

УКРКООПСПІЛКА
Новомосковський фаховий кооперативний коледж економіки та права
ім. С.В.Литвиненка

ПОГОДЖЕНО

Голова профспілкової
організації

О.М.Дідікова



ЗАТВЕРДЖЕНО

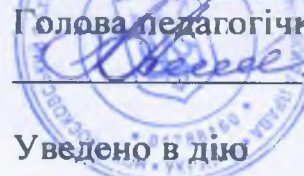
Педагогічною радою

Новомосковського фахового
кооперативного коледжу економіки та
права ім. С.В.Литвиненка

Протокол № 9 від 28.04.2021 року

Голова педагогічної ради

Л.М.Піхотіна



Уведено в дію

наказом директора Новомосковського
фахового кооперативного коледжу
економіки та права ім. С.В.Литвиненка

Л.М.Піхотіна

від 28.04. 2021 року № 44/1

Положення

про рейтингову оцінку діяльності педагогічних працівників

Новомосковського фахового кооперативного коледжу

економіки та права ім.С.В.Литвиненка

1. Загальні положення

1.1. Положення про систему рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників (далі – Положення) визначає поняття рейтингу, методика його розрахунку, порядок організації та проведення рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників Новомосковського фахового кооперативного коледжу економіки та права ім. С.В.Литвиненка Дніпропетровської облспоживспілки (далі – Коледж).

1.2. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти в Коледжі. Рейтингове оцінювання діяльності педагогічних працівників коледжу здійснюється з метою активізації та розвитку творчої професійної діяльності, стимулювання неперервної освіти, професійного росту, підвищення персональної відповідності за результати навчання і виховання молоді, забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці.

1.3. Це Положення розроблено відповідно до Закону України «Про фахову передвищу освіту» від 06.06.2019 р. (Розділ IX «Учасники освітнього процесу», ст. 58 – 62), п. 3.2 Типового положення про атестацію педагогічних працівників України, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року №930 (зі змінами і доповненнями), Положенням про атестацію педагогічних працівників навчальних закладів споживчої кооперації України, затвердженого постановою Правління Укркоопспілки від 24 березня 2015 р.

1.4. Метою впровадження рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників Коледжу є дотримання принципів прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності педагогічних працівників, створення умов для здорової конкуренції у викладацькому колективі.

1.5. Головними завданнями введення рейтингової оцінки є:

1.5.1 створення інформаційної бази для аналізу й оцінки результатів діяльності педагогічних працівників;

1.5.2. визначення кращих показників результатів діяльності педагогічних працівників;

1.5.3. відповідність сучасним тенденціям розвитку освіти в Україні;

1.5.4. посилення зацікавленості педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, освоєнні передового педагогічного досвіду, творчому підході до організації навчально-виховного процесу;

1.5.5. забезпечення більшої об'єктивності оцінки якості діяльності педагогів за рахунок повноти та достовірності інформації;

1.5.6. посилення колективної зацікавленості педагогів у покращенні навчальних досягнень студентів;

1.5.7. диференціація оцінки діяльності для забезпечення стимулювання найкращих педагогічних працівників;

1.5.8. широке залучення досвідчених викладачів, викладачів-методистів до навчання молодих фахівців, надання їм практичної допомоги у формуванні педагогічної майстерності, освоєнні й використанні передового педагогічного досвіду, вироблення умінь пошукової та дослідно-експериментальної діяльності;

1.5.9. створення позитивних умов для професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників, здатних до свідомого осмислення та оцінювання власного досвіду, усвідомлення своєї місії у професійній адаптації та становленні молодих викладачів;

1.5.10. стимулювання прагнення педагога до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації, вміння прогнозувати й змінювати свою діяльність на предметному, рефлексивному та особистісному рівнях;

1.5.11. вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду.

1.6. Система визначення рейтингу викладачів навчального закладу ґрунтується на таких засадах:

- *оптимізація* – при вирішенні питань матеріального стимулювання система направлена не на штрафні санкції стосовно менш результативних показників діяльності, а на стимулювання праці осіб, що мають кращі результати в роботі;

- *прозорість* – доступна система показників, за якими визначається рейтинг;
- *достовірність* – отримання достовірної інформації на підставі сформованої системи показників форм статистичної звітності;
- *достатність* системи показників – отримання інформації, що включає в себе перелік критеріїв, достатніх для оцінки та матеріального заохочення роботи особи, що проходить рейтингове оцінювання;
- *доступність* – легкість сприйняття системи оцінювання та забезпечення вільного доступу до неї;
- *валідність* – змістовність та конструктивність;
- *гнучкість* – можливість встановлення нових пріоритетів за рахунок зміни показників для оцінки видів діяльності.

1.7. Система рейтингового оцінювання побудована на таких основних положеннях:

1.7.1. Системна оцінка результатів усіх видів діяльності викладачів за основними напрямками роботи: навчальна, методична, організаційна, виховна, а також з урахуванням заохочень, дотримання виконавчої і трудової дисципліни викладачів за звітний період.

1.7.2. Підлягають об'єктивному оцінюванню балами закінчені види роботи.

1.7.3. Забезпечення справедливого балансу між оцінкою різних видів роботи, яке досягається шляхом усестороннього обговорення положень системи рейтингового оцінювання колективом вищого навчального закладу.

1.8. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників проводиться до 01 липня за результатами навчального року. Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність усіх штатних педагогічних працівників та внутрішніх сумісників, які працюють в Коледжі не менше одного року.

1.9. Результати рейтингової оцінки використовують під час прийняття рішень стосовно:

- подання до нагородження;
- морального та матеріального заохочення кращих педагогічних працівників;
- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад педагогічних працівників;
- дострокового розірвання трудового договору.

