

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «ООШ с. Березовка»

Б.А. Ковшова

Приказ № 92 «02» 09 2013 г.

принято на заседании педагогического

совета

Протокол № 2 от « 28 » 08 2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о портфолио

#### **индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников МБОУ «ООШ с. Березовка Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области»**

#### **I. Общие положения.**

1. Настоящее положение определяет порядок оценки результативности деятельности и уровня профессиональной компетентности индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников школы, которые фиксируются в портфолио.

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

3. Портфолио – это multifunctional 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.

4. Задачи введения портфолио:

- основание для аттестации педагогических и руководящих работников;
- основание для государственной аккредитации Школы;
- основание для назначения стимулирующих выплат педагогическим и руководящим работникам при введении новой системы оплаты труда.

5. 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.

#### **II. Система оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников.**

1. В портфолио формируется оценка следующих индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников:

- квалификации и профессионализма (далее определение уровня квалификации и профессионализма);
- продуктивности (результативности) практической деятельности.

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

- единые 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.

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, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических и руководящих работников;

- региональная программа мониторинговых исследований.

4. Показатели качества уровня квалификации и профессионализма включают в себя показатели внедрения педагогом программ углубленного изучения предметов; программ профильного уровня; авторских программ; программ развивающего и коррекционно-развивающего обучения; участия педагога в опытно-экспериментальной деятельности; обобщение и распространение собственного педагогического опыта; наличие опубликованных научно-методических разработок; активная общественная деятельность.

5. 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.

6. Показатели качества уровня квалификации и профессионализма руководителя образовательного учреждения определяются номенклатурой видов образовательных услуг, преемственностью 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 учащихся, охватом воспитанников внеучебной деятельностью.

7. 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.

8. Содержание портфолио включает заверенные директором школы следующие



информационные материалы:

- таблицы с оценками по критериям и показателям результативности педагогических и руководящих работников;

- копии документов, подтверждающие данные таблиц.

9. Контроль за достоверностью предоставляемых сведений и своевременностью внесения их в портфолио на уровне образовательного учреждения осуществляется заместителем директора по УВР

### **III. Структура портфолио педагогических и руководящих работников.**

1. Портфолио учителей-предметников и учителей начальных классов состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I блок. Уровень предоставляемого содержания образования;

II блок. Уровень профессиональной культуры педагога;

III блок. Динамика учебных достижений обучающихся;

IV блок. Результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;

V блок. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;

VI блок. Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;

VII блок. Общественная деятельность педагогического работника.

2. Портфолио воспитателей ГПД, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования, отдельных учителей может состоять из 6 блоков из-за отсутствия у данных категорий педагогов классного руководства.

3. Портфолио руководителей состоит из 5 блоков:

I блок. Достижение высокого качества и доступности общего образования;

II блок. Обеспечение современных условий организации образовательного процесса;

III блок. Формирование системы воспитательной работы;

IV блок. Формирование позитивного имиджа образовательного учреждения в местном сообществе;

V блок. Эффективность управленческой деятельности.

### **IV. Порядок формирования, хранения и передачи портфолио индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников**

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.

2. Достоверность приведенных в портфолио данных подтверждается заверяющей подписью директора и печатью.

### **V. Оформление папки документов портфолио:**

- титульный лист (Ф. И. О. педагога, руководителя, город/район, школа, образование, награды, звания, степени);

- копия диплома об образовании;

- наличие оглавления.

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

### **VI. Использование материалов портфолио.**

1. Материалы портфолио могут рассматриваться на заседаниях экспертных групп по аттестации педагогических и руководящих работников, по аттестации и лицензированию образовательных учреждений; на заседаниях управляющих советов органов управления и учреждений образования, конкурсных комиссиях по ПНПО для принятия управленческих решений:

- о соответствии заявленной квалификационной категории;

- о предоставлении государственной аккредитации образовательному учреждению;

- о начислении стимулирующей части заработной платы;



- о предоставлении денежного вознаграждения в конкурсе ПНПО.

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

Принят 08.08.2013 г.  
 Председатель педагогического  
 совета  
 08.08.2013 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о портфолио

индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников  
 МБОУ «ООШ с. Барылька Батырно-Ярбулакского муниципального  
 района Саратовской области»

### I. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает порядок оценки результативности деятельности и уровня профессионализма педагогических и руководящих работников индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников, который фиксируется в портфолио.

2. Портфолио – это набор документов, в которых накапливаются материалы, свидетельствующие об индивидуальных достижениях педагогических и руководящих работников в педагогической, учебной, методической, творческой или общественной деятельности.

3. Портфолио – это многофункциональный инструмент, как внешней оценки так и самооценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников, позволяющий документально фиксировать, обосновывать, прогнозировать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты повышения уровня профессиональной компетентности.

#### 4. Назначение портфолио:

- оценка индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников;
- оценка уровня профессиональной аккредитации школы;
- оценка уровня эффективности стимулирующих выплат педагогическим и руководящим работникам в системе оплаты труда.

#### 5. Функции портфолио:

- реализация и стимулирование образовательной ситуации в регионе;
- демонстрация для презентации достижений профессиональной культуры педагогических и руководящих работников;
- оценка стимулирующих по результативности деятельности и уровню профессиональной компетентности;
- рефлексивная по мониторингу личностного развития педагогических и руководящих работников.

### II. Системы оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников.

1. В портфолио фиксируются оценки следующих индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников:

- квалификации и профессионализма (для определения уровня квалификации и профессионализма);
- продуктивности (результативности) практической деятельности.

2. Основными критериями оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;