

Принято на педагогическом совете
Протокол № 4 от
«26» июля 2016 г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 162»



**Положение о портфолио индивидуальных достижений
педагогических и руководящих работников
МБДОУ «Детский сад № 162»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ "Об образовании", положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, приказ № 276 от 07.04.2014 г

1.2. Положение определяет порядок оценки результативности деятельности и уровня профессиональной компетентности индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников образовательных учреждений.

1.3. Индивидуальные достижения педагогических и руководящих работников фиксируются в портфолио.

1.4. Портфолио – это папка документов, в которой накапливаются материалы, свидетельствующие об индивидуальных достижениях педагогических и руководящих работников в межаттестационный, годовой, полугодовой периоды времени.

1.5. Портфолио – это многофункциональный инструмент как внешней оценки, так и самооценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников, позволяющий фиксировать, оценивать, обоснованно прогнозировать и реализовывать индивидуальный образовательный маршрут повышения уровня профессиональной компетентности.

1.6. Задачи ведения портфолио: основание для аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений; основание для государственной аккредитации образовательного учреждения; основание для назначения стимулирующих выплат педагогическим и руководящим работникам при введении новой системы оплаты труда.

1.7. Функции портфолио: развивающая по отношению к образовательной ситуации в регионе; демонстрационная по презентации достижений профессиональной культуры педагогических и руководящих работников; оценочно-стимулирующая по результативности деятельности и уровню профессиональной компетентности; рефлексивная по мониторингу личностного развития педагогических и руководящих работников.

2. Система оценки индивидуальных достижений работников

2.1. В портфолио формируется оценка следующих индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников: квалификации и профессионализма; продуктивности (результативности) практической деятельности.

2.2. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников являются: единая процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных; соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации; объективность и независимость; профессионально-общественный подход к оцениванию.

2.3. Процедура и технология по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогических и руководящих работников регламентируются следующими документами: федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников; федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций; региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических и руководящих работников.

2.4. Показатели качества уровня квалификации и профессионализма включают в себя: показатели внедрения педагогом образовательных авторских программ (программ развивающего или коррекционно-развивающего обучения); участие педагога в опытно-экспериментальной деятельности; обобщение и распространение собственного педагогического опыта; наличие опубликованных научно-методических разработок; активную общественную деятельность.

2.5. Показатели продуктивности (результативности) практической деятельности педагога включают в себя показатели достижений детей, сформированные в учебное и внеучебное время: успешность участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, научно-практической деятельности, социально значимых проектах и акциях различной направленности. Фактические показатели качества предметных достижений устанавливаются по результатам мониторинговых исследований.

2.6. Показатели качества уровня квалификации и профессионализма руководителя образовательного учреждения определяются номенклатурой видов образовательных услуг, преимуществом содержания и технологии образования на различных ступенях обучения; уровнем научной и организационно-методической обеспеченности и обоснованности инноваций в образовательном учреждении; уровнем реального хода инновационных процессов, динамикой развития материальной базы, эффективностью воспитательной системы в образовательном учреждении, уровнем воспитанности детей.

2.7. Показатели продуктивности (результативности) деятельности руководителя – системность и упорядоченность в организации деятельности

образовательного учреждения, творческие достижения воспитанников и педагогов; соответствие показателя здоровья детей средним региональным показателям; успехи педагогов в разноуровневых мероприятиях и конкурсах профессионального мастерства, число связей образовательного учреждения с другими образовательными системами и социальными институтами.

2.8. Содержание портфолио включает заверенные руководителем образовательного учреждения (органа управления образованием – для руководителей образовательных учреждений) следующие информационные материалы: таблицы с оценками по критериям и показателям результативности педагогических и руководящих работников; копии документов, подтверждающие данные таблиц; приложение электронной копии.

2.9. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.10. Контроль достоверности предоставляемых сведений и своевременности их внесения в портфолио на уровне образовательного учреждения осуществляется руководителем или заместителем руководителя образовательного учреждения, на муниципальном уровне – ответственным лицом, назначаемым руководителем органа управления образованием.

3. Структура портфолио

3.1. Портфолио воспитателей дошкольных образовательных учреждений включает следующие разделы: уровень предоставляемого содержания образования; уровень профессиональной культуры педагога; результативность деятельности педагога; результативность деятельности педагога по работе с родителями воспитанников; результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе; общественная деятельность педагогического работника.

3.2. Портфолио руководителей дошкольных образовательных учреждений включает следующие разделы: уровень предоставляемого содержания образования; уровень профессиональной культуры руководителя; результативность деятельности руководителя; результативность работы руководителя с родителями воспитанников; результативность участия руководителя в методической и научно-исследовательской работе; общественная деятельность руководителя.

4. Порядок формирования, хранения и передачи портфолио

4.1. Формирование портфолио осуществляется в соответствии с требованиями к структуре и содержанию портфолио, приведенными в данном положении. Ответственность за полноту и качество представленной в портфолио информации возлагается на аттестуемого.

4.2. Достоверность приведенных в портфолио данных подтверждается заверяющей подписью и печатью руководителя учреждения (органа управления образованием).

5. Оформление папки документов портфолио

5.1. Портфолио должно содержать:

- титульный лист (Ф.И.О. педагога, руководителя образовательного учреждения, город/район, ДОУ, образование, награды, звания, степени);
- оглавление (с наименованиями материалов и номерами страниц).

5.2. К папке документов должна быть приложена копия диплома об образовании.

5.3. Каждый отдельный материал, включенный в портфолио, должен содержать сведения о дате выдачи. Художественное оформление портфолио не оценивается.

6. Использование материалов портфолио

6.1. Материалы портфолио могут рассматриваться на заседаниях экспертных групп по аттестации педагогических и руководящих работников, на заседаниях педагогических советов, конкурсных комиссиях для принятия управленческих решений о: соответствии заявленной квалификационной категории.

6.2. Данные портфолио используются при формировании баз данных дошкольного, муниципального, регионального уровней для проведения мониторинговых исследований в рамках построения региональной системы оценки качества образования.