**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИТЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФСТАНДАРТОМ В МБДОУ «ЗЕРНЫШКО» с.ЗЕРНОВОЕ**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями действующего законодательства и действует в рамках комплексной системы управления персоналом. Положение определяет порядок, принципы и критерии оценки персонала в целях обеспечения соответствия профессионального, образовательного и личностного уровня сотрудников производственным задачам и социально-экономической миссии, реализуемым в МБДОУ «Зернышко» с.Зерновое. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников. Настоящее положение определяет цели, задачи и принципы оценки квалификации и деятельности работников в соответствии с профстандартом.
2. Настоящее положение определяет требования, предъявляемые к работникам в соответствии с профстандартом, организацию и технологии оценки квалификации и деятельности работников в соответствии с профстандартом.
3. Принципы, руководствуясь которыми составляются локальные документы по оценке сотрудников Порядок проведения оценки, устанавливаемый настоящим Положением может быть изменен в случае изменения политики управления персоналом в МБДОУ «Зернышко» с.Зерновое и требований к компетенциям и результативности труда персонала. Оценка работника представляет собой подведение итогов работы сотрудника, заключающееся в комплексной оценке его деловых качеств и результатов труда за определенный период времени. Внеплановая оценка проводится по требованию заведующего МБДОУ или по личному заявлению сотрудника в случае существенных изменений условий его труда. Внеочередная оценка может быть назначена в случае наличия значительного количества нарушений в работе конкретного сотрудника.
4. Основные понятия и определения, использованные в настоящем Положении:

**Показатели результативности** – представляют собой единицу измерения, связанную с ключевым фактором успеха и стратегической целью, с помощью которой оценивается работа процессов: это стандарт, позволяющий количественно оценить степень достижения стратегической цели». Благодаря показателям результативности организационное видение и цели становятся измеримыми. Целевое значение показателя отражает конкретное значение, которое нужно достичь.

**Параметр оценки** – определенная величина или показатель, характеризующие то или иное свойство системы, состояние, либо режим работы организации.

**Профессиональная компетентность** – это интегрированная характеристика деловых и личностных качеств работника, отражающая уровень специализированных знаний, умений и опыта, достаточных для достижения цели, а также его творческий потенциал, дающий возможность ставить и решать необходимые задачи. В соответствии с характером деятельности работника и особенностями его трудового процесса выделяются следующие виды профессиональной компетентности:

– функциональная (профессиональная, специальная) компетентность. Профессиональные знания, навыки, образование, деловую надежность способность успешно и безошибочно осуществлять свою должностную деятельность и проектировать сове дальнейшее профессиональное развитие;

– интеллектуальная компетентность. Способности к аналитическому мышлению, логике, анализу и синтезу, построению гипотез, владение способами личностного самовыражения и саморазвития, способность к научным обоснованиям и творческому решению проблем; – ситуативная компетентность. Адаптационная способность действовать в соответствии с ситуацией, выбирая из множества способов поведения наиболее эффективный в данных ситуационных условиях производства;

– социальная компетентность. Наличие коммуникативных навыков и способностей к бесконфликтному общению, умение сотрудничать, поддерживать добрые отношения с людьми, оказывать социальную и психологическую помощь, эффективно взаимодействовать в команде, демонстрировать гибкость и искусство влияния, осуществлять неформальное лидерство.

**Выдвижение кадров** – процедура выбора работника, работающего в данном трудовом коллективе, на новую, более высокую должность в случае соответствия его квалификации, уровня знаний, практических навыков и деловых качеств и требованиям, предъявляемым к кандидатам на вакантную должность.

**Результативность труда** – это мера эффективности труда, характеризующаяся достижением ожидаемого результата труда, цели трудовой деятельности степенью приближения к ней. Результативность труда определяется с помощью показателей, отражающих достигнутый конечный результат труда. Таким образом, результат труда выступает как итог целенаправленной трудовой деятельности отдельного работника.

**2.  Цели, задачи, принципы оценки квалификации и деятельности работников в соответствии с профстандартом.**

1. **Цель:** систематическое отслеживание, наблюдение состояния объекта [образовательной деятельности](https://clck.yandex.ru/redir/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHQxUjhzSWFYVGhXU2lRR2hrMm1VaW9pcTJTVERTSzFhSVROVnhYeFl3V1ppcUNvY0NleWpqeXFmT2dTdGlya2VPRjFTejFVU1lZVjBadkdheldWNy1TNDJNTXJudnhkTElMdjdGOTctWmh3TDdyNFV5aHFFN3M5TlZOLTVKQmZKX1dZbDBfc3pPRWpaYTNvZkI1SWQzd1RHRFhNUTBySTI4&b64e=2&sign=b3a1ed6577ac04bd46bff24adbe5ab9d&keyno=17), анализ его состояния посредством измерения реальных результатов образовательной деятельности учреждения с заданными целями, прогнозирование. Оценка работников проводится с целью:

- повышения эффективности системы управления персоналом;

- повышения ответственности и исполнительской дисциплины;

- повышения качества выполняемых работниками и руководителями работ.

Оценка проводится по следующим направлениям:

– оценка результатов труда сотрудников;

– оценка профессиональных и личностных качеств сотрудника;

– определение служебного соответствия сотрудника занимаемой должности;

– определение необходимости повышения квалификации или переподготовки;

– определение соответствия результатов труда и заработной платы;

– планирование карьеры сотрудников;

– определение возможности включения сотрудника в состав резерва на выдвижение.

Дополнительными задачами оценки являются:

– проверка совместимости работника с коллективом;

– улучшение морально-психологического климата в коллективе.

1. **Задачи:**

* определить необходимую квалификацию работника;
* определить уровень владения трудовыми функциями;
* обеспечить необходимую подготовку работника для получения высоких результатовего труда;
* обеспечить необходимую осведомленность работника о предъявляемых к немутребованиях;
* содействовать вовлечению работников в решение задачи повышения качестваобразования.

2.3.  **Принципы:**целостность, оперативность, информационная открытость к результатам.

**3.  Требования предъявляемые к работникам в соответствии с профстандартом**

1. **Требования к образованию и обучению.**

***Старший воспитатель:*** высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности образовательной организации.

***Воспитатель*:** высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности образовательной организации.

***Музыкальный руководитель:***высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности образовательной организации.

1. **Требования к уровню владения трудовой функцией.**

***Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель:***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | |
| код | наименование | уровень квалифи- кации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации |
| А | Педагогическая деятельность по проектированию | 6 | Общепедагогическая функция. Обучение | А/01.6 | 6 |
|  | и реализации образовательного процесса в  образовательных |  | Воспитательная деятельность | А/02.6 | 6 |
|  | организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |  | Развивающая деятельность | А/03.6 | 6 |
| В | Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных | 5-6 | Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования | В/01.5 | 5 |
|  | программ |  | Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования | В/02.6 | 6 |
|  |  |  | Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования | В/03.6 | 6 |
|  |  |  | Модуль "Предметное обучение. Математика" | В/04.6 | 6 |
|  |  |  | Модуль "Предметное обучение. Русский язык" | В/05.6 | 6 |

**4.  Организация и технология оценки деятельности и квалификации**[**кадров**](https://clck.yandex.ru/redir/nWO_r1F33ck?data=NnBZTWRhdFZKOHQxUjhzSWFYVGhXU2lRR2hrMm1VaW9pcTJTVERTSzFhSVROVnhYeFl3V1pyXzFaR0YteElHZFU5ZVY5X3cwa1dBSHNTSm1td29fVHIzOXdpd0JUbnQ4bEtleFdoYUpZdnVlQmxDSS1uX2JrckNacWNZTXEwV3JUMFRrdDFTNjNiaktBMk5Kc2V5RmF3&b64e=2&sign=cc99fd9dd7610296e285c58268e7e198&keyno=17)**в соответствии с профстандартом.**

1. В состав группы по оценки деятельности работников входят:

* заведующий;
* рабочая группа по внедрению профстандартов;

1. Предмет оценки деятельности работников:

* требования к образованию и обучению в соответствии с профстандартом;
* требования к уровню владения трудовой функцией согласно профстандарта.

1. За неделю до проведения оценки сотрудник знакомится с листом оценки. Оцениваемый сотрудник имеет право представить в комиссию по оценке материалы, которые, по его мнению, могут повлиять на результаты оценки.
2. По итогам оценки:

– сотрудникам предоставляется развернутая и обоснованная информация о требованиях, предъявляемых к занимаемой ими должности, их соответствии этим требованиям;

– формируются индивидуальные и групповые планы обучения и развития, рекомендации по саморазвитию;

– принимается решение о целесообразности вертикальных или горизонтальных кадровых перемещений сотрудника, или включения его в кадровый резерв для обучения и дальнейшего продвижения на более высокие должности;

– назначается иной размер заработной платы сотрудников в рамках установленного диапазона (вилки) оплаты для данной должности. Формой оценки кадров является мониторинг.

1. **Порядок принятия решений по итогам оценки.**
   1. Комиссия по оценке деятельности работников дает характеристику на оцениваемого сотрудника (заполняет оценочный лист). Оценочный лист содержит краткую оценку профессиональных и личностных качеств оцениваемого сотрудника, а также оценку результатов труда за период между оценочными процедурами (один год).
   2. Оценочная комиссия принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов в отсутствии оцениваемого сотрудника. При равенстве голосов председатель комиссии обладает правом решающего голоса. По окончании процедуры оценки, комиссия дает одну из следующих оценок:

– соответствует занимаемой должности;

– соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций оценочной комиссии (обязательно указывается, каких именно);

– не соответствует занимаемой должности.

* 1. Создает отчет о результатах проведенной оценки (Приложение №1).
  2. По результатам оценки комиссия дает конкретные рекомендации в отношении сотрудников, которые фиксируются в отчете об оценке и формулируются следующим образом:

– рекомендуем направить сотрудника на дополнительное обучение или стажировку (по результатам профессионального тестирования отмечен высокий потенциал при недостатке теоретической подготовки; необходимость повышения уровня знаний в смежных областях);

– включить сотрудника в состав кадрового резерва на выдвижение (выявлены лидерские качества, высокая квалификация, стремление к профессиональному и должностному росту, несоответствие масштаба функций на занимаемой должности реальному потенциалу сотрудника);

– рекомендуем перемещение на аналогичную должность в другом подразделении (при наиболее полном соответствии профессиональных и личностных качеств, требованиям другой должности);

* 1. Результаты оценки (решения и рекомендации) заносятся в соответствующий раздел оценочного листа, который подписывается всеми членами комиссии, принимавшими участие в оценке. Результаты оценки сообщаются сотруднику сразу после вынесения комиссией решения. Оценочный лист, характеристика на сотрудника, а также иные материалы, представленные для проведения процедуры оценки, хранятся в его личном деле. По итогам оценки в срок, не более двух месяцев со дня ее проведения, принимаются соответствующие решения, которые оформляются в виде приказов и распоряжений в установленном порядке.

1. По итогам отчета могут проводиться заседания Методического совета, Педагогического совета, аттестационной комиссии, общее трудовое собрание или заседание профсоюзного собрания.

**5.Заключительные положения**

* 1. Положение распространяется на деятельность всех работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми договорами, в том числе на работников, работающих по совместительству.
  2. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Приложение №1

**ОТЧЕТ**

**комиссии по оценке деятельности работников МБДОУ «Зернышко» с.Зерновое в соответствии с профстандартом.**

Комиссия, рассмотрев оценочные листы эффективности деятельности работников МБДОУ «Зернышко» с.Зерновое на соответствие профстандартов установила:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. работника, который оценивается | Должность | Профстандарт применяемый к должности | Кол-во набранных баллов в оценочном листе | Решение комиссии | Рекомендации комиссии |
| 1 | Петров Петр Иванович | воспитатель | Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544-н | 15 | Соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций оценочной комиссии | Рекомендуем направить сотрудника на дополнительное обучение или стажировку (по результатам профессионального тестирования отмечен высокий потенциал при недостатке теоретической подготовки; необходимость повышения уровня знаний в смежных областях) |

Председатель комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.Инициалы)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.Инициалы)

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

(подпись) (Ф.Инициалы)

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

(подпись) (Ф.Инициалы)

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

(подпись) (Ф.Инициалы)

Приложение №2

**Лист самооценки воспитателя МБДОУ «Зернышко» в соответствии с профессиональным стандартом.**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_категория \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата проведения самооценки \_.

**Уровень владения трудовой функцией.**

**«Общепедагогическая функция. Обучение» A/01.6**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **оценка** |
| **Трудовые действия** | Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы |  |
| Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования |  |
| Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды |  |
| Планирование и проведение учебных занятий |  |
| Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению |  |
| Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися |  |
| Формирование универсальных учебных действий |  |
| Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ) |  |
| Формирование мотивации к обучению |  |
| Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей |  |
| **Необходимые умения** | Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п. |  |
| Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей |  |
| Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде |  |
| Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья |  |
| Владеть ИКТ-компетентностями:  общепользовательская ИКТ-компетентность;  общепедагогическая ИКТ-компетентность;  предметно-педагогическая ИКТ-  компетентность (отражающая  профессиональную ИКТ-компетентность  соответствующей области человеческой  деятельности) |  |
| Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона |  |
| **Необходимые знания** | Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке |  |
| История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества |  |
| Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики |  |
| Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях |  |
| Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения |  |
| Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий |  |
| Рабочая программа и методика обучения по данному предмету |  |
| Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства |  |
| Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи |  |
| Конвенция о правах ребенка |  |
| Трудовое законодательство |  |
| **Другие характеристики** | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |  |

**Уровень владения трудовой функцией**

**«Воспитательная деятельность» A/02.6**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **оценка** |
| **Трудовые действия** | Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды |  |
| Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности |  |
| Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера |  |
| Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации |  |
| Проектирование и реализация воспитательных программ |  |
| Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.) |  |
| Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка) |  |
| Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления |  |
| Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации |  |
| Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни |  |
| Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде |  |
| Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка |  |
| **Необходимые умения** | Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей |  |
| Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их |  |
| Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников |  |
| Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность |  |
| Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу |  |
| Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях |  |
| Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися |  |
| Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п. |  |
| Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач |  |
| **Необходимые знания** | Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования |  |
| История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества |  |
| Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях |  |
| Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики |  |
| Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки |  |
| Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий |  |
| Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций) |  |
| **Другие характеристики** | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |  |

**Уровень владения трудовой функцией**

**«Развивающая деятельность» A/03.6**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **оценка** |
| **Трудовые действия** | Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития |  |
| Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе |  |
| Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка |  |
| Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью |  |
| Оказание адресной помощи обучающимся |  |
| Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума |  |
| Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка |  |
| Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу |  |
| Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни |  |
| Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения |  |
| Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся |  |
| **Необходимые умения** | Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья |  |
| Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий |  |
| Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ |  |
| Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.) |  |
| Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося |  |
| Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся |  |
| Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся |  |
| Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик |  |
| Формировать детско-взрослые сообщества |  |
| **Необходимые знания** | Педагогические закономерности организации образовательного процесса |  |
| Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития |  |
| Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся |  |
| Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ |  |
| Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью |  |
| Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей |  |
| Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ |  |
| **Другие характеристики** | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |  |

.**Уровень владения трудовой функцией**

**«Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования» B/01.5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **оценка** |
| **Трудовые действия** | Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования |  |
| Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации |  |
| Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами |  |
| Организация и проведение педагогического мониторинга освоения детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста |  |
| Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста |  |
| Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями |  |
| Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития |  |
| Формирование психологической готовности к школьному обучению |  |
| Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья |  |
| Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства |  |
| Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов |  |
| Активное использование недирективной помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности |  |
| Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей |  |
| **Необходимые умения** | Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства |  |
| Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации |  |
| Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения |  |
| Владеть всеми видами развивающих деятельностей дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской) |  |
| Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения |  |
| Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста |  |
| **Необходимые знания** | Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста |  |
| Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания |  |
| Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте |  |
| Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте |  |
| Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста |  |
| Современные тенденции развития дошкольного образования |  |
| **Другие характеристики** | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики |  |

**Оценка по показателям осуществляется в трехбалльной системе:**

* ***«2» - данным требования профстандарта владею достаточно полно, всесторонне (требование выполняется на оптимальном уровне);***
* ***«1» - данным требованием профстандарта владею частично (есть резервы или недостатки при выполнении требования);***
* ***«0» - данным требованием профстандарта не владею (требования практически не выполняются).***