**Оценка профессиональных компетенций педагогических работников дошкольных образовательных учреждений в условиях введения профессионального стандарта**

**Автор:**

**Стоюхина И. В.**

1. **Предпосылки разработки и внедрения профессионального стандарта в системе образования.**

В сфере народного образования России сегодня можно выделить несколько **доминирующих тенденций:**

* **образование** является одним из **приоритетных направлений** государственной политики;
* **активно** идут **процессы реформирования** образования на всех ступенях, начиная с дошкольного;
* многое делается для **стандартизации системы образования**. Министерством образования и науки утверждён Федеральный государственный стандарт дошкольного образования (приказ №1155 от 17.10.2013г.). Министерством труда и социальной защиты утверждён профессиональный стандарт педагога (приказ от 18.10.2013г. № 554н).

Важными чертами современного педагога являются: постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, целеустремленность и овладение новыми современными технологиями. И самое главное - современный педагог должен шагать в ногу со временем. Воспитатель - это не только человек, который обладает внушительным багажом знаний и постоянно занимается самообразованием, но и профессионал, в совершенстве владеющий психолого-педагогическими компетенциями, призванными помочь ему в решении стоящих перед ним новых проблем.

**Что же такое компетентность педагога?**

**Компетентность** (от лат. competens – «соответствующий, способный»): совокупность компетенции, наличие знаний и опыта, необходимых для эффективной деятельности в области дошкольного образования.

**Компетенция** (от лат. competere – «соответствовать», «подходить»):

личностная способность педагога решать определённый класс профессиональных задач.

**2. Требования к личности современного воспитателя и его компетенции.**

В условиях модернизации дошкольного образования профессия воспитателя предъявляет все больше требований к педагогам ДОУ. Работа с дошкольниками требует от взрослых личностной зрелости и гибкости, творческого подхода и большого терпения. Воспитателям каждый день приходится решать разнообразные и сложные профессиональные задачи, осваивать и выполнять новые функции, востребованные современным обществом.

Сегодня каждому воспитателю необходимо приобретать и развивать следующие **компетенции**, делающие его творчески активным участником взаимодействия с детьми:

* гуманная педагогическая позиция;
* глубокое понимание задач дошкольного образования;
* потребность и способность заботиться о сохранении физического и духовного здоровья малышей;
* внимание к индивидуальности каждого ребенка;
* готовность и способность создавать и творчески обогащать предметно-развивающую и культурно-информационную образовательную среду;
* умение целенаправленно работать с современными педагогическими технологиями, готовность экспериментировать, внедряя их;
* способность к самообразованию и осознанному саморазвитию личности, готовность учиться на протяжении всей трудовой деятельности.

**3. Разногласия между реальным и необходимым уровнем профессиональной компетентности педагогов.**

Сегодня, когда быстрыми темпами происходит внедрение современных подходов к организации обучения дошкольников, к сожалению, существует серьезное рассогласование между реальным и необходимым уровнем профессиональной компетентности педагогов.

**Как это проявляется на практике:**

1. В работе многих дошкольных учреждений до сих пор **преобладает учебная модель**, и педагоги не всегда могут выстроить **субъект-субъектные отношения** с детьми и их родителями.
2. Многие **педагоги**, особенно опытные, имеющие большой стаж работы, ориентированы преимущественно на **шаблонное выполнение должностных обязанностей**. А сегодня необходимы **воспитатели**, способные **самостоятельно планировать и выстраивать** **целесообразную систему работы**.
3. Немало **педагогов**, которые, получив когда-то высшее профильное образование, ограничиваются посещением КПК **один раз в три-пять лет**. При этом реалии сегодняшнего дня требуют от профессионалов принять **новый жизненный стандарт – «образование на протяжении всей жизни…».** Поэтому одним из значимых **показателей** профессиональной **компетентности** современного педагога является его **готовность к самообразованию и саморазвитию**, а также способность **творчески применять** в практической деятельности **новые знания и умения**.

