

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«КІБЕРНЕТИЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»
ЕТІ імені Роберта Ельворті**

Затверджено рішенням
Педагогічної ради
протокол № 05/23 від 19.05.2023р.

Введено в дію
Наказом №09-3/ОД від 22.05.2023р.
Директор



О.Щербина

ПОЛОЖЕННЯ

**про рейтингове оцінювання професійної діяльності
педагогічних та науково-педагогічних працівників
у Відокремленому структурному підрозділі
«Кібернетичний фаховий коледж» Економіко-
технологічного інституту імені Роберта Ельворті**

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ.....	6
3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	7
4. ДОДАТОК..	8

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників у Відокремленому структурному підрозділі «Кібернетичний фаховий коледж» Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті (далі – Положення) розроблено Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», актів Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативних актів Міністерства освіти і науки України, Положення про Відокремлений структурний підрозділ «Кібернетичний фаховий коледж» Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті (далі-Коледж).

1.2. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу (далі – рейтингове оцінювання) є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти в Коледжі.

1.3. Рейтингове оцінювання здійснюється з метою активізації та розвитку творчої професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу (далі – педагогічні працівники), стимулювання безперервної освіти, професійного росту, підвищення персональної відповідності за результати навчання і виховання молоді, забезпечення соціального захисту компетентної педагогічної праці.

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

1.5. Головними завданнями введення рейтингової оцінки є:

- ✓ створення інформаційної бази для аналізу й оцінки результатів діяльності педагогічних працівників;
- ✓ визначення кращих показників результатів діяльності педагогічних працівників;
- ✓ відповідність сучасним тенденціям розвитку освіти в Україні;
- ✓ посилення зацікавленості педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, освоєнні передового педагогічного досвіду, творчому підході до організації освітньо-виховного процесу;
- ✓ забезпечення більшої об'єктивності оцінки якості діяльності

педагогів за рахунок повноти та достовірності інформації;

- ✓ посилення колективної зацікавленості педагогів у покращенні навчальних досягнень студентів;
- ✓ диференціація оцінки діяльності для забезпечення стимулювання найкращих педагогічних працівників;
- ✓ 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;
- ✓ створення позитивних умов для професійного розвитку педагогічних працівників, здатних до свідомого осмислення та оцінювання власного досвіду, усвідомлення своєї місії у професійній адаптації та становленні молодих викладачів;
- ✓ стимулювання прагнення педагога до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації, вміння прогнозувати й змінювати свою діяльність на предметному, рефлексивному та особистісному рівнях;
- ✓ вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду.

1.6. Система рейтингового оцінювання 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 працівника, 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:

- ✓ 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;
- ✓ підлягають об'єктивному оцінюванню балами закінчені види роботи.
- ✓ забезпечення справедливого балансу між оцінкою різних видів роботи, яке досягається шляхом всебічного обговорення положень системи рейтингового оцінювання колективом Коледжу;
- ✓ рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників проводиться до 01 липня за результатами навчального року. Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність усіх педагогічних працівників (за основним місцем роботи та за сумісництвом), які працюють в Коледжі не менше одного року.

1.8. Результати рейтингового оцінювання враховуються під час прийняття рішень стосовно:

- ✓ подання до нагородження, подяк, надання премій педагогічному працівнику;
- ✓ присвоєння кваