

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ  
от 13 января 2014 г. N 3**

**О СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ  
ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

В целях совершенствования системы оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и в связи с введением эффективного контракта приказываю:

1. Утвердить Примерный **порядок** определения размера выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, согласно приложению 1.

2. Утвердить **Порядок** определения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы, согласно приложению 2.

3. Утвердить типовые **показатели** проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 3.

4. Утвердить типовые **показатели** проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 4.

5. Утвердить типовые **показатели** проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 5.

6. Утвердить типовые **показатели** проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителям-логопедам и учителям-дефектологам образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, согласно приложению 6.

7. Утвердить типовые **показатели** проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных организаций согласно приложению 7.

8. Утвердить основные **направления** для разработки показателей проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителям муниципальных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, согласно приложению 8.

9. Утвердить типовую форму трудового **договора** с педагогическим и руководящим

работником образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы, согласно приложению 9.

10. Руководителям органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, рекомендовать разработать и утвердить порядок выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, на основании Примерного порядка выплат стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы.

11. Ректору государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования" (Болотову Н.А.) обеспечить оказание методической помощи образовательным организациям муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного общего, начального общего, основного общего, среднего общего образования, по вопросам определения показателей проявления компетентности педагогических работников.

12. Признать утратившими силу следующие приказы:

от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования";

от 16.04.2013 N 455 "О внесении изменений в приказ Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования";

от 26.04.2013 N 515 "О внесении изменений в приказ Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 19.07.2010 N 3092 "О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих программы общего образования".

---

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

---

12. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Л.М. Савину, заместителя министра образования и науки Волгоградской области.

13. Настоящий приказ вступает в силу со дня официального опубликования.

Министр образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области  
А.М.КОРОТКОВ

Приложение 1  
Утвержден  
приказом  
министерства образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области

**ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ)  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОСНОВНЫЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы, устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников образовательных организаций (далее - Организации), за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.2. Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации производится один раз в год по состоянию на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации в течение года производится исключительно в следующих случаях:  
при изменении штатной численности педагогических работников Организации;  
при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда Организации.

1.4. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Организации, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется работодателем по согласованию с органом государственного управления Организации в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

1.5. Порядок выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам Организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера  
за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых  
работ педагогическим и руководящим работникам Организации

2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются:

2.1.1. Руководителям (директорам, заведующим, начальникам), заместителям руководителя (директора, заведующего, начальника), руководителям (заведующим, начальникам, директорам, управляющим) структурных подразделений образовательных учреждений, за исключением заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной работе (части) Организации.

2.1.2. Учителям, педагогам-психологам, социальным педагогам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и другим категориям педагогических работников Организации согласно штатному расписанию.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам состоят из основных и персональных стимулирующих надбавок.

2.2.1. Размер основной стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу работника пропорционально показателям качества его работы <1>, доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по Организации <2>.

-----

<1> Показатели качества работы складываются из суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающей динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (либо, по выбору педагога, доли сертифицированных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника, определенной с учетом качественных показателей обученности обучающихся), показателей проявления компетентности, учитывающих особые виды деятельности педагогических работников, и показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих специфику деятельности Организации. Перечисленные показатели проявления компетентности и альтернативные (сертифицируемые) показатели приведены в приложении 3.

$$\langle 2 \rangle \text{ОН}_{\text{пр}} = \text{K}_{\text{пр}} \times \text{T}_{\text{ун}} \times \text{O}_{\text{пр}} \times \text{C}_{\text{нш}}, \text{ где:}$$

$\text{ОН}_{\text{пр}}$  - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$\text{K}_{\text{пр}}$  - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

$\text{T}_{\text{ун}}$  - доля тарифицированной учебной нагрузки ( $\text{T}_{\text{ун}} \leq 1$ );

$\text{O}_{\text{пр}}$  - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов);

$\text{C}_{\text{нш}}$  - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации (отношение среднего количества обучающихся в классе (без учета детей и классов-комплектов 7, 8 вида) к предельной нормативной наполняемости класса) ( $\text{C}_{\text{нш}} \leq 1$ ).

2.2.2. Размер персональной стимулирующей надбавки рассчитывается исходя из суммы средств, оставшихся после расчета основных стимулирующих надбавок работникам Организации, пропорционально сертифицированным показателям работников, превышающим на 3 и более процента средние сертифицированные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности работников по Организации <3>.

$$\langle 3 \rangle \text{ПН}_{\text{пр}} = (\text{K}_{\text{пр}} - 1,03 \times \text{P}) \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{ст(п)}} - \sum \text{ОН}_{\text{пр}}}{100 \times \sum (\text{K}_{\text{пр}} - \text{P})}, \text{ где:}$$

$\text{ПН}_{\text{пр}}$  - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$\text{K}_{\text{пр}}$  - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

$\text{P}$  - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по Организации;

$\text{ФОТ}_{\text{ст(п)}}$  - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Организации;

$\sum \text{ОН}_{\text{пр}}$  - сумма основных стимулирующих надбавок педагогического работника Организации.

2.2.3. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическому работнику равен сумме основной стимулирующей надбавки и персональной стимулирующей надбавки <4>.

$$\langle 4 \rangle \text{СВ}_{\text{пр}} = \text{ОН}_{\text{пр}} + \text{ПН}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$СВ_{пр}$  - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

$ОН_{пр}$  - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

$ПН_{пр}$  - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при  $ПН_{пр} < 0$  принимается  $ПН_{пр} = 0$ ).

2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ заместителям руководителя Организации (кроме заместителя руководителя по административно-хозяйственной части) состоят из основной стимулирующей надбавки <5>.

$$\langle 5 \rangle ОН_{зр} = \frac{k \times (P \times C_{нш} \times Y_p \times Y_{пр})}{Z_p} \times O_{зр}, \text{ где:}$$

$ОН_{зр}$  - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя Организации;

$k$  - повышающий коэффициент от 0 до 6, устанавливаемый руководителем Организации самостоятельно;

$P$  - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по Организации;

$C_{нш}$  - средняя доля от нормативной наполняемости классов по Организации ( $C_{нш} \leq 1$ );

$Y_p$  - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Организацией образования (в процентах);

$Y_{пр}$  - степень удовлетворенности педагогических работников Организации организацией образовательного процесса (в процентах);

$Z_p$  - количество заместителей руководителя Организации;

$O_{зр}$  - оклад заместителя руководителя Организации.

2.4. При одновременном исполнении педагогическим работником обязанностей на постоянной основе учителя и руководителя малочисленной Организации расчет выплат стимулирующего характера проводится в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Организаций.

2.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю Организации зависят от средних показателей наполняемости классов, среднего значения показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по Организации, степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого образования и степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса и т.д. Решение о размере стимулирующей надбавки руководителю Организации принимается учредителем по согласованию с территориальным органом государственного управления образованием по состоянию на 1 сентября на основании публичного отчета.

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

**ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ,  
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
(ГОРОДСКОГО ОКРУГА) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩЕЙ  
ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника образовательной организации муниципального района (городского округа) Волгоградской области, реализующей основные общеобразовательные программы (далее - Организация), состоят из инвариантной и вариативной части.

1.1. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

25 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам);

или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования" <6> (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

<6> Локальным нормативным актом Организации прописываются условия (например: средний балл по предмету в общеобразовательной организации выше, чем по городу (области); государственную (итоговую) аттестацию в форме единого государственного экзамена сдавало не менее 20 процентов от числа выпускников, с которыми работал данный учитель), при которых администрация Организации принимает сертификат к учету проявления компетентности, эффективности деятельности учителя, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе.

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует представления дополнительных документов (портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов. Администрация Организации рассматривает в соответствии с внутренним локальным правовым актом представленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов и принимает решение о соответствии/несоответствии.

$$ТБ = К \times (ПБ_c \times СБ_{па}) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ, \text{ где:}$$

ТБ - тестовый балл;

К - коэффициент приведения первичного балла к тестовому (К = 0,46);

ПБ<sub>с</sub> - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБ<sub>гиа</sub> - средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

10 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, имеющих вес в 3 или 5 баллов, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 20 баллам.

1.2. В вариативную часть включен 31 показатель проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, из которых педагогическим советом по согласованию с органом государственно-общественного управления Организации выбирается 12 показателей и формулируется самостоятельно 3 показателя, отражающих специфику деятельности Организации, и утверждается локальным правовым актом Организации. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части равна 30 баллам.

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога Организации объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

3. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога Организации объединены в 10 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога Организации объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

5. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного общего образования, объединены в 12 линий стимулирования (максимальная сумма 50 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 100 баллам).

6. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их администрации Организации.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам администрацией Организации один раз в год по состоянию на 1 сентября и согласуются с органом государственно-общественного управления Организации.

7. Порядок рассмотрения органом государственно-общественного управления Организации показателей проявления компетентности, эффективности деятельности работника для определения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается локальным правовым актом Организации.

8. Членами органа государственно-общественного самоуправления Организации проводится анонимное анкетирование родителей (законных представителей) обучающихся (из расчета выборки не менее 30 процентов) для определения степени удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством предоставляемого Организацией образования, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю Организации.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством предоставляемого Организацией образования:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен качеством предоставляемого образования	Частично удовлетворен качеством предоставляемого образования	Полностью удовлетворен качеством предоставляемого образования
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

9. Членами профсоюзного комитета Организации проводится анонимное анкетирование педагогических работников Организации, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75 процентов), для определения степени удовлетворенности педагогических работников Организации организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю Организации.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников Организации организацией образовательного процесса:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен организацией образовательного процесса	Частично удовлетворен организацией образовательного процесса	Полностью удовлетворен организацией образовательного процесса
Степень удовлетворенности	0	1	2

Дата \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 3  
Утверждены  
приказом  
министерства образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области  
от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ  
ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО,  
ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Инвариантная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности  
деятельности педагогического работника, отражающие динамику  
результатов, достигнутых педагогическим работником  
в учебно-воспитательном процессе:

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1. Позитивная динамика качества обученности, динамика индивидуальных показателей обучающихся (за анализируемый период)	0	1	2
2. Достижения обучающихся: официально зафиксированные по данным внешних аттестаций различного типа исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)	0	1	2
3. Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)	0	1	2
4. Признание обучающимися и их родителями (законными представителями) профессионализма учителя. Высокий рейтинг педагогического работника по результатам опросов обучающихся и их родителей (законных представителей)	0	1	2
5. Сохранение контингента обучающихся. Отсутствие фактов перевода обучающихся из класса, в котором преподает этот учитель, по причине неудовлетворенности качеством предоставляемых им образовательных услуг. Привлечение контингента обучающихся из других общеобразовательных	0	-	2

учреждений			
6. Организация просветительно-воспитательной работы с обучающимися, направленной на формирование ценностей здоровья и здорового образа жизни	0	1	2
7. Наличие системы работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью обучающихся, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)	0	1	2
8. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке	0	-	2
9. Эффективное и регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет, т.д.	0	1	2
10. Ведение баз данных и анализ информации об индивидуальных достижениях обучающихся	0	1	2
11. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий	0	-	2
12. Использование интерактивных возможностей информационного пространства (в том числе участие в форумах, вебинарах, онлайн-конференциях и др.)	0	1	2
13. Применение современных образовательных технологий (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	0	1	2
14. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей; с детьми, находящимися в социально опасном положении, и др.	0	1	2
15. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
16. Создание учителем условий для формирования нравственно-смыслового отношения обучающегося к собственному образованию и саморазвитию. Сформированность положительной мотивации к предмету у обучающихся	0	1	2
17. Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности; привлечение к занятиям в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2

18. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
19. Организация педагогическим работником общественно-полезной, трудовой и волонтерской деятельности обучающихся; привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	1	2
20. Оказание консультативно-методической помощи родителям обучающихся	0	1	2
21. Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) и обучающихся по поводу конфликтных ситуаций	0	-	2
22. Личное участие педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	-	2
23. Выступления педагогического работника на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях (за анализируемый период)	0	-	2
24. Демонстрация педагогическим работником своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов (за анализируемый период)	0	1	2
25. Наличие публикаций в специализированных, в том числе в электронных, педагогических изданиях (за анализируемый период)	0	-	2

Итого не более 50 баллов

Альтернативные показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников (процедура сертификации проводится Центром оценки качества образования государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования"):

Блок компетентностей, эффективности деятельности педагога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Методы оценки компетентности, эффективности деятельности	Источники данных Срок действия	Значения (в баллах)
Предметная компетентность, эффективность деятельности	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия установления личностной значимости	Свободное решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад: региональных, российских, международных	Тестирование учителя по 100-балльной шкале	Сертификат с результатом тестирования учителя по 100-балльной шкале (но не менее 60 баллов) действителен в течение 3 лет	Среднее арифметическое
		Результаты государственной (итоговой) аттестации,	Результаты государственной (итоговой) аттестации,	Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой	

	<p>обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ</p>	<p>проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы</p>	<p>проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы</p>	<p>внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам. Для учета результатов государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов предусматривается перевод результатов обучающихся в 100-балльную шкалу. Учет оценки качества обученности детей невыпускных классов определяется по результатам независимой экспертизы в виде срезов знаний по предмету либо принимается за 0 по предварительному согласованию с учителем. Данные по обучающимся действительны в течение 1 года</p>	
<p>ИКТ-компетентность, эффективность деятельности</p>	<p>Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности</p>	<p>Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ. Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернетом</p>	<p>Тестирование, выполнение практических заданий</p>	<p>Сертификат (3-балльная шкала) Действителен в течение 1 года</p>	<p>до 3 баллов</p>
<p>Правовая компетентность,</p>	<p>Знание законодательных и</p>	<p>Знание нормативных правовых документов в</p>	<p>Тестирование</p>	<p>Сертификат (3-балльная шкала) действителен в</p>	<p>до 3 баллов</p>

эффективность деятельности	иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач	сфере образования		течение 3 лет	
Социально-личностная компетентность, эффективность деятельности	Способность использовать личностный потенциал и коммуникативные и творческие способности при решении профессиональных задач и собственного образования	Уровень сформированности коммуникативных и организационных навыков. Умение планировать и прогнозировать результаты педагогической деятельности. Уровень проявления творческого потенциала в решении профессиональных задач	Тестирование, выполнение практических заданий	Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет	до 3 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:

1. Участие в работе предметных региональных комиссий (ЕГЭ)	5
2. Участие в работе конфликтных комиссий (ЕГЭ)	5
3. Участие в работе предметных муниципальных комиссий (ГИА)	3
4. Участие в работе конфликтных муниципальных комиссий (ГИА)	3
5. Работа педагогического работника в рамках сетевого учебного плана муниципальной образовательной сети по обучению отдельным предметам на профильном уровне	5
6. Участие в работе экспертной группы министерства образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений	5

Волгоградской области	
7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, проводимых министерством образования и науки Волгоградской области	3
8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), проводимых министерством образования и науки Волгоградской области; органами, осуществляющими управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов)	3
9. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам на профильном уровне	4
10. Использование технологий дистанционного обучения	4
11. Руководство районным методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 20 баллов

## 2. Вариативная часть

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие специфику деятельности образовательной организации	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
	данный показатель не проявляется данная	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития

		положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	индивидуальных достижений обучающихся
1. Уровень предметных знаний. Владение методами решения различных учебных задач. Решение педагогом задач ЕГЭ, олимпиад (региональных, российских, международных) и др. аттестационных заданий	0	1	2
2. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника	0	1	2
3. Динамика познавательной активности обучающихся	0	1	2
4. Наличие освоенных образовательных программ по применению здоровьесберегающих технологий	0	-	2
5. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации	0	1	2

учебно-воспитательного процесса			
6. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации обучающихся (по результатам исследования)	0	-	2
7. Уровень исследовательской культуры педагогического работника	0	1	2
8. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися	0	1	2
9. Наличие персонально разработанных программ проектной, исследовательской деятельности, учебных практик	0	-	2
10. Качество авторской образовательной программы учебных и элективных курсов, учебных практик, дополнительных образовательных программ и др. (содержательный аспект)	0	1	2
11. Презентация и востребованность разработанных педагогическим работником программ учебных курсов, проектной, исследовательской деятельности и др.	0	1	2
12. Повышение квалификации педагогического работника по проблеме использования в	0	-	2

образовательном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. Консультирование других педагогов и обучающихся по проблеме использования современных информационно-коммуникационных технологий			
13. Работа с филиалами образовательного учреждения	0	1	2
14. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач	0	1	2
15. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья)	0	1	2
16. Использование возможностей дистанционного обучения. Вовлечение обучающихся в систему дистанционного обучения, в том числе осваивающих программы заочных школ, интернет-школ и т.п.	0	1	2
17. Способность педагогического работника к взаимопониманию,	0	1	2

установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагогического работника			
18. Организация деятельности обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, в социально значимых проектах (наличие проекта и информации о ходе его реализации)	0	1	2
19. Обеспечение условий освоения обучающимися, в том числе детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, позитивного социального опыта (встречи, сотрудничество, акции и пр.)	0	1	2
20. Степень участия родителей (законных представителей) и общественности в образовательной деятельности класса и школы (включение родителей (законных представителей) в событийную, проектную деятельность детей и др.)	0	1	2

21. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы; индивидуального учебного плана и индивидуального образовательного маршрута обучающихся	0	1	2
22. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	0	1	2
23. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях)	0	1	2
24. Наличие и степень реализации индивидуальной образовательной программы повышения квалификации и самообразования (в том числе стажировка, дистанционные формы обучения и др.)	0	1	2
25. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период)	0	1	2
26. Участие в проектах, реализуемых образовательным учреждением. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса, достижения нового качества	0	1	2

образования			
27. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи "молодым педагогам"	0	-	2
28. Работа над собственным педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	-	2
29. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
30. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, официально зафиксированных через выступления на конференциях, семинарах, в публикациях, имеющих экспертное заключение	0	1	2
31. Организация работы на учебно-опытных участках (теплицы, парниковые хозяйства и др.)	0	-	2
32. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных)	0	0	2
33. Ведение мониторинга (в том числе электронного) деятельности образовательного учреждения	0	1	2

или работа с сайтом школы. Наличие индивидуального сайта			
34. Наличие системы мониторинга учебных и внеучебных достижений обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении	0	0	2
35. Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности образовательного учреждения для родителей (законных представителей) в электронной форме (ведение электронного дневника, социального паспорта класса, паспорта образовательного учреждения, публичный доклад и др.)	0	1	2
	Итого не более 30 баллов		

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 4  
Утверждены

приказом  
 министерства образования  
 и молодежной политики  
 Волгоградской области  
 от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ  
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
 ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
 РАБОТ ПЕДАГОГАМ-ПСИХОЛОГАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
 МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ)  
 ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ  
 НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

N	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
1.	Направления и методы организации психологического	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета	0	1	2

	сопровождения образовательного процесса	практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета			
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Признание профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (по результатам фокус-группы обучающихся, родителей (законных представителей)	0	1	2

			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе. Оценка взаимодействия педагога-психолога с обучающимся (анкетирование)	0	1	2
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с другими педагогическими работниками (анкетирование)	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) психологической работе	0	1	2

			(семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование)			
			7. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2
2.	Организация информационной основы деятельности	Современный уровень организации психологического сопровождения образовательного процесса вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Отражение в планировании работы педагога-психолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимся дополнительной информации для решения задач личностного развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2

			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	<p>Определение проблемных зон, связанных с:</p> <p>а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;</p> <p>б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды.</p> <p>Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)</p>	11. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
			12. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
			13. Организация деятельности обучающихся в социально значимых проектах: а) наличие проекта и	0	1	2

			информации о ходе его реализации; б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах)			
			14. Организация кружков социально-психологической направленности	0	1	2
			15. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной организации; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся ( типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации, отраженные	0	1	2

			в публичном докладе			
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	20. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной организации, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
			21. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для	0	1	2

			психологического кружка			
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
6.	Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	25. Применение и использование современных психодиагностических методик (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий	0	1	2

7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых уроков, мастер-классов	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие педагога-психолога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной	0	1	2

			деятельности)			
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы)	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России, зарубежья	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
8.	Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным психолого-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических,	0	1	2

			методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.			
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательной организации	0	1	2
9.	Компетентность в субъект - субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации психологического сопровождения образовательного процесса	41. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2
			42. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения	0	1	2

			индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями			
			43. Эффективное применение новых методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2
			44. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			45. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания, подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными	0	1	2

			семьями			
10.	Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	46. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, в том числе из социально неблагополучных семей, педагогов	0	1	2
			47. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся (работа волонтерских групп)	0	1	2
			48. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2
			49. Психопрофилактическая работа по снижению	0	1	2

			уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)			
			50. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 5  
Утверждены  
приказом  
министерства образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области  
от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

**ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СОЦИАЛЬНЫМ ПЕДАГОГАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

N п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется данная	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся (воспитанников, детей)
1.	Направления, формы и методы организации социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога	0	1	2

		обучающихся	(диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)			
			3. Признание профессионализма социального педагога обучающимися и их родителями (законными представителями) по результатам организованных образовательным учреждением социологических исследований (фокус-группы обучающихся и родителей (законных представителей))	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися социально-педагогической работе. Оценка взаимодействия социального педагога с обучающимися (анкетирование)	0	1	2
			5. Уровень	0	1	2

			сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогами работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с другими педагогическими работниками (анкетирование)			
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с родителями (законными представителями) (анкетирование)	0	1	2
			7. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с	0	1	2

			девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)			
2.	Информационная основа деятельности	Современный уровень организации социально педагогического сопровождения обучающихся вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	8. Использование в работе социального педагога современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
			9. Создание условий для поиска обучающимися дополнительной информации для решения задач личностного и социального развития (на основе аспектного анализа проводимой работы)	0	1	2
			10. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность	Данная компетентность заключается в определении социальным	11. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для	0	1	2

социального педагога по оптимизации образовательной среды	педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды	обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни			
		12. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика)	0	1	2
		13. Организация различных видов социально значимой деятельности обучающихся (в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении) и взрослых (проектная деятельность, волонтерское движение, клубы взаимопомощи и т.д.)	0	1	2
		14. Организация кружков, секций социально-педагогической направленности	0	1	2
		15. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана	0	1	2

			мероприятий, отчетов)			
4.	Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (лицами, их заменяющими) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной организации; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	16. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
			17. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательной организации, отраженные в публичном докладе	0	1	2
			18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательной организации среди общественности	0	1	2
			19. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Разработка программ	Компетентность в	20. Степень	0	1	2

	(программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети			
			21. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива	0	1	2
			22. Наличие персонально разработанной программы для социально-педагогического кружка, секции	0	1	2
			23. Наличие персонально разработанной программы для родительского клуба, клуба опекунов и т.д.	0	1	2
			24. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающимися (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в	0	1	2

			социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (итоговая диагностика)			
6.	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	25. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			26. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий	0	1	2
7.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	27. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			28. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете	0	1	2

			общественности и др. (кроме профсоюзного)			
			29. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
			30. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мероприятий	0	1	2
			31. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
			32. Участие социального педагога в проектах, реализуемых образовательным учреждением	0	1	2
			33. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	0	1	2
			34. Наличие публикаций в специализированных изданиях муниципального уровня	0	1	2
			35. Наличие публикаций в специализированных изданиях педагогической печати региона, России	0	1	2
			36. Выполнение модераторских функций, в	0	1	2

			том числе оказание методической помощи молодым специалистам			
8.	Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	37. Работа над собственным социально-педагогическим (методическим) исследованием (кандидатская или докторская диссертация)	0	1	2
			38. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательного учреждения	0	1	2
			39. Наличие своих технологических "находок", авторской школы, оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2
			40. Участие в реализации грантовых программ, направленных на повышение эффективности воспитательного процесса в образовательном учреждении	0	1	2
9.	Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и	41. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде	0	1	2

		поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников			
			42. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.)	0	1	2
			43. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			44. Гармонизация детско-	0	1	2

			<p>родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)</p>			
			<p>45. Гармонизация взаимодействия в системе "педагог - обучающийся" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)</p>			
			<p>46. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в организации и работе детских служб примирения и др.)</p>	0	1	2
10.	Организация здоровьесберегающих	Данная компетентность обеспечит наличие	47. Наличие системы работы по сохранению и	0	1	2

условий воспитательного процесса	критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов			
		48. Социально- педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2
		49. Позитивная динамика изменения ценностного отношения обучающихся к своему здоровью в результате целенаправленных и систематических занятий социального педагога с ними по особым программам	0	1	2
		50. Социально- педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 6  
 Утверждены  
 приказом  
 министерства образования  
 и молодежной политики  
 Волгоградской области  
 от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ  
 ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
 ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
 РАБОТ УЧИТЕЛЯМ-ЛОГОПЕДАМ И УЧИТЕЛЯМ-ДЕФЕКТОЛОГАМ  
 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ (ГОРОДСКИХ  
 ОКРУГОВ) ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ  
 ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО И СРЕДНЕГО  
 ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений

					индивидуальных достижений обучающихся	обучающихся
1.	Компетентность, эффективность деятельности в выборе направления и методов организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	Глубокое понимание предмета профессиональной деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2
			2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
			3. Положительная динамика достижений обучающихся, воспитанников по реализуемым программам	0	1	2
			4. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с обучающимися, воспитанниками коррекционно-развивающей работе. Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с обучающимися,	0	1	2

			воспитанниками			
			5. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогическими работниками консультативно-просветительской и методической работе (семинары, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с другими специалистами	0	1	2
			6. Уровень сформированности положительной мотивации к проводимой с родителями (законными представителями) консультативно-просветительской работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия учителя-логопеда, учителя-дефектолога с родителями (законными представителями)	0	1	2
2.	Компетентность, эффективность деятельности в организации	Новый уровень организации коррекционно-развивающего	7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования	0	1	2

	информационной основы деятельности обучающихся	сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)			
			8. Использование ресурсов информационного пространства разного уровня	0	1	2
3.	Объектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	9. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	1	2
			10. Создание оптимальной коррекционно-развивающей среды	0	1	2
			11. Организация кружковой работы коррекционно-развивающей направленности с обучающимися, воспитанниками	0	1	2
			12. Организация работы коррекционно-развивающей направленности с неорганизованными детьми (консультационной, диагностической, кружковой и др.)	0	1	2

			13. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
4.	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности в установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	14. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся	0	1	2
			15. Степень влияния деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательного учреждения	0	1	2
			16. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет образовательного учреждения среди общественности	0	1	2
			17. Система взаимодействия с представителями социума, PR-кампании результатов профессиональной деятельности, в том числе отражение деятельности в средствах массовой информации	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуальных	Организация собственной	18. Умение выявить индивидуальные	0	1	2

	образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	образовательные потребности, возможности обучающихся			
			19. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности	0	1	2
			20. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
			21. Результативность работы с детьми, имеющими патологию различной степени сложности (со сложной структурой дефекта); деятельность в специальных коррекционных классах VII вида	0	1	2
6.	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к	22. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			23. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в	0	1	2

		определенным видам деятельности	соответствии с образовательными потребностями обучающихся			
			24. Презентация образовательных программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			25. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	26. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2
			27. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий	0	1	2
8.	Профессионально-личностное	Творческий подход к осознанию собственного	28. Личное участие в муниципальных,	0	1	2

совершенствование	и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)			
		29. Руководство методическими объединениями разного уровня	0	1	2
		30. Участие в психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня	0	1	2
		31. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2
		32. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях	0	1	2
		33. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий	0	1	2
		34. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.п.	0	1	2
		35. Участие в проектах (опытно-экспериментальной работе), реализуемых образовательной организацией	0	1	2

			36. Система самообразования	0	1	2
			37. Публикации в региональных специализированных изданиях	0	1	2
			38. Публикации в центральных специализированных изданиях	0	1	2
			39. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			40. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативность деятельности учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	41. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			42. Активное участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0	1	2
			43. Авторские методические разработки	0	1	2
			44. Участие в грантовых программах, направленных на повышение эффективности коррекционно-развивающего процесса	0	1	2
10.	Проектирование субъект-субъектных отношений в	Гуманизация коррекционно-	45. Социальная адаптация обучающихся в среде	0	1	2

	коррекционно-развивающем процессе	развивающего процесса	нормальных сверстников			
			46. Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся с особыми образовательными потребностями	0	1	2
			47. Гармонизация детско-родительских отношений	0	1	2
			48. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
11.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного	49. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
			50. Использование здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2

		явления				
--	--	---------	--	--	--	--

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 7  
Утверждены  
приказом  
министерства образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области  
от 13 января 2014 г. N 3

**ТИПОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

N	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
				Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить

					можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников	положительную динамику развития индивидуальных достижений воспитанников
1.	Ведение образовательного процесса	Подготовка к занятиям вызывает необходимость иметь высокую компетентность, постоянный поиск новой информации, что значительно превосходит традиционную подготовку к занятию. Глубокое знание дошкольной педагогики, основных методик воспитания и обучения детей дошкольного возраста с применением на практике. Использование различных методов, способствующих осмыслению понятий детьми, поощряющих творчество, самостоятельность, сотрудничество (взаимодействие). Использование различных видов деятельности и материалов, которые соответствуют уровню развития детей.	1. Динамика достижений по реализуемой современной общеобразовательной программе	0	1	2
			2. Создание условий для творческого потенциала детей, формирование их знаний, умений и навыков	0	1	2
			3. Отсутствие фактов перевода воспитанников из групп по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг	0	1	2

		Использование средств диагностики				
2.	Организация информационной основы деятельности воспитанников	Подготовка к занятию вызывает необходимость иметь высокую ИКТ-компетентность, постоянный поиск новой информации	1. Использование интерактивных возможностей информационного пространства разного уровня	0	1	2
			2. Создание проблемных ситуаций для решения образовательных задач (проблемно-диалоговое обучение)	0	1	2
3.	Организация воспитательной работы	Признание за детьми права выбора (деятельности, партнера). Создание возможности для его осуществления. Моделирование отношения сочувствия и позитивных способов общения с акцентом на разрешение проблем и конфликтов. Проявление уважения к мыслям и суждениям каждого ребенка	1. Организация и ведение кружковой работы с воспитанниками группы	0	1	2
			2. Организация кружковой работы с неорганизованными детьми	0	1	2
			3. Организация работы в группе дошкольной подготовки	0	1	2
			4. Организация деятельности воспитанников в социально ориентированных проектах, в социально значимых общественных акциях	0	1	2
			5. Позитивная динамика в развитии детского коллектива: взаимодействие педагога с детьми	0	1	2
4.	Установление контактов с	Данная компетентность позволит воспитателю	1. Степень участия родителей (законных	0	1	2

	родителями (законными представителями)	привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества образования, конкретизировать социальный заказ, сделать образовательное учреждение инвестиционно привлекательным	представителей) в образовательной деятельности образовательной организации			
			2. Участие родителей (законных представителей) в разработке образовательной программы, индивидуального образовательного маршрута воспитанников	0	1	2
			3. Наличие системы работы с одаренными детьми	0	1	2
			4. Наличие системы работы с родителями (законными представителями) неорганизованных детей	0	1	2
			5. Наличие воспитанников - участников творческих конкурсов, выставок, фестивалей и т.д.	0	1	2
5.	Выстраивание индивидуального образовательного маршрута воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности, ориентированной на индивидуальные особенности ребенка. Владение средствами диагностики индивидуальных особенностей ребенка и особенностей группы.	1. Умение выявить индивидуальные предпочтения и возможности воспитанников	0	1	2
			2. Умение построить индивидуальную образовательную программу воспитанника	0	1	2
			3. Педагогическая деятельность в группах коррекционного обучения	0	1	2

		Определение индивидуальных целей на краткосрочную и долгосрочную перспективу	("особый ребенок")			
			4. Активное применение технологий индивидуального и группового обучения	0	1	2
6.	Разработка и реализация авторских образовательных программ	Данная компетентность помогает расширить содержание образования в конкретной области знаний, реализовать творческий потенциал и развить интерес воспитанников к определенному виду деятельности	1. Наличие персонально разработанных авторских программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			2. Использование авторских программ в образовательном процессе	0	1	2
			3. Презентация авторских программ родителям (законным представителям), педагогическому сообществу	0	1	2
			4. Степень востребованности разработанных воспитателем авторских программ в образовательной организации, в муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
7.	Владение современными образовательными технологиями	Позволяет осуществить компетентный подход в образовании. Способствует развитию обобщенных способов деятельности	1. Использование в образовательном процессе инновационных педагогических технологий	0	1	2
			2. Эффективное и	0	1	2

		воспитанников, позволяющих им свободно ориентироваться в различных жизненных ситуациях	творческое применение в образовательном процессе современных технологий, применение ТСО			
8.	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный рост и творческий подход в педагогической деятельности. Предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность к постоянному саморазвитию	1. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			2. Руководство методическими объединениями воспитателей	0	1	2
			3. Участие в работе методических объединений, научно-методических советах района, города, области	0	1	2
			4. Участие в работе экспертных групп	0	1	2
			5. Участие в различных профессиональных ассоциациях (объединениях, союзах)	0	1	2
			6. Участие (победы) в конкурсах профессионального мастерства	0	1	2
			7. Участие в опытно-экспериментальной работе образовательного	0	1	2

			учреждения			
			8. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях; публикации в специализированных педагогических изданиях	0	1	2
			9. Демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов, творческих лабораторий и т.д.	0	1	2
			10. Участие воспитателя в реализации приоритетных проектов, определяемых коллективом образовательного учреждения	0	1	2
			11. Повышение квалификации	0	1	2
9.	Креативная компетентность педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько воспитатель отличается способностью к поиску и внедрению в практику новых педагогических идей, новых способов решения педагогических задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия	1. Работа над собственным педагогическим исследованием	0	1	2
			2. Наличие собственных технологических "находок", авторских методических, дидактических разработок, пособий, рекомендаций, имеющих рецензию	0	1	2
			3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	0	1	2
			4. Участие в реализации	0	1	2

		администрации. Проявление компетентности в обобщении и распространении педагогического опыта	грантовых программ, направленных на повышение эффективности образовательного процесса			
10.	Организация здоровьесберегающих условий образовательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества образования - создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	1. Выполнение плана посещаемости	0	1	2
			2. Динамика снижения заболеваемости одним ребенком (дней пропущено по болезни)	0	1	2
			3. Использование системы здоровьесбережения в образовательном процессе	0	1	2
			4. Обеспечение психофизической безопасности воспитанников (соблюдение безопасных условий, обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм)	0	1	2
			5. Реализация мероприятий по профилактике вредных привычек у дошкольников	0	1	2
11.	Субъект-субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к организации образовательного процесса, служит условием реализации гуманизации образования	1. Проведение диагностики индивидуальных особенностей воспитанников (возможно с педагогом-психологом)	0	1	2
			2. Учет особенностей группы в педагогическом процессе, конкретизация целевых и содержательно-	0	1	2

			процессуальных характеристик образовательного процесса в соответствии с выявленными особенностями			
			3. Снижение частоты обоснованных обращений родителей (законных представителей) по вопросам конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	0	1	2
12.	Создание предметно-пространственной среды	Данная компетентность позволяет обеспечить организацию детских сообществ и стимулирование процессов саморегулирования детей, предоставляя им материалы, время и место для выбора и планирования их собственных занятий	1. Соответствие предметно-пространственной развивающей среды реализуемой образовательной программе, задачам всестороннего развития	0	1	2
			2. Участие в смотрах, конкурсах по организации предметно-развивающей среды	0	1	2

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 8  
 Утверждены  
 приказом  
 министерства образования  
 и молодежной политики  
 Волгоградской области  
 от 13 января 2014 г. N 3

**ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОЯВЛЕНИЯ  
 КОМПЕТЕНТНОСТИ, ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ВЫПЛАТ  
 СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ  
 РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЯМ  
 МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ  
 ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ**

N	Показатели	В образовательных организациях реализуется программа дошкольного общего образования	В образовательных организациях реализуется программа начального общего, основного общего, среднего общего образования
1	2	3	4
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	X	X
2	Функционирование системы государственно-общественного управления	X	X
3	Удовлетворенность населения качеством предоставления образовательных услуг, дополнительного образования	X	X

4	Информационная открытость (сайт, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования)	X	X
5	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних		X
6	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся, др.)	X	X
7	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов	X	X
8	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	X	X
9	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	X	X
10	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	X	X
11	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		X
12	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	X	X
13	Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки		X
14	Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)		X
15	Сохранность контингента в пределах		X

	одной ступени обучения (коэффициент выбытия из образовательной организации)	
16	Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с худшими результатами единого государственного экзамена	X
17	Результаты итоговой аттестации	X

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

Приложение 9  
Утверждена  
приказом  
министерства образования  
и молодежной политики  
Волгоградской области  
от 13 января 2014 г. N 3

ТИПОВАЯ ФОРМА  
трудового договора с педагогическим и руководящим работником  
образовательной организации муниципального района

(городского округа) Волгоградской области, реализующей  
основные общеобразовательные программы

\_\_\_\_\_ " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)  
в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, ф.и.о.)  
действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)  
\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,  
(ф.и.о.)  
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

#### I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или  
\_\_\_\_\_ ,  
специальности с указанием квалификации)  
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с  
условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_ .  
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по  
\_\_\_\_\_ .  
трудоуговору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_ .  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного  
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на  
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное  
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении  
работодателя \_\_\_\_\_ .  
(наименование необособленного отделения, отдела, участка,  
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по  
совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_ .

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на  
время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)  
заключения срочного трудового договора в соответствии со [статьей 59](#)  
Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы " " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев  
(недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

#### II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным  
нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия  
получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации

работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки  
работника, предусмотренные законодательством, отраслевым  
соглашением, коллективным договором, настоящим  
трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):  
\_\_\_\_\_.

## VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

## VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

Адрес (место нахождения)

ИНН

Адрес места жительства  
Паспорт (иной документ,  
удостоверяющий личность)  
серия N  
кем выдан  
дата выдачи " " г.

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего  
трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

Заместитель начальника отдела  
дошкольного и общего образования  
Л.А.ЯРОСЛАВЦЕВА

---