В таких условиях определяющую роль приобретают ***профессиональная компетентность*** каждого педагога и его стремление к ***самообразованию*** и профессиональному ***самосовершенствованию.***

**4. Виды компетенций педагогов:**

1. ***Учебно-познавательная компетенция*** – включает совокупность умений и навыков познавательной деятельности. Она предполагает владение навыками постановки целей, планирования, анализа и самооценки успешности собственной деятельности. К этой же компетенции относят умение эффективно действовать в нестандартных ситуациях, владение эвристическими методами решения проблем.
2. ***Информационная компетенция*** – предполагает развитую способность самостоятельно искать, анализировать, отбирать, систематизировать и транслировать необходимую информацию с применением современных, в том числе ИКТ технологий.
3. ***Коммуникативная компетенция*** – предусматривает владение навыками эффективного взаимодействия с людьми, умение работать в группе, гибкость в использовании различных социальных ролей.

**5. Содержание профессионального стандарта  «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)». Общие положения.**

Впервые в российском образовании разработаны концепция и содержание профессионального стандарта педагога. Профессиональные стандарты – документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях трудовой деятельности. Профессиональные стандарты в нашей стране вводятся в соответствии с п.1 Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Существующие квалификационные характеристики и должностные инструкции с дополнительными функциональными обязанностями, отвлекающими от непосредственной работы с детьми, не отвечают духу времени. Профессиональный стандарт педагога, который должен прийти на смену вышеуказанным документам, призван, прежде всего, раскрепостить педагога, дать новый импульс его развитию.

В декабре 2012 г. внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: глава 31 дополнена статьей 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта, согласно которой:

***профессиональный стандарт*** – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнение определенной трудовой функции,

*а****квалификация работника*** – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

***Профессиональный стандарт педагога выполняет функции, призванные:***

* преодолеть технократический подход в оценке труда педагога;
* обеспечить координированный рост свободы и ответственности педагога за результаты своего труда;
* мотивировать педагога на постоянное повышение квалификации.

***Профессиональный стандарт педагога может применяться:***

* при приеме на работу в общеобразовательное учреждение на должность «педагог»;
* при проведении аттестации педагоговобразовательных учреждений региональными органами исполнительной власти, осуществляющими управление в сфере образования**;**
* при проведении аттестации педагогов самими образовательными организациями, в случае предоставления им соответствующих полномочий.

***Профессиональной стандарт применяется с целью:***

* определять необходимую квалификацию педагога, которая влияет на результаты обучения, воспитания и развития ребенка;
* обеспечить необходимую подготовку педагога для получения высоких результатов его труда;
* обеспечить необходимую осведомленность педагога о предъявляемых к нему требованиях;
* содействовать вовлечению педагогов в решение задачи повышения качества образования.

Проанализировав положения профстандарта, наше учреждение сделало вывод о положительном влиянии данного документа на развитие и подготовку педагогов новой формации. С одной стороны, в профстандарте учитываются современные реалии российского образования и международные нормы. Это повышение статуса непрерывного образования, применение разнообразных форм, методов и средств ИКТ в организации целостного образовательного процесса. С другой стороны, профстандарт впервые нормативно закрепляет основные и специальные педагогические характеристики квалификации работающего педагога, создающие основу для его постоянного саморазвития и непрерывного обучения.

01.07.2016г. вступило в силу Постановление Правительства от 27.06.2016г. №584. Согласно данному Постановлению переход на профстандарты для образовательных организаций осуществляется поэтапно до 01.01.2020г.

***Содержание профстандарта педагога (воспитателя) отражает***:

* обучение;
* воспитательную работу;
* развитие личностных качеств и профессиональных компетенций, необходимых педагогу для осуществления развивающей деятельности;
* профессиональные компетенции педагога дошкольного образования, отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.

***Описание*** обобщенных трудовых функций включает наименование функции, уровень квалификации, возможные наименования должностей, требования к образованию, обучению и опыту практической работы, а также особые условия допуска к работе. Обобщенные трудовые функции подразделяются на отдельные трудовые функции. Характеристики конкретных трудовых функций содержат описание трудовых действий, необходимых умений и знаний и др.

***Профессиональные компетенции педагога дошкольного образования (воспитателя), отражающие специфику работы на дошкольном уровне образования.***

***Педагог дошкольного образования должен:*** 1. Знать специфику дошкольного образования и особенности организации образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

2. Знать общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном детстве; особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте.

