

Укркоопспілка
Самарівський кооперативний фаховий коледж

ПОГОДЖУЮ

Голова профспілкової організації
Гетяна НАГОРНА



ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою
Самарівського кооперативного
фахового коледжу
Протокол № 1 від 29 серпня 2025 року
Голова педагогічної ради
 **Любов ПІХОТИНА**

Уведено в дію
наказом директора Самарівського
кооперативного фахового коледжу
від 29 серпня 2025 року № 89

Положення
про рейтингову оцінку діяльності педагогічних працівників
Самарівського кооперативного фахового коледжу

1. Загальні положення

1.1. Положення про систему рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників (далі – Положення) визначає поняття рейтингу, методiku його розрахунку, порядок організації та проведення рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників Самарівського кооперативного фахового коледжу (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, професіонального росту, підвищення персональної відповідності за результати навчання і виховання молоді, забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці.

1.3. Це Положення розроблено відповідно до Конституції України, законів України (Закону України «Про освіту», Закону України «Про повну загальну середню освіту», Закону України «Про фахову передвищу освіту», актів Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативних актів Міністерства освіти і науки України, постанов з'їздів, зборів Рад Укркоопспілки, постанов і розпоряджень Правління Укркоопспілки та споживспілки, документів НМЦ Укркоопспілки «Укоопосвіта», рішень держадміністрації області, місцевих рад, Статуту коледжу, інших нормативних актів.

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 Коледжу 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.

1. Методика розрахунку рейтингової оцінки

2.1. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників Коледжу 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 літератури (за одну роботу)	5		
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	10 5		
доповіді			
виступи			
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		
2. 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 студентів) у виховних, спортивних та інших заходах, під час проведення тижнів спеціальностей	10		
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 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 Коледжу.

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 Коледжу.

2.6. Зведені таблиці рейтингової оцінки педагогічних працівників оприлюднюється для ознайомлення на сайті коледжу.

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

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

3.1. Основні показники та норми бального оцінювання для підрахунку рейтингових балів педагогічного працівника можуть щорічно переглядатися та затверджуватися педагогічною радою Коледжу.

3.2. Це Положення набуває чинності після його затвердження педагогічною радою Коледжу та видання відповідного наказу директором Коледжу. При підрахунку рейтингу педагогічного працівника за навчальний рік враховуються види робіт, виконані після 01 вересня поточного року.

3.3. Введення в дію змін та доповнень оформлюється відповідним наказом по коледжу із зазначенням терміну дії змін.

3.4. Положення зберігає чинність в перехідний період до затвердження нового Положення, або іншого нормативно-правового акту, якщо інше не передбачено.

Методика розрахунку рейтингової оцінки викладачів Самарівського кооперативного фахового коледжу

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 (доопрацювання) навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни	20		
	10		
2.2. Рецензування навчально-методичної літератури (за одну роботу)	5		
2.3. Підготовка і проведення відкритого заняття (за умови позитивної оцінки)	50		
2.4. Підготовка і проведення відкритого виховного заходу, засідання гуртка, НСТ (за умови позитивної оцінки)	30 20 10		
2.5. Розробка і впровадження нових форм, методів і нових інформаційних продуктів та технологій навчання	30		
2.6. Участь в засіданнях педагогічної ради, конференцій, семінарів			
доповіді	20		
виступи	5		
2.7. Підготовка навчально-методичної літератури на замовлення НМЦ «Укоопосвіта»	до 50		
2.8. Підготовка досвіду роботи на замовлення НМЦ «Укоопосвіта»	до 40		
2.9. Опублікування статей в ЗМІ	3		

2.10.Участь у конкурсах, олімпіадах регіонального та обласного (Всеукраїнського) рівня	рег. I – 5 II – 4 III – 3 уч. - 2	обл. I – 5 II – 4 III – 3 уч. - 2	Всеукр I – 5 II – 4 III – 3 уч. - 2.		
2.11 Викладання на підготовчих курсах	30				
3. Організаційна робота					
3.1. Керівництво цикловою (предметною) комісією	30				
3.2. Керівництво студентською групою	20 (за 30 осіб)				
3.3 Профорієнтаційна робота	10				
3.4 Робота в складі Приймальної комісії	50				
3.5. Ведення навчальної документації згідно вимог (журналів навчальних занять, відомостей обліку успішності студентів, залікових книжок тощо)	5				
3.6 Виконання адміністративних функцій	50				
4. Виховна робота					
4.1 Індивідуальна робота зі студентами та батьками	до 10				
4.2 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 (більше 50% занять у режимі offline)	до 10				