Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Принято на общем собрании работников

 МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Директор Калдыркаева Г.В. Протокол № 2 от 29.08.2016

Положение

 о стимулирующих выплатах за интенсивность

и высокие результаты работы.

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим категориям работников: административно-управленчиский персонал (АУП, кроме директора), учебно-вспомогательный персонал (УВП), младший обслуживающий персонал (МОП) МКОУ «СШ № 2 города Жирновска» Жирновского муниципального района Волгоградской области, и устанавливаются в целях поощрения работников образовательной организации, за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

1.2. Расчет выплат стимулирующего характера производится один раз в год на 1 сентября. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера в течение года производится исключительно в следующих случаях:

при изменении штатной численности работников организаций;

при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда организации;

1.4. Порядок выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ работникам организации

2.1. В качестве критериев для оценки интенсивности и высоких результатов деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

2.2. Индикатор представлен в исчислимом формате – процентах, для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

3.Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы

 осуществляется в соответствии с критериями по категориям работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Административно-управленчиский персонал** |  |
|  | **Заместитель директора по УВР** |  |
| 1. | Работа в ЕИС «Сетевой город». |  |
| 2. | Методическое сопровождение региональной инновационной площади по внедрению ФГОС. |  |
| 3. | Руководство и методическое сопровождение работы с одаренными детьми. |  |
| 4. | Координация конкурсов образовательного характера по учебным предметам. |  |
| 5. | Совместная работа с органами правопорядка, социальными службами, учреждениями дополнительного образования. |  |
| 6. | Своевременная и качественная подготовка аналитических отчетов в вышестоящие организации. |  |
| 7. | Обеспечение положительной динамики деятельности школы по четвертям. |  |
| 8. | Результативное выполнение плана ВШК. |  |
| 9. | Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации. |  |
| 10. | Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течении всего рабочего дня. |  |
| 11. | Обеспечение мониторинга качества образования и данных (в базе компьютера) по всем направлениям деятельности школы. |  |
| 12. | Организация и проведение мероприятий по обобщению и распространению опыта работы школы. |  |
| 13. | Обеспечения работы школы в режиме развития (разработка долгосрочных программ, проектов и т.д.). |  |
| 14. | Популяризация работы ОУ: представление результатов работы на сайте школы, выступления на конференциях, семинарах и круглых столах, телевидении и др. СМИ. |  |
| 15. | Активность деятельности образовательного учреждения (в семинарах, мастер-классах, круглых столах) |  |
| 16. | Наличие системы методической помощи учителям |  |
| 17. | Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Административно-управленчиский персонал** |  |
|  | **Заместитель директора по АХР** |  |
| 1. | Своевременное и качественное оформление текущей документации и финансовой отчетности |  |
| 2. | Самостоятельная компьютерная обработка документов |  |
| 3. | Планирование улучшения материально-технической базы, формирование заявок, заказов и пр., рациональное расходование материальных средств |  |
| 4. | Эффективное взаимодействие с различными структурами, обслуживающими организациями и контролирующими органами |  |
| 5. | Активное участие в проводимых мероприятиях школы, в городских мероприятиях формирующих положительный имидж школы |  |
| 6. | Систематический контроль за деятельностью и качеством работы подчиненных сотрудников |  |
| 7. | Уровень исполнительской дисциплины |  |
| 8. | Организация работы школьного автобуса |  |
| 9. | Работа с Федеральным Казначейством |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Учебно-вспомогательный персонал** |  |
|  | **Секретарь** |  |
| 1. | Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОУ по своему направлению |  |
| 2. | Ответственному за организацию питания школьников:- следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, касающихся организации питания; - выполняет на основе действующих рецептур, закупочных цен и торговых наценок калькуляции на продукцию. - в соответствии с изменением рецептур, закупочных цен и торговых наценок устанавливает цены на готовую продукцию и вносить соответствующие поправки в калькуляционные карточки;- ведет регистрацию калькуляционных карточек по установленной форме.- составляет на основе заявок старшего повара расчет необходимого количества продуктов для приготовления блюд и кулинарных изделий;- осуществляет выборку из товарных отчетов и ведение оперативного учета выпущенных блюд и собственной продукции;- еженедельно формирует отчет по меню - сводную ведомость по расходу продуктов питания, с предоставлением их в централизованную бухгалтерию;- собирает и хранит заявления от родителей обучающихся на льготное питание.- ведет табель посещаемости детей льготников и платников;- формирует отчетов и документации в вышестоящие органы;- вносит родительскую плату на расчетный счет в банке, квитанцию об оплате с реестром предоставляет в централизованную бухгалтерию. |  |
| 3. | Уровень исполнительской дисциплины |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Учебно-вспомогательный персонал** |  |