3. Уметь организовывать ведущие в дошкольном возрасте виды деятельности: предметно-манипулятивную и игровую, обеспечивая развитие детей. Организовывать совместную и самостоятельную деятельность дошкольников.

4. Владеть теорией и педагогическими методиками физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста.

5. Уметь планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми раннего и дошкольного возраста в соответствии с ФГОС дошкольного образования.

6. Уметь планировать и корректировать образовательные задачи (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга, с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста.

7. Реализовывать педагогические рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными потребностями.

8. Участвовать в создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды, обеспечивая безопасность жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья, поддерживая эмоциональное благополучие ребенка в период пребывания в образовательной организации.

9. Владеть методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе.

10. Владеть методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) детей раннего и дошкольного возраста, уметь выстраивать партнерское взаимодействие с ними для решения образовательных задач.

11. Владеть ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста.

**6. Нормативные правовые документы, регламентирующие использование профессионального стандарта.**

Профессиональный стандарт педагога – это сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы. В процессе применения профессионального стандарта педагога администрации каждого образовательного учреждения необходимо предусмотреть изменения в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, организации труда педагогов на реальных рабочих местах, решить задачи изменения оценки и оплаты труда педагогических работников, номенклатуры и замещения должностей, процедур аттестации и сертификации квалификаций, базирующихся на содержании и требованиях профстандарта педагога. В помощь образовательным организациям разработаны методические рекомендации по модернизации форм трудовых отношений на основе эффективного контракта.

В 2015 году по результатам первого и второго этапов внедрения профессионального стандарта педагога при активном участии субъектов РФ разработан ***следующий перечень нормативной и методической документации,***регламентирующий использование профстандарта педагога в соответствии с требованиями Комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций на 2015-2020 гг*.,*: Предложения по введению дифференцированных уровней квалификации профессионального стандарта (отраслевая рамка стандарта).

* Требования к формированию федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по укрупненной группе направлений подготовки и специальностей «Образование и педагогические науки» на основе профессионального стандарта.
* [Рекомендации по оценке и самооценке уровня профессиональных квалификаций педагога (учитель, воспитатель) с учетом нового законопроекта «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](https://infourok.ru/go.html?href=%23__RefHeading___Toc424738936).
* [Модель квалификационного (профессионального) экзамена на определение квалификационного уровня педагога](https://infourok.ru/go.html?href=%23__RefHeading___Toc424738937).
* [Предложения по организации нового порядка аттестации, основанные на профстандарте педагога](https://infourok.ru/go.html?href=%23__RefHeading___Toc424738938).
* [Примерные документы для оформления трудовых отношений и рекомендации по их составлению и применению на разных уровнях](https://infourok.ru/go.html?href=%23__RefHeading___Toc424738932).

Таким образом, разработанный пакет документов является минимальной необходимой нормативной, методической и аналитической базой, позволяющей руководителям образовательных организаций при применении профессионального стандарта педагога осуществлять основные функции управления образовательным процессом (в том числе по формированию кадровой политики), педагогическим работникам осуществлять профессиональное развитие, формировать индивидуальную карьеру, а органам управления образованием обеспечивать качество работы образовательных организаций.

**7. Организация внедрения профессионального стандарта педагога.**

Сегодня от педагогов требуется ***активное включение******в инновационную деятельность***, в процесс внедрения новых программ и технологий взаимодействия с детьми и родителями.

Профстандартом перед педагогом поставлен ряд таких задач, которые он не решал ранее. Всему этому он должен научиться, а наша задача, т.е. задача администрации и методической службы образовательной организации – эффективно организовать процесс обучения педагогов.

Кроме того, профессиональный стандарт предполагает ***формирование пяти новых профессиональных компетенций у педагога:***

* работа с одаренными воспитанниками;
* работа в условиях реализации программ инклюзивного образования;
* работа с воспитанниками, для которых русский язык не является родным;
* работа с воспитанниками, имеющими проблемы в развитии;
* работа с девиантными, зависимыми, социально запущенными и социально уязвимыми воспитанниками, имеющими серьезные отклонения в поведении.

Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки. С учетом различного уровня квалификации педагогов страны предусматривается процедура постепенного, поэтапного введения профессионального стандарта педагога.

В нашем дошкольном образовательном учреждении мы организовали работу по***введению профессионального стандарта следующим образом***.

В первую очередь в детском саду приказом заведующего была создана рабочая группа по переходу к применению профстандартов. Рабочей группой был разработан и утверждён общим собранием работников План перехода к применению профстандартов, который содержит:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

- этапы применения профессиональных стандартов;

- перечень локальных нормативных актов и других документов организации, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

На основании полученных результатов рабочая группа в дальнейшем подготавливает предложения для завершения перехода к применению профстандартов, а по результатам работы - отчёт по указанной в плане форме.

Наряду с этим, рабочая группа проводит проверку соответствия квалификации конкретных работников установленным требованиям. Результаты оформляются в виде отчёта по указанной в плане форме. На основании отчёта в учреждении разрабатывается план обучения работников и план мероприятий по завершению перехода к применению профстандартов.

На сегодняшний день в нашем дошкольном учреждении уже практически проведён анализ соответствия квалификации работников требованиям, установленным профстандартом, и разработан перспективный план обучения и повышения квалификации работников на период до 2020г. В настоящее время активно ведётся работа по составлению перспективного плана мероприятий по аттестации педагогического персонала с включением в него мероприятий по прохождению независимой оценки квалификации работников.

Если в отношении педагогических работников каждое образовательное учреждение уже ведёт такую работу, проводя аттестацию на соответствие занимаемой должности, то сдача профессионального экзамена – это совершенно новая процедура. С 01.01.2017г. вступил в силу Закон от 03.07.2016г. № 239-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Согласно данного Закона оценка квалификации будет осуществляться в форме профессионального экзамена, проводимого центром оценки квалификации. Экзамен будет проводиться по инициативе соискателя за счёт средств соискателя, иных физических и юридических лиц либо по направлению за счёт средств работодателя.

Вышеуказанным законом дано право работодателю проводить самостоятельную оценку квалификации работников требованиям профстандарта. Учреждение может проводить тестирование работников, создавать проверочные кейсы и давать задания, оценивать по вопросам, анкетам, рекомендациям. Данная процедура, в отличие от аттестации, не даёт права уволить работника, если выявится несоответствие его знаний требованиям должности по профстандарту, но она поможет разработать и вовремя скоординировать план мероприятий по повышению квалификации работников. В настоящее время с целью повышения квалификации педагогов в нашем дошкольном учреждении мы реализуем следующие мероприятия:

1. Проведение самоанализа уровня подготовки педагога. Педагог анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы. Определяется, как их решить: пойти на курсы, посетить семинары, тренинги, пройти дистанционное обучение и т.д.

2. Проведение анализа проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решениях их на уровне образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, передача опыта и т.д.

3. Анализ подготовки педагога старшим воспитателем. На основе анализа посещенных занятий, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие педагога требованиям профстандарта и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации.

4. Совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех трех сторон и разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога – составление индивидуальной образовательно-методической траектории педагога: что? когда? где? за чей счет?

С целью системной работы по повышению квалификации педагоги нашего учреждения ежегодно составляют индивидуальные планы по самообразованию по выбранной теме, куда входят следующие разделы: повышение деловой квалификации, работа с детьми, взаимосвязь с педагогами и специалистами, работа с родителями, работа по обогащению и пополнению предметно-развивающей среды в соответствии с ФГОС. Для каждого раздела педагогом составляется перечень мероприятий с указанием дат проведения. Данное планирование помогает педагогу в наполнении портфолио, необходимого для аттестации работника.

