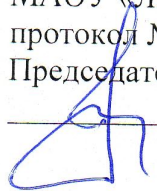


«Обсуждено»

на заседании Совета
МАОУ «Лицей № 11»

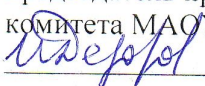
протокол № 5 от 30.08.2020

Председатель совета

 Н.В. Третьяков

«Согласовано»

председатель профсоюзного
комитета МАОУ «Лицей № 11»

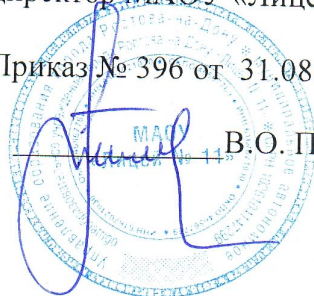
 И.В. Федорова

«31» 08 2020 г.

«Утверждаю»

директор МАОУ «Лицей № 11»

Приказ № 396 от 31.08.2020 г.


 В.О. Потатуева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке результативности и качества
работы педагогических работников
МАОУ «Лицей № 11»

г. Ростов-на-Дону
2020 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 30.09.2011г. №13 «О внесении изменений в Постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2008г. №506», приказом МУ «Управление образования города Ростова-на-Дону» от 25.10.2011г. №858 «Об установлении педагогическим работникам надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса», Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 03.07.2013г № 720 , Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015г №705 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону» в целях осуществления оплаты труда педагогических работников лица в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее положение об оценке результативности и качества работы педагогическим работникам (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МАОУ «Лицей № 11» (далее – Лицей), реализующего образовательные программы дошкольного образования.

1.3.Положение вводится с целью обеспечения материального стимулирования работников лица к качественному результату работы, а также поощрения за выполненную работу по результатам деятельности учреждения и направлено на повышение ответственности работников лица при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и рост их профессионального мастерства.

1.4. Положение утверждается после обсуждения с педагогами, руководителем, профсоюзным комитетом.

2. Основные цели, задачи, функции и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогов

2.1. Цель – способствовать достижению качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого педагога. 2.2. Основные задачи:

- создание информационного банка, всесторонне отражающего деятельность не только педагогов, но и деятельность ДО лица в целом;
- побуждение к совершенствованию деятельности и развитию ДО лица по итогам получения педагогами объективной информации о результативности собственного труда;

- стимулирование видов деятельности, способствующих улучшению имиджа педагога и повышению рейтинга ОУ;

- предъявление единых комплексных критериев для оценки уровня профессиональной компетентности и эффективности работы каждого педагогического работника;

- самооценка деятельности педагогов;

2.3. Основная функция результативной системы оценки деятельности педагогических работников в ДО лица – диагностика и оценка деятельности как отдельного педагога, так и всего педагогического коллектива.

2.4. В основу результативной оценки деятельности педагогов положены принципы:

- открытости и прозрачности определения результативности;

- учета индивидуальных особенностей профессионального развития педагогов;

- повышения потенциала внутренней оценки и самооценки каждого педагога.

2.5. Технология результативной системы оценки деятельности педагогических работников позволяет педагогу:

- реально представить результаты своего труда и место в коллективе;

- увидеть свои резервы;

- получить стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту.

Технология позволяет администрации ДО МАОУ:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагога;

- совершенствовать систему морального и материального стимулирования деятельности педагогов в соответствии с реальными результатами педагогической деятельности;

- организовать процесс повышения квалификации на индивидуальной и дифференцированной основе.

3. Составляющие рейтинговой системы оценки деятельности педагогических работников

3.1. Определение результативности педагогических работников осуществляется посредством:

- самооценки деятельности за определенный период времени (за прошедший месяц);

- системы внутреннего контроля.

3.2. Организационная структура (трактуемая как способ взаимодействия должностных лиц, органов управления, структурных подразделений ДО МАОУ, призванных способствовать обеспечению объективной оценки

качества образования, результативности педагогической деятельности каждого педагога) включает администрацию ДО лица.

3.3. При определении результативной оценки деятельности педагогических работников учитываются следующие параметры:

1. Результативность создания условий для сохранения здоровья воспитанников.
2. Работа по сохранению и укреплению здоровья детей.
3. Эффективность методической и инновационной работы педагога.
4. Развитие кадрового потенциала.
5. Исполнительная дисциплина
6. Обеспечение эффективного взаимодействия и социального партнерства с родительской общественностью
7. Участие в инновационной деятельности.

3.4. Каждый параметр имеет критерии, отражающие содержание деятельности педагогических работников ДО лица в зависимости от их должностных обязанностей, квалификационных требований. Критерии даны в диагностических картах оценки профессиональной деятельности.

4. Организация и технология результативной системы оценки деятельности педагогических работников

4.1. В основу механизма определения результативности положено признание коллективом ДО конечных результатов деятельности каждого педагога, продуктивности и качества его работы.

4.2. Объектами определения результативности являются: реализация, образовательных программ, учебные и внеучебные достижения воспитанников, профессиональная деятельность педагогов, участие педагогов в инновационной деятельности, диссеминация педагогического опыта.

4.3. Периодичность определения результативности – 1 раз в месяц.

4.4. Технология определения результативности: заполнение диагностической карты рейтинговой оценки педагогом и членами комиссии по рейтинговой оценке. В случаях расхождения мнений проводится собеседование (обсуждение), которое позволяет согласовать результаты результативной оценки, мотивировать педагога и весь коллектив на поиск решений выявленных проблем, ориентировать на дальнейшее саморазвитие.