|  | **Делопроизводитель** |  |
| 1. | Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОУ по своему направлению |  |
| 2. | Работа с кадрами; |  |
| 3. | Ответственный по охране труда |  |
| 4. | Организация работы по персональному учету для пенсионного фонда и военно-учетной деятельности при военкомате |  |
| 5. | Диспетчер по расписанию |  |
| 6. | Работа с табелем; |  |
| 7. | Работа с учащимися находящимися на индивидуальном обучении; |  |
| 8. | Активное участие в проводимых мероприятиях школы |  |
| 9. | Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции |  |
| 10. | Уровень исполнительской дисциплины |  |
| 11. | Расширение зоны обслуживания |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Учебно-вспомогательный персонал** |  |
|  | **Библиотекарь** |  |
| 1. | Своевременное и качественное оформление необходимой документации и отчетности.Осуществление текущего и перспективного планирования деятельности ОУ по своему направлению |  |
| 2. | Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения согласно должностной инструкции |  |
| 3. | Активное участие в проводимых мероприятиях школы |  |
| 4. | Участие в организации работы комиссии по муниципальным заявкам (учебников) |  |
| 5. | Уровень исполнительской дисциплины |  |
| 6. | Расширение зоны обслуживания |  |
| 7. |  Сохранность вверенного имущества и библиотечного фонда |  |
| 8. | За непрерывный стаж работы  | 50%. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Старший повар** |  |
| 1. | ***За вредность*** - работа у горячих плит, электрожарочных шкафов | 10% |
| 2. | ***За увеличение объема работы*** - приготовление обеда из 3-х блюд; - качественное и полноценное питание | 40% |
| 3. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 4. | Уровень исполнительской дисциплины |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Повар** |  |
| 1. | ***За вредность*** - работа у горячих плит, электрожарочных шкафов | 10% |
| 2. | ***За увеличение объема работы*** - приготовление обеда из 3-х блюд; - качественное и полноценное питание | 40% |
| 3. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 4. | Уровень исполнительской дисциплины |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Кухонный рабочий** |  |
| 1. | ***За увеличение объема работы –***  - увеличение объема посуды; - увеличение объема перерабатываемой продукции, в связи с увеличением приготавливаемых блюд. | 36% |
| 2. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 3. | Уровень исполнительской дисциплины |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Уборщик служебных помещений** |  |
| 1. | За уборку туалетов |  |
| 2. | За увеличение объема убираемой площади. |  |
| 3. | Мытье окон, дверей, зеркал. Полив и ухаживание за цветами в закрепленных помещениях. |  |
| 4. | Использование в работе вредных и опасных средств (хлорсодержащие препараты) |  |
| 5. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 6. | Уровень исполнительской дисциплины |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Рабочий по обслуживанию здания** |  |
| 1. | Содержание закрепленного помещения в санитарно-гигиеническом состоянии. |  |
| 2. | Своевременный контроль за состоянием помещений и зданием школы  |  |
| 3. | Своевременное и оперативное исполнение заявок и просьб, рекомендаций работников школы по устранению аварийных ситуаций |  |
| 4. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 5. | Уровень исполнительской дисциплины |  |
| 6. | За выполнение обязанностей работника, обслуживающего тепловые энергоустановки:- поддерживает в исправном состоянии все оборудование тепловых сетей и системы отопления, проводя своевременно их осмотр и ремонт; - своевременно удаляет воздух из теплопровода через воздушники;- поддерживает постоянно необходимое избыточное давление во всех точках сети и системах теплопотребления; - осматривает наиболее ответственные элементы системы (запорную арматуру, контрольно-измерительные приборы) не реже 1 раза в неделю с записью в оперативный журнал;- удаляет периодически воздух из системы отопления 1 раз в сутки в начале отопительного сезона, 1 раз в 3-е суток в последующем;- ведет ежедневный контроль за параметрами теплоносителя (давлением);- для контроля состояния оборудования тепловых сетей проводит обход теплопроводов, 1 раз в неделю в течение отопительного сезона и 1 раз в месяц в межотопительный период. |  |
| 7. | За погрузочно-разгрузочные работы, проводимые вручную. |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Сторож** |  |
| 1. | Содержание центрального входа в школу (крыльца, входных дверей, урн) в идеально чистом состоянии |  |
| 2. |  Обеспечение препятствий нахождению в школе посторонних лиц |  |
| 3. | Своевременное предупреждение администрации школы и соответствующих органов (полиции, аварийных дежурных) о происходящем ЧП |  |
| 4. | Бережное отношение к вверенному инвентарю, оборудованию школы |  |
| 5. | Уровень исполнительской дисциплины |  |
|  | ***За увеличение объема работы*** - за уборку школьной территории. | ***18%*** |
|  | ***За работу в ночное время (согласно табелю) -***  | ***35%*** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Водитель** |  |
| 1. | ***За классность***  | ***20%:*** |
| 2. | ***За увеличение объема работы –***  - за работу механика и ремонт автобуса. | ***6%:*** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Младший обслуживающий персонал** |  |
|  | **Электрик-техник** |  |
| 1. | ***За увеличение объема работы – 144 рублей:***- за работу и установку нового электрооборудования. |  |
| 2. |  |  |

Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Принято на общем собрании работников

 МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Директор Калдыркаева Г.В. Протокол № 2 от 29.08.2016

Порядок

определения размера выплат стимулирующего характера

для педагогических и руководящих работников МКОУ «СШ № 2 города Жирновска» Жирновского муниципального района Волгоградской области, реализующих основные и дополнительные образовательные программы

1. Общие положения

1.1. Выплаты стимулирующего характера для педагогических и руководящих работников МКОУ «СШ № 2 города Жирновска» Жирновского муниципального района Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы и программы дополнительного образования, устанавливаются в целях поощрения педагогических и руководящих работников образовательной организации (далее ОО), за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

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

1.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера педагогическим и руководящим работникам организаций в течение года производится исключительно в следующих случаях:

при изменении штатной численности педагогических работников организаций;

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 Управляющим советом 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 коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами.

2. Установление размера выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ педагогическим и руководящим работникам организаций

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

2.1.1. Руководителю (директору), заместителям руководителя (директора), за исключением заместителя руководителя (директора) по административно-хозяйственной работе (части) организации.

2.1.2. Учителям, педагогу-психологу, социальному педагогу, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, преподавателю-организатору 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>](#Par84), доле тарифицированной учебной нагрузки работника и доле от установленного нормативами среднего показателя наполняемости классов по образовательной организации [<2>](#Par86).

--------------------------------

<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.



 - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - сумма показателей проявления компетентности педагогического работника, выраженная в процентах;

 - доля тарифицированной учебной нагрузки ;

 - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, без доплаты за неаудиторную занятость, приведенный к ставке учителя (18 часов);

 - 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) .

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 образовательной организации [<3>](#Par97).

--------------------------------



 - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, выраженная в процентах;

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

 - средства, предусмотренные на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Организации;

 - 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>](#Par108).

--------------------------------



 - выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогического работника;

 - основная стимулирующая надбавка педагогического работника;

 - персональная стимулирующая надбавка педагогического работника (при  принимается ).

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>](#Par117).

--------------------------------



 - основная стимулирующая надбавка заместителя руководителя организации;

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

Р - среднее значение от суммы показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников по организации;

 - средняя доля от нормативной наполняемости классов по организации ;

 - степень удовлетворенности родителей качеством предоставляемого организацией образования (в процентах);

 - степень удовлетворенности педагогических работников образовательной организации организацией образовательного процесса (в процентах);

 - количество заместителей руководителя организации;

 - 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 образовательной организации.

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 на основании рекомендаций комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций Жирновского муниципального района Волгоградской области по состоянию на 1 сентября на основании протокола.

Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Принято на педагогическом совете

 МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Директор Калдыркаева Г.В. Протокол № 1 от 29.08.2016

Согласовано с Управляющим советом протокол № \_\_\_ от 30.08.2016

Порядок определения показателей проявления компетентности,

эффективности деятельности педагогического работника МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Жирновского муниципального района Волгоградской области, реализующей основные и дополнительные образовательные программы

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Жирновского муниципального района 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 автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия последипломного образования" <3> (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

--------------------------------

<3> Локальным нормативным актом организации регламентируются 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 x (ПБс x СБгиа) / 2 + ИКТ + ПР + СЛ, где:

ТБ - тестовый балл;

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

ПБс - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБгиа - средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

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

6. 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 Управляющим советом организации.

