

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
педагогического совета школы  
Протокол № 1  
от « 30 » 12 20 16 г.



31  
УТВЕРЖДАЮ  
директор МБОУ «ООШ  
с. Гусево»  
Т.В. Бондарева/  
Приказ № 165  
от « 1 » 02  
20 16 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о портфолио индивидуальных достижений педагогических и руководящих кадров

#### 1. Общие положения.

1.1. Положение о портфолио учителя (педагогического работника) школы (далее - портфолио) разработано с целью повышения качества образования и уровня компетентности и профессионализма педагогических работников МБОУ «ООШ с. Гусево» (далее - школа).

1.2. Портфолио - это индивидуальная папка, в которой фиксируются, накапливаются и оцениваются личные профессиональные достижения учителя в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие образования в школе, районе и регионе за определенный период времени.

1.3. Цели введения «портфолио»:

- развивающая по отношению к образовательной ситуации в регионе;
- демонстрационная по презентации достижений профессиональной культуры педагогических и руководящих кадров;
- оценочно-стимулирующая по вкладу в развитие конкретного образовательного учреждения;
- рефлексивная по мониторингу личностного развития педагогических и руководящих кадров.

1.4. Задачи введения портфолио:

- основание для аттестации педагогических и руководящих кадров образовательных учреждений;
- основание для аттестации и лицензирования образовательного учреждения;
- основание для назначения стимулирующих выплат педагогическим и руководящим кадрам при введении новой системы оплаты труда;

#### II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих кадров.

- В «портфолио» формируется оценка следующих индивидуальных достижений педагогических и руководящих кадров:
- квалификации и профессионализма (далее определение уровня квалификации и профессионализма);
- продуктивности (результативности) практической деятельности.

2. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих кадров являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;

3. Показатели качества уровня квалификации и профессионализма включают в себя показатели внедрения педагогом программ углубленного изучения предметов; программ профильного уровня; авторских программ; программ коррекционно-развивающего и развивающего обучения; участия педагога в опытно-экспериментальной деятельности; обобщение и распространение собственного педагогического опыта; наличие опубликованных научно-методических разработок; активная общественная деятельность.
4. Показатели продуктивности (результативности) практической деятельности педагога включают в себя показатели достижений обучающихся, сформированные в учебное и внеучебное время, успешность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практической деятельности, социально-значимых проектах и акциях различной направленности. Фактические показатели качества предметных достижений устанавливаются по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников, мониторинговых исследований.
5. Показатели продуктивности (результативности) деятельности руководителя – системность и упорядоченность в организации деятельности образовательного учреждения, творческие достижения учащихся и педагогов; соответствие показателя здоровья учащихся средним региональным показателям; успехи в разноуровневых мероприятиях и конкурсах профессионального мастерства, число связей образовательного учреждения с другими образовательными системами и социальными институтами.
6. «Портфолио» педагогических и руководящих кадров формируется в электронном виде и в виде накопительной папки за межаттестационный период.
7. Контроль за достоверностью предоставляемых сведений и своевременностью внесения их в «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора школы или руководителем образовательного учреждения.

### **III. Структура «портфолио» педагогических и руководящих кадров.**

«Портфолио» учителей-предметников и учителей начальных классов состоит из 10 критериев, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

- I. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др
- II. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся
- III. Динамика индивидуальных образовательных результатов
- IV. (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)
- V. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями учащихся
- VI. Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.
- VII. Участие в коллективных педагогических проектах
- VIII. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
- IX. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- X. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей

- XI. Создание элементов образовательной инфраструктуры; соблюдение исполнительской дисциплины

**«Портфолио» заместителя директора по учебной работе состоит 7 критериев:**

- I. Достижение высокого качества и доступности общего образования
- II. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса
- III. Формирование системы воспитательной работы\*
- IV. учитывается при отсутствии заместителя по воспитательной работе)
- V. Формирование по-зитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе
- VI. Эффективность управленческой деятельности
- VII. Уровень трудовой дисциплины и общественная деятельность

**«Портфолио» руководителей образовательных учреждений состоит из 15 критериев**

- I. Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования
- II. Функционирование системы государственно-общественного управления
- III. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования
- IV. Информационная открытость
- V. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних
- VI. Реализация социокультурных проектов
- VII. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми
- VIII. Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки
- IX. Отношение среднего балла ЕГЭ
- X. Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации
- XI. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся
- XII. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования).
- XIII. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов
- XIV. Динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)
- XV. Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов

**IV. Порядок формирования, хранения и передачи баз данных по результатам оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих кадров**

1. На уровне образовательного учреждения формирование, хранение и передачу баз данных осуществляет системный администратор или ответственное лицо, назначаемое руководителем данного учреждения. Портфолио храниться в образовательной организации до следующего отчетного года.
2. Передача файлов данных в образовательные учреждения может осуществляться с помощью порталов информационной поддержки оценки качества образования, создаваемых в сети Интернет.
3. Достоверность передаваемых данных подтверждается предоставлением бумажного аналога, заверенного подписью руководителя и печатью соответствующего учреждения.

**IV. Оформление накопительной папки документов «портфолио»:**

- титульный лист (Ф. И. О. педагога, руководителя образовательного учреждения, город/район, школа, образование, награды, звания, степени);
- обязательно наличие оглавления (с наименованиями материалов и номерами страниц);
- содержание «портфолио»;
- приложения (копии грамот, дипломов, сертификатов и др.);
- каждый отдельный материал, включенный в «портфолио», должен датироваться;
- общий объем материалов «портфолио» должен быть не менее 30 и не более 60 страниц формата А-4.

Помещение в «портфолио» не обоснованных материалов снижает ценность свидетельств профессионализма аттестуемого. Художественное оформление портфолио не оценивается.

#### **V. Использование материалов «портфолио».**

Материалы «портфолио» учителей-предметников и учителей начальных классов, заместителя директора по учебной работе рассматриваются на заседаниях экспертных групп в образовательной организации:

- о соответствии заявленной квалификационной категории;
- для начисления стимулирующей части заработной платы.

Материалы «портфолио» руководителя образовательного учреждения рассматриваются на заседаниях экспертных групп Управления образования Красноармейского муниципального района.