2. Методика розрахунку рейтингової оцінки

2.1. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників визначається за результатами попереднього навчального року з урахуванням окремих видів виконаної роботи та їх бальної оцінки:

Назва роботи	Кількість балів		
	норматив	виставлених	
		головою циклової (предметної) комісії	адміністрацією
1	2	3	4
1. Навчальна робота			
1.1. Абсолютний показник успішності студентів з кожної дисципліни, яку читає викладач, не менше 90 %	30		
1.2. Якісний показник успішності студентів з кожної дисципліни, яку читає викладач, не менше 50 %	30		
2. Методична робота			
2.1. Розробка навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни	20		
2.2. Рецензування навчально-методичної	5		

літератури (за одну роботу)			
2.3. Створення і використання відеофільмів у навчальному процесі	10		
2.4. Підготовка і проведення відкритого заняття, виховних заходів, засідань, гуртків (за умови позитивної оцінки)	50		
2.5. Підготовка і проведення відкритого виховного заходу, засідання гуртка, клубу, НСТ (за умови позитивної оцінки)	30		
2.6. Розробка і впровадження нових форм, методів і нових технологій навчання	20		
2.7. Участь в засіданнях педагогічної ради, конференцій, семінарів			
доповіді	10		
виступи	5		
2.8. Підготовка навчально-методичної літератури на замовлення НМЦ «Укоопосвіта»	50		
2.9. Підготовка досвіду роботи на замовлення НМЦ «Укоопосвіта»	40		
2.10. Опублікування наукових статей у фахових виданнях	10		
2.11. Участь у конкурсах, олімпіадах регіонального та обласного (Всеукраїнського) рівня	20		
2.12. Підготовка студентів до участі у конкурсах, олімпіадах регіонального та обласного (Всеукраїнського) рівня	10		
2.13. Викладання на підготовчих курсах	20		
2.14. Проведення консультацій для підготовки до ДПА у формі ЗНО	20		
1. Організаційна робота			
3.1 . Керівництво цикловою (предметною) комісією	20		
3.2 . Керівництво студентською групою	20		
3.3 . Керівництво гуртком, клубом, НТСВ, спортивною секцією	10		
3.4. Профорієнтаційна робота	10		
3.5. Робота в складі Приймальної комісії	50		
3.6. Керівництво студентською практикою	30		
3.7. Керівництво підготовкою студентами курсових робіт	30		
3.8. Ведення навчальної документації згідно вимог (журналів навчальних занять, відомостей обліку успішності студентів, залікових книжок тощо)	5		
4 Виховна робота			
4.1. Участь студентів групи (більше 20	10		

студентів) у виховних, спортивних та інших заходах, під час проведення тижнів спеціальностей			
4.2. 100 % відвідування студентами групи занять	20		
4.3 . Чергування в гуртожитку	10		
5. Заохочення			
5.1. Подяки, грамоти, відзнаки оформлені відповідними наказами (за звітний рік)	10		
5.2. Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вище перерахованих показниках	до 10		

2.2. Застосовуються штрафні санкції до педагогічних працівників за:

Зміст упущень і помилок	Кількість балів		
	норматив	виставлених	
		головою циклової (предметної) комісії	адміністрацією
1	2	3	4
1. Виконавча та трудова дисципліна			
1.1. Порушення термінів виконання, неякісне виконання індивідуального плану роботи викладача	20		
1.2. Недотримання вимог ведення навчальної документації (журналів навчальних занять, відомостей обліку успішності студентів, залікових книжок тощо)	20		
1.3. Несвоєчасне виставлення поточних, атестаційних, підсумкових, екзаменаційних оцінок	20		
1.4. Неявку без поважної причини на чергування в гуртожитку	10		
1.5. Неявку без поважної причини на засідання педагогічної ради, циклової (предметної) комісії	10		
1.6. Запізнення без поважної причини	10		
1.7. Зрив занять без поважної причини	30		
1.8. Винесення попередження наказом директора	50		
1.9. Винесення догани наказом директора	70		

2.3. В кінці навчального року кожен викладач складає звіт про свою педагогічну діяльність. Голова циклової (предметної) комісії погоджує бали і проставляє в 3-й колонці таблиці. Від адміністрації бали погоджують заступники директора з відповідних напрямів роботи і записують їх у 4-й колонці. Після цього кожному викладачеві виводиться загальна сума балів за навчальний рік. Ця сума балів визначає рейтингове місце викладача у загальному списку всіх педагогічних працівників навчального закладу.

2.4. Відповідно до рейтингового місця або пропорційно до загальної суми набраних балів педагогічні працівники преміюються, відповідно розподіляється навчальне навантаження на наступний навчальний рік, встановлюється кваліфікаційна категорія під час атестації, переглядаються контракти на педагогічну діяльність викладача.

2.5. Узагальнені дані діяльності педагогічних працівників та їх рейтингова оцінка обговорюються і затверджуються на спільному засіданні адміністративної ради та виборного органу первинної профспілкової організації вищого навчального закладу.

2.6. Зведені таблиці рейтингової оцінки педагогічних працівників вивішуються для ознайомлення у методичному кабінеті.

2.7. Результати рейтингової оцінки педагогічних працівників обговорюються на засіданнях циклових (предметних) комісій та педагогічної ради.

3. Прикінцеві положення

3.1. Це Положення затверджується педагогічною радою Коледжу та вводиться в дію наказом директора Коледжу.

3.2. Положення оприлюднюється на сайті Коледжу.

3.3. Відповідальність за впровадження Положення несе заступник директора коледжу з навчальної роботи.

3.4. Положення підлягає перегляду та доопрацюванню, відповідно до змін нормативної бази України в сфері фахової передвищої освіти.