 29.08.2016 г.

Утверждено: 
заведующий МКДОУ ДС
№ 1 «Колобок» г. Светлоград
Е.Ю. Черноволенко
приказ от 01.09.2016г. № 43



Положение

о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Колобок» г. Светлоград, в том числе в части распределения стимулирующих выплат.

2016г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград, в том числе в части распределения стимулирующих выплат (далее – Положение) определяет цели, задачи, принципы системы оценки качества деятельности педагогов в дошкольном учреждении (далее – система) ее организационную и функциональную структуру, реализацию (содержание процедур контроля и экспертной оценки качества образования), а также, общественное участие в оценке и контроле качества образования.

1.2. Положение представляет собой локальный акт, разработанный в соответствии с действующими правовыми и нормативными документами системы образования:

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012;

- Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155;

- Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 N 164 «Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования»;

- Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2013 N 30038);

- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативами СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных учреждений», от 13.05.2013 г.

- Устав МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград и др.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины:

Государственный образовательный стандарт дошкольного образования представляет собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию. Государственный образовательный стандарт дошкольного образования является ориентиром для независимой оценки качества дошкольного образования.

Критерий – признак, на основании которого производится оценка, классификация оцениваемого объекта.

Мониторинг в системе образования – комплексное аналитическое отслеживание процессов, определяющих количественно – качественные изменения качества образования, результатом которого является установление степени соответствия измеряемых образовательных результатов, условий их достижения и обеспечение общепризнанной, зафиксированной в нормативных документах и локальных актах системе государственно-общественных требований к качеству образования, а также личностным ожиданиям участников образовательного процесса.

Качество образования – комплексная характеристика образования, выражающая степень его соответствия федеральным государственным образовательным стандартам (образовательным стандартам) и потребностям заказчика, в том числе степень достижения обучающимися планируемых результатов освоения основной образовательной программы (далее – ООП) дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ).

Качество условий – выполнение санитарно-гигиенических норм организации образовательного процесса; организация питания в дошкольном учреждении; реализация мер по обеспечению безопасности воспитанников в организации образовательного процесса.

Измерение – метод регистрации состояния качества образования, а также оценка уровня образовательных достижений, которые имеют стандартизированную форму и содержание которых соответствует реализуемым образовательным программам.

1.4. В качестве источников данных для создания системы оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград, в том числе в части распределения стимулирующих выплат используются:

- образовательная статистика;
- мониторинговые исследования;
- социологические опросы;
- отчеты педагогов и воспитателей дошкольного учреждения;
- посещение методобъединений, мероприятий, организуемых педагогами дошкольного учреждения.

2. Основные задачи системы оценки деятельности педагогических работников.

2.1. Основными задачами системы оценки деятельности педагогических работников являются:

- подбор критерием выявления степени соответствия качества профессиональной деятельности педагога установленным нормам, требованиям, эталонам, стандартам;
- характеристика профессиональной деятельности педагога для проведения объективной оценки ее качества;
- защита прав и свобод участников образовательного процесса;
- изучение результатов педагогической деятельности, выявление положительных и отрицательных тенденций в организации образовательного процесса и разработка на этой основе предложений по изучению, обобщению и распространению педагогического опыта и устранению негативных тенденций;
- совершенствование качества воспитания и образования воспитанников;
- контроль реализации образовательных программ;
- соблюдения Устава и иных локальных актов ДООУ;
- анализ результатов исполнения приказов по ДООУ;
- оказание методической помощи педагогическим работникам;

3. Функции системы оценки деятельности педагогических работников.

Под критерием комплексной оценки понимается признак степени соответствия качества профессиональной деятельности педагога установленным нормам, требованиям, эталонам, стандартам. Под показателем – количественная и качественная характеристика профессиональной деятельности педагога, являющаяся результатом измерения. Для проведения объективной оценки качества профессиональной деятельности педагогов по каждому показателю подобран комплекс методов:

- изучение документов,
- анализ педагогической деятельности,
- наблюдение,
- анкетирование,
- тестирование,
- беседа,
- экспертная оценка,
- самооценка,
- самоанализ;
- педагогическая диагностика,
- мониторинг,
- контроль (оперативный, текущий, комплексный, тематический, результативный),
- аттестация,
- методы статистической обработки данных

4. Организация управления системой оценки деятельности педагогических работников

Осуществляет комплексную оценку качества профессиональной деятельности педагогов **экспертная группа**, деятельность которой строится в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, нормативных правовых документов регионального и муниципального органов управления образованием, локальных актов дошкольного образовательного учреждения, регламентирующих вопросы качества педагогического труда, включая Положение об экспертной группе.