4.5. Результаты результативной оценки представляются педагогу в индивидуальной форме. 4.6. По результатам рейтинговой оценки приказом директора МАОУ «Лицей №11» устанавливается размер стимулирующей части заработной платы.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников дошкольного отделения муниципального автономного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Лицей № 11».

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Баллы	Максимальное кол-во баллов
I	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников в	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям.	1.1 Аналитическая справка по результатам мониторинга освоения образовательной программы (2раза в год - январь, май).	10 баллов- выше 75% воспитанников 0 баллов -ниже 75% воспитанников	10
		Уровень посещаемости воспитанниками ДО	1.2 Положительная динамика в посещаемости воспитанников группы	15 баллов- посещаемость 100% 10 баллов -посещаемость 80-99% 5 баллов-70-79% 0 баллов- ниже 70%	
		Соблюдение требований СанПиН, выполнение мероприятий противоэпидемического режима, соблюдение требований по охране труда, пожарной, антитеррористической безопасности	1.3 Отсутствие замечаний по соблюдению сан – эпидрежима Отсутствие несчастных случаев в процессе образовательной деятельности	5 баллов- отсутствие замечаний 0 баллов-нарушения зафиксированы 5 баллов- отсутствие детского травматизма 0 баллов-травматизм зафиксирован	
II	Работа по сохранению и укреплению здоровья детей	Систематическое проведение оздоровительных мероприятий	2.1 Наличие проекта, программы по реализации здоровьесберегающих мероприятий	10 баллов – наличие проекта 5 баллов – наличие программы	15
			2.2 Работа с семьями воспитанников по здоровьесбережению	5 баллов – проведение работы	

		2.3	Организация сдачи норм ГТО	5 баллов- сдача норм ГТО	
III	Эффективность методической и инновационной работы педагога	Активное участие в реализации инновационной деятельности	3.1	Разработка образовательных проектов, методических рекомендаций, организация консультативной работы с молодыми специалистами	15
		ИКТ технологии	3.2	Использование в образовательную работу информационно-коммуникативных технологий	10
		Уровень информационно-коммуникационной компетентности	3.3	Функционирование сайта учреждения и личных профессиональных аккаунтов в сети интернет	25
		За подготовку победителей и призеров воспитанников, родителей, педагогов конкурсов, фестивалей, соревнований, олимпиад:	3.4	Результативность достижений воспитанников в соревнованиях, смотр –конкурсах, фестивалях	50
		Наличие и ведение личного портфолио педагога	3.5	Материалы наполнения портфолио в соответствии с требованиями	10
		Результативность воспитательно-образовательной деятельности педагога	3.6	Организация выставок творческих работ детей	15
IV	Развитие кадрового потенциала	Диссеминация педагогического опыта.	4.1	Проведение открытых мероприятий, занятий, мастер - классов	45
			4.2	Результаты участия педагогов ДО в различных конкурсах, конференциях и т.д.:(при наличии сертификатов, дипломов)	50

		Прохождение внеплановой курсовой переподготовки, повышение квалификации	4.3	Свидетельства, удостоверения, сертификаты о курсовой переподготовке	5 баллов-есть участие 0 баллов- нет	5
		Обобщение передового педагогического опыта	4.4	Наличие публикаций педагогов ДО (при наличии сертификатов, дипломов)	10 баллов-есть участие 0 баллов- нет	10
		Награждение грамотами, дипломами, медалями, благодарственными письмами разного уровня	4.5	Грамоты, дипломы, Благодарственные письма и т.д.	5 баллов-есть документ 0 баллов- нет	5
		Экспертно-аналитическая деятельность	4.6	Деятельность в составе жюри, экспертных, аттестационных, территориальных комиссий, групп, методических объединений	5 баллов-на уровне ОУ 10 баллов-на уровне района	15
V	Исполнительская дисциплина	Ведение документации	5.1	Своевременная сдача отчетов, заполнение и ведение документации (планы работы, табеля посещаемости, рабочие программы, и др.).	5 баллов-своевременность и качество оформление документации 0 баллов-не своевременная сдача отчетов, имеются ошибки в ведении документации	5
		Участие и помощь в подготовке мероприятий	5.2	Педагогическая взаимовыручка и взаимопомощь	5 баллов- в группе 10 баллов-в ОУ	15
		Участие в благоустройстве Лицея	5.3	Ремонтные работы на безвозмездной основе, участие в субботниках, санитарных днях.	10 баллов-участие	10
VI	Обеспечение эффективного взаимодействия и социального партнерства с родителями	Профессиональное и плодотворное сотрудничество с родителями	6.1	Наличие активной работы с родителями воспитанников	5 баллов-составление соцп.спорта группы 5 баллов-работа с семьями социального риска	25

VII	родительской общественностью	Наличие положительных отзывов от родителей	6.2	Показатель удовлетворенности родителей качеством образовательной работы	5 баллов-организация совместных мероприятий	5
					5 баллов-привлечение родителей к благоустройству группы и ДО	
					5 баллов-отсутствие долгов по родительской плате	
					5 баллов-наличие положительных отзывов	
					10 баллов-80-100% охваченных воспитанников	
10 баллов-80-100% застрахованных воспитанников						
5 баллов-работа по проектам	10					
5 баллов-экспериментальная деятельность						