На первом этапе подготовки к введению профстандартов в ДОУ мы поставили перед собой задачу – довести основные положения стандарта до каждого педагога. В работе применяли следующие формы:

* самостоятельное ознакомление с профстандартами под роспись, т.к. это нормативный документ, обязательный к исполнению;
* рассмотрение содержания профстандарта на семинарах, конференциях, методических объединениях и обсуждение путей их реализации педагогом в условия конкретной деятельности;
* обсуждение путей реализации профстандарта на педсоветах, круглых [столах](https://infourok.ru/go.html?href=http%3A%2F%2Feduinspector.ru%2F2013%2F12%2F30%2Fkak-podgotovitsja-k-perehodu-na-profstandart-pedagoga%2F) и других площадках;
* информирование органов самоуправления, родительской общественности о планируемом переходе педагогов на профстандарты.

Вся сложность проблем перехода на профстандарты ложится на плечи педагога. Требовать от педагога можно только то, чему его научили. Поэтому всем нашим образовательным организациям предстоит большая работа по оказанию помощи педагогам по доведению их квалификации до уровня требований профстандарта.

Реализацию намеченных мероприятий в установленные нормативными документами РФ сроки запланировали провести посредством:

* самообразования;
* целевых курсов;
* курсов переподготовки;
* создания стажировочных площадок;
* участия в мастер-классах;
* дистанционного обучения и т.д.

Если проблемы несоответствия профстандартам есть у многих педагогов, то в практику ввели использование командных и групповых форм работы, когда специалисты методических служб приглашаются непосредственно в образовательную организацию для работы с педагогами по заданной теме (направлению).

Работу по овладению необходимыми профессиональными компетенциями организуем с учетом индивидуальных особенностей педагогов и педагогического опыта, принимая во внимание, что большинство педагогов нашего образовательного учреждения - это педагоги со значительным педагогическим стажем, но вместе с тем учитываем наличие значительного процента молодых специалистов.

**8. Методы оценки выполнения требований профессионального стандарта педагога.**

В нашем дошкольном учреждении широко используются различные методы оценки профессиональной деятельности педагогов. Как правило, итоговая оценка профессиональной деятельности производится по результатам обучения, воспитания и развития воспитанников. Производя такую комплексную оценку, мы делаем акцент на учёт уровня образования, склонностей и способностей детей, особенностей их развития и реальные возможности к усвоению образовательной программы.

Так, в оценке работы педагога со способными воспитанниками в качестве критериев нами рассматриваются высокие достижения в развитии, обучении и победы в конкурсах разного уровня. По отношению к воспитанникам, имеющим сложности в обучении и ограниченные возможности, в качестве критериев успешной работы педагогами совместно с педагогом - психологом рассматриваются интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка (был – стал.)

Оценку соответствия педагога требованиям профстандарта можно осуществить посредством внутреннего аудита*.* Одним из инструментов повышения качества образования и компетентности работников в нашем образовательном учреждении является внутренняя система оценки качества образования, применяемая на основании утверждённого Положения о внутренней системе оценки качества образования частного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1 ОАО «РЖД». Процедура оценки кадровых условий реализации основной образовательной программы дошкольного образования в Учреждении осуществляется на основе следующих показателей:

* квалификация педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала,
* должностной состав реализации ООП ДО,
* количественный состав реализации ООП ДО,
* компетенции педагогических работников.

Одной из составных частей внутренняя система оценки качества образования, является процедура «Контроль компетенций работников». Контроль компетенций позволяет мне, как руководителю: подвести итоги работы подчинённых за год, поощрить желаемое поведение, указать на недостатки в работе, разработать совместно с работниками план развития и совершенствования их деятельности на следующий год, повысить эффективность деятельности учреждения в целом.

Оценка компетенций работников осуществляется поэтапно. Рассмотрим порядок проведения мероприятия более подробно.

**1.Издание приказа по учреждению о проведении контроля компетенций.** В приказе руководитель указывает сроки проведения контроля компетенций и ответственное лицо (лица) за проведение процедуры. Существует возможность делегировать полномочия, например, своим заместителям. (Ответственное лицо за проведение контроля компетенций далее - руководитель.)

2.**Оповещение сотрудников о проведении контроля компетенций.**

Необходимо сообщить о проведении мероприятия по оценке деловых и профессиональных качеств работников, составить график собеседования с каждым из них, согласовав дату и время встречи.

**3.Подготовка бланков анкет “компетенции работника”.** Требуется подготовить необходимое количество бланков анкет для сотрудников, причем для каждой категории респондентов стоит составить свой круг вопросов. Так, управленцы и те, кто рассматривается в качестве кадрового резерва, должны ответить на все вопросы анкеты. Для педагогического персонала и специалистов следует исключить ответы на вопросы, касающиеся компетенции руководителя. Рабочему персоналу можно предложить ответить на небольшое количество вопросов по выбору руководителя.

**4.Выдача анкет работникам.** Работнику выдаются анкета с указанием номеров вопросов, на которые он должен ответить, и бланк оценочного листа «Ключ к анкете “Компетенции работника” (экземпляр работника)», куда он вписывает результаты анкеты. Цифры в скобках соответствуют номерам вопросов в анкете. Оценка по компетенции - среднеарифметическое значение суммы ответов по каждому вопросу, относящемуся к компетенции, деленное на количество вопросов.

**5.Получение от работников заполненных бланков «Ключ к анкете “Компетенции работника” (экземпляр работника)»**. Возможна передача руководителю бланков в начале собеседования.

6.**Заполнение руководителем оценочного листа “Ключ к анкете «Компетенции работника» (экземпляр руководителя)” на каждого сотрудника**. Руководитель отвечает на вопросы, которые соответствуют должности конкретного работника.

7.**Перенесение руководителем полученных результатов из оценочного листа работника в бланк “Результаты контроля компетенций”**. В графе “Примечание” бланка “Результаты контроля компетенций” руководитель делает пометки для будущего собеседования с работником.

8.**Проведение собеседования с работником.**

9.**Заполнение руководителем всех полей в бланке “Результаты контроля компетенций”.** В процессе собеседования руководитель формулирует в соответствующих графах бланка план действий для дальнейшего улучшения текущей работы и (или) мероприятия для профессионального роста сотрудника. По окончании собеседования руководитель выделяет основные положения совместно выработанного плана и подписывает бланк. Сотрудник ставит свою подпись и при желании может получить копию бланка.

10.**Оформление копии бланка “Результаты контроля компетенций”.**

Копия бланка “Результаты контроля компетенций” необходима руководителю для дальнейшего составления текущего и годового планов работы с сотрудниками и сравнения результатов при следующем Контроле компетенций (через год).

11.**Передача оригиналов бланков на каждого сотрудника на хранение**. Удобнее всего хранить бланки в папке “Контроль компетенций работников за год” или в личном деле сотрудника. Если завести для данного мероприятия отдельную папку, то ее следует внести в номенклатуру дел учреждения, как документы со сроком хранения три года. При хранении результатов в личном деле стоит помнить, что документы краткосрочного хранения при передаче в архив из дела изымаются.

Наряду с внутренней оценкой качества образования наше образовательное учреждение ежегодно проводит процедуру самообследования, целью которой является обеспечение доступности и открытости информации о деятельности организации, а также подготовка отчёта о результатах самообследования для предоставления учредителю и общественности на основе самооценки содержания, условий и результатов образовательной деятельности организации. Проведение данной процедуры даёт возможность нашему учреждению не только установить уровень соответствия образовательной деятельности учреждения требованиям действующих образовательных стандартов дошкольного образования, но и позволяет выявлять уровень профессионализма педагогического коллектива в целом и каждого работника в отдельности.

Одним из инструментов оценки эффективности педагогической деятельности и материального стимулирования труда педагогических работников являются карты эффективности педагогической деятельности. В данном документе представлены показатели и критерии эффективности деятельности педагогов и специалистов, которые позволяют произвести реальную оценку эффективности педагогической деятельности каждого педагога. Карты эффективности заполняются каждым работником ежемесячно на основе самоанализа, после которого окончательный вывод делает комиссия учреждения по премированию и материальному стимулированию.

Введение профстандарта влечет за собой и изменение определенной нормативной правовой базы образовательной организации. А именно: устава, должностных инструкций у воспитателей и специалистов, Трудовых договоров, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, Положения об оплате труда, Положения о стимулирующих выплатах, портфолио специалистов, воспитателей и другие документы. Все эти локальные акты должны быть подготовлены и утверждены в образовательной организации до 01.01.2020г.