При организации и проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов экспертная группа опирается на комплекс специально подобранных методов, действуя по следующему алгоритму. На каждого педагога эксперты заполняют оценочные листы, куда заносятся полученные результаты, формируют предварительные выводы, определяющие качество профессиональной деятельности педагогов, оформляют экспертные листы и заключения. Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-балльной шкале.

Председатель экспертной группы подводит итоги работы членов группы, составляет **итоговый экспертный лист** (по педагогическому коллективу) и дает заключение с окончательными результатами оценки качества, уровня профессионализма педагогов и выводами и передает вышеуказанную документацию в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

Экспертный лист включает в себя содержание комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов, по средством оценочно-измерительных материалов:

- схемы и карты анализа планирования,
- наличие и соответствие нормативно-документационного обеспечения,
- схемы и карты анализа непосредственно образовательной деятельности,
- схемы и карты анализа режимных моментов,
- схемы и карты анализа работы с семьями ,
- схемы и карты анализа совместной деятельности воспитанника и педагога
- схемы и карты анализа иных мероприятий образовательного процесса,
- оценочные листы

Порядковая шкала представляет собой ряд чисел, которые соответствуют определенной степени выраженности оцениваемой профессиональной деятельности педагогов, ее качества применительно к дошкольному образовательному учреждению. Несколько оценок (от 1 до 5 баллов) характеризуют степень выраженности качества оцениваемой характеристики. Эксперт выбирает оценки, наиболее отвечающие качеству профессиональной деятельности педагога,

Каждый показатель состоит из двух частей: содержательной и оценочной. Содержательная часть включает в себя качественную характеристику профессиональной деятельности педагога, оценочная часть – шкалу оценок по пятибалльной системе, что позволяет наиболее объективно оценить специалиста по каждому показателю:

- 4–5 баллов – профессиональная деятельность педагога полностью отражает качественную характеристику, ярко выражена и стабильна;
- 3–4 балла – в профессиональной деятельности педагога в основном отражается данная характеристика и проявляется достаточно устойчиво, педагог стремится достичь качества;
- 2–3 балла – данная характеристика проявляется в профессиональной деятельности педагога нестабильно, но в пределах допустимой нормы, педагог не в совершенстве овладел теоретическими знаниями и методами использования их на практике;
- 1–2 балла – характеристика профессиональной деятельности по данному показателю выражена недостаточно, проявляется нестабильно, уровень развития педагога на грани критического.

При определении итогового среднего балла их максимальное число (или максимальная сумма?) может достичь 30. Уровень профессионализма педагога определяется исходя из следующей градации.

О низком уровне свидетельствует сумма 15–20 баллов. На данном репродуктивном (технологическом) этапе находится так называемый педагог-исполнитель. Для него характерно отсутствие потребности в самостоятельной оценке профессиональной деятельности, следование стереотипам, методическим рекомендациям без учета меняющихся условий, особенностей воспитанников, потребностей их родителей, социального заказа общества, ориентация на репродуктивные формы образовательного процесса.

20–25 баллов – конструктивный (эвристический) уровень – свидетельствуют о том, что педагог является лично-ориентированным практиком. Это означает наличие у него самостоятельных суждений, но с недостаточно доказательной аргументацией, он использует в работе аналитические навыки, диагностические методы, современные средства воспитания и обучения. Воспитатель среднего уровня в большинстве случаев реализует дифференцированный подход к детям, учитывает потребности их родителей, координирует свою профессиональную деятельность в соответствии с социальным заказом общества.

Работник ДОУ, получивший от 25 до 30 баллов, находится на высоком исследовательском (креативном) уровне. Педагог-мастер – компетентный исследователь, который осознанно выбирает инновационные методы, формы и

средства образовательного процесса, самостоятельно разрабатывает педагогические технологии и методики, хорошо владеет доказательной научной аргументацией, придерживается собственных педагогических принципов и реализует их на практике. Кроме того, он прогнозирует развитие воспитанников с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей, осуществляет педагогическое образование их родителей, исходя из имеющихся потребностей, а также выполняет свою работу в тесном взаимодействии и сотрудничестве с представителями социальных институтов. Использование модели комплексной оценки помогает педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса).

