

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «ДАЙМОХК» СТ. ИЛЬИНОВСКАЯ  
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом  
(протокол от 28.11.2023 г. № 2)

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом МБДОУ «Детский сад  
№ 2 «Даймохк» ст. Ильиновская  
Грозненского муниципального  
района»  
от 31.08.2023 г. № 78/1-од)

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об индивидуальных достижениях педагогических и руководящих  
работников**

ст. Ильиновская – 2023 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение (далее – положение) разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании».

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

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 периоды.

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 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 лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации образовательных учреждений;

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;

региональная программа мониторинговых исследований.

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 заведующей ДООУ 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 ДООУ, уровнем воспитанности детей.

2.7. Показатели продуктивности (результативности) деятельности заведующей ДООУ – 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 заведующей ДООУ (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 ДООУ осуществляется заместителем руководителя ДООУ, на муниципальном уровне – ответственным лицом, назначаемым руководителем органа управления образованием.

### **3. Структура портфолио**

3.1. Портфолио воспитателей ДООУ 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 заведующей ДООУ 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 заведующим.

## **5. Оформление папки документов портфолио**

5.1. Портфолио должно содержать:

титульный лист (Ф.И.О. педагога, руководителя ДООУ, город/район, ДООУ, 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, по аттестации и лицензированию ДООУ; на заседаниях Управляющего совета органов управления и ДООУ для принятия управленческих решений о:

соответствии заявленной квалификационной категории;

предоставлении государственной аккредитации образовательному учреждению;

начислении стимулирующей части заработной платы.

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.