7. Порядок по определению показателей проявления компетентностей заключается в следующем:

- каждый педагогический работник подает заявление установленного образца на имя директора до 31 мая текущего года (приложение);

- за две недели до начала следующего учебного года педагогический работник представляет в комиссию портфолио с самоанализом деятельности за истекший учебный год;

- административная комиссия в составе директора, заместителей директора, председателя профкома и руководителя соответствующего МО рассматривает и утверждает до 01 сентября показатели проявления компетентности, эффективности деятельности;

- в случае несогласия педагога с выставленной оценкой он вправе обратиться в конфликтную комиссию в течение 3 рабочих дней. Конфликтная комиссия создается приказом директора ОО, в ее состав входят председатель профкома, член профкома и эксперт по аттестации педкадров;

- Управляющий совет согласовывает показатели проявления компетентности, эффективности деятельности в течение 7 рабочих дней;

- в случае отказа от рассмотрения оценки показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогический работник письменно заявляет о своем решении, на основании которого административная комиссия составляет акт;

- срок хранения документации 3 года.

8. 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.

9. 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. Анкеты сдаются до 25 августа т.г.

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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

10. 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 образовательной организации организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Анкеты сдаются до 31 мая т.г. Полученные результаты оформляются актом и передаются руководителю организации.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников образовательной 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Директор Калдыркаева Г.В | Принято на педагогическом совете МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Протокол № 1 от 29.08.2016  | Согласовано с Управляющим советом протокол № \_\_\_ от 30.08.2016 |

Типовые показатели проявления компетентности, эффективности

деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ педагогическим работникам МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Жирновского муниципального района 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 учреждений | 0 | - | 2 |
| 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, находящиеся 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 автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Волгоградская государственная академия последипломного 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 обучения. Обеспечивает возможность эффективного усвоения федерального государственного образовательного стандарта обучающимися, реализации образовательных программ | 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, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы | Результаты государственной (итоговой) аттестации, проводимой внешними экспертами (ЕГЭ, муниципальные, территориальные экзаменационные комиссии) по выпускаемым учителем классам, или результаты иной внешней независимой экспертизы | Средний результат государственной (итоговой) аттестации, проводимой 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 |
| ИКТ-компетентность, эффективность деятельности | Способность использовать современные информационные и коммуникационные технологии для решения учебных, исследовательских, проектных задач профессиональной деятельности | Создание презентации по предмету. Применение в образовательном процессе прикладных компьютерных программ. Свободное владение компьютером, интерактивной доской, Интернетом | Тестирование, выполнение практических заданий | Сертификат (3-балльная шкала) Действителен в течение 1 года | до 3 баллов |
| Правовая компетентность, эффективность деятельности | Знание законодательных и иных нормативных правовых документов в сфере образования для решения профессиональных задач | Знание нормативных правовых документов в сфере образования | Тестирование | Сертификат (3-балльная шкала) действителен в течение 3 лет | до 3 баллов |
| 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 Волгоградской области | 5 |
| 7. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований, проводимых комитетом образования и науки Волгоградской области | 3 |
| 8. Работа в составе жюри конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), проводимых комитетом образования и науки Волгоградской области; комитетом образования администрации Жирновского муниципального района Волгоградской области | 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 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. 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. Использование здоровьесберегающих технологий, позволяющих решить проблемы сохранения и укрепления здоровья обучающихся при организации учебно-воспитательного процесса | 0 | 1 | 2 |
| 5. Позитивная динамика уровня тревожности и степени невротизации обучающихся (по результатам исследования) | 0 | - | 2 |
| 6. Реализация разноуровневого подхода к освоению общеобразовательной программы обучающимися | 0 | 1 | 2 |
| 7. Создание ситуаций необходимости поиска обучающимися дополнительной информации для решения учебных, жизненно и профессионально контекстных задач | 0 | 1 | 2 |
| 8. Использование технологий индивидуального и группового обучения (кроме обучающихся на дому по состоянию здоровья) | 0 | 1 | 2 |
| 9. Способность педагогического работника к взаимопониманию, установлению отношений сотрудничества через совместный поиск способов решения педагогических задач. Позитивный настрой педагогического работника | 0 | 1 | 2 |
| 10. 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 |
| 11. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности | 0 | 1 | 2 |
| 12. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях) | 0 | 1 | 2 |
| 13. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д. (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 14. Высокий уровень исполнительской дисциплины, подготовки отчетов, заполнения журналов (в том числе электронных) | 0 | 0 | 2 |
| 1 5. 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 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Директор Калдыркаева Г.В | Принято на педагогическом совете МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Протокол № 1 от 29.08.2016  | Согласовано с Управляющим советом протокол № \_\_\_ от 30.08.2016 |

Типовые показатели проявления компетентности, эффективности

деятельности для выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ педагогу-психологу МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Жирновского муниципального района 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 сопровождения образовательного процесса | Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся | 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 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 (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия педагога-психолога с родителями (законными представителями) (анкетирование) | 0 | 1 | 2 |
| 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 | Определение проблемных зон, связанных с:а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. 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) | 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 информации о ходе его реализации;б) организация секции психологии научного общества учащихся (программа работы секции, результаты участия в конкурсах) | 0 | 1 | 2 |
| 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 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 (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 психологического кружка | 0 | 1 | 2 |
| 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 компетентностный 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 деятельности) | 0 | 1 | 2 |
| 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, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др. | 0 | 1 | 2 |
| 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 индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями | 0 | 1 | 2 |
| 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 семьями | 0 | 1 | 2 |
| 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 уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному сгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения) | 0 | 1 | 2 |
| 50. Участие в работе школьной службы примирения | 0 | 1 | 2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Директор Калдыркаева Г.В | Принято на педагогическом совете МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Протокол № 1 от 29.08.2016  | Согласовано с Управляющим советом протокол № \_\_\_ от 30.08.2016 |

Типовые показатели проявления компетентности, эффективности

деятельности для выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ социальному педагогу МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска»

Жирновского муниципального района 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 обучающихся | 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 (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического) | 0 | 1 | 2 |
| 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 сформированности положительной мотивации к проводимой с другими педагогами работе (семинары, тренинги, консультации). Оценка взаимодействия социального педагога с другими педагогическими работниками (анкетирование) | 0 | 1 | 2 |
| 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 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) | 0 | 1 | 2 |
| 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 социального педагога по оптимизации образовательной среды | Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных:а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды | 11. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни | 0 | 1 | 2 |
| 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 мероприятий, отчетов) | 0 | 1 | 2 |
| 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 (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов) | Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся | 20. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети | 0 | 1 | 2 |
| 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 социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся (итоговая диагностика) | 0 | 1 | 2 |
| 6. | Владение современными технологиями социально-педагогической работы | Позволяет осуществить компетентностный 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 общественности и др. (кроме профсоюзного) | 0 | 1 | 2 |
| 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 том числе оказание методической помощи молодым специалистам | 0 | 1 | 2 |
| 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 поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования | 41. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников | 0 | 1 | 2 |
| 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-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями) | 0 | 1 | 2 |
| 45. Гармонизация взаимодействия в системе "педагог - обучающийся" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами) |  |  |  |
| 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.) | 0 | 1 | 2 |
| 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 образовательного процесса | 47. Наличие системы работы по сохранению и восстановлению психологического и социального здоровья обучающихся, педагогов | 0 | 1 | 2 |
| 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 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Введено в действие приказом № \_\_\_ от 31.08.2016 Директор Калдыркаева Г.В | Принято на педагогическом совете МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Протокол № 1 от 29.08.2016  | Согласовано с Управляющим советом протокол № \_\_\_ от 30.08.2016 |

Типовые показатели проявления компетентности, эффективности

деятельности для выплат стимулирующего характера

за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ учителю-логопеду и учителю-дефектологу

МКОУ «СШ № 2 г. Жирновска» Жирновского муниципального района

 Волгоградской области, реализующих образовательные

программы дошкольного, 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 индивидуальных достижений обучающихся | Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений 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, воспитанниками | 0 | 1 | 2 |
| 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 информационной основы деятельности обучающихся | Новый уровень организации коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий | 7. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.) | 0 | 1 | 2 |
| 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 образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников | Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся | 18. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 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 определенным видам деятельности | 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 соответствии с образовательными потребностями обучающихся | 0 | 1 | 2 |
| 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 компетентностного 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 совершенствование | Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений | 28. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период) | 0 | 1 | 2 |
| 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 коррекционно-развивающем процессе | Гуманизация коррекционно-развивающего процесса | 45. Социальная адаптация обучающихся в среде нормальных сверстников | 0 | 1 | 2 |
| 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 здоровьеформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса | Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как социокультурного явления | 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 |