Представленные материалы не претендуют на полное освещение всех аспектов рассмотренной проблемы, но дают импульс к дальнейшему изучению вопросов оценки качества профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения. Взаимосвязь этих вопросов с решением проблемы субъектов оценивания указывает на актуальность дальнейшего теоретического и эмпирического изучения темы комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогических работников.

5. Права участников системы оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО МКДОУ ДС № 1 «Колобок»

г. Светлоград, в том числе в части распределения стимулирующих выплат

5.1. Оценка работникам дошкольного образовательного учреждения включают в себя надбавки, доплаты, премии, стимулирующие выплаты.

5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии; на эти выплаты направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие) а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-а также превышение плановой наполняемости;

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

-выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 30% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

6. Условия для назначения стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

6.1.Условиями для назначения стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий) являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7. Порядок установления стимулирующих выплат: надбавок, доплат, премий.

7.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения устанавливаются ежемесячно, по кварталам и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

7.2. Заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе (председатель экспертной группы) предоставляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности педагогических работников до 15 числа текущего месяца

8. Взаимосвязи с другими органами самоуправления

8.1.Результаты системы оценки деятельности педагогических работников могут быть представлены на рассмотрение и обсуждение в органы самоуправления ДООУ: Педагогический совет, Общее собрание работников ДООУ, Родительский комитет, Управляющий совет.

8.2. Органы самоуправления ДООУ могут выйти с предложением в экспертная группа о поднятии вопроса о проведении оценки деятельности педагогических работников по возникшим вопросам.

9. Ответственность за оценку деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС

9.1. Члены экспертной группы в ДОУ, несут ответственность за достоверность излагаемых фактов, представляемых в справке по итогам оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС, в том числе в части распределения стимулирующих выплат

к положению о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС МКДОУ ДС № 1 «Колобок» г. Светлоград, в том числе в части распределения стимулирующих выплат

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППЕ
по оценке деятельности педагогических работников в соответствии с
ФГОС**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цель, задачи и порядок работы экспертной группы по оценке деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО .

1.2. Экспертная группа создается в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

1.3. Координацию деятельности экспертной группы осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

1.4. В своей деятельности экспертная группа руководствуется следующими нормативно-правовыми документами:

- Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 ФЗ от 29.12.2012;
 - Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования» Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155;
 - Постановление Правительства РФ от 11.03.2011 N 164 «Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования»;
 - Приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 N 1014 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.09.2013 N 30038);

Основными принципами работы экспертных групп являются:

- открытость,
- коллегиальность,

- системность,
- корректность,
- объективность
- доброжелательное отношение

1.5. Целью деятельности экспертных групп является определение уровня профессиональных знаний, умений и результатов педагогических работников.

1.6. Основными задачами экспертных групп являются:

- оценка деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО
- подготовка письменного экспертного листа.

1.7. Состав экспертных групп утверждается приказом руководителя ДООУ на 3 года. Изменения в состав экспертной группы вносятся руководителем учреждения. В состав экспертной группы могут быть включены высококвалифицированные работники ДООУ.

2. Порядок работы экспертной группы

2.1. Непосредственное руководство экспертной группой по направлениям деятельности осуществляет заместитель заведующего по учебно-воспитательной работы. Секретарь составляет график работы экспертных групп, ведет учет работы экспертов, обобщает работу экспертов, готовит материалы для рассмотрения их на заседании комиссии по распределению стимулирующих надбавок.

2.2. Количественный состав группы по оценке деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС должен быть не менее **трех** экспертов.

2.3. Эксперты согласуют с педагогом сроки экспертизы. По результатам экспертизы составляется экспертное заключение, которое предоставляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

В заключении могут быть отражены конкретные результаты анализа учебно-воспитательных занятий, анкетирования, результаты мониторинга различного уровня, Решением председателя экспертной группы может быть назначена повторная (дополнительная) экспертиза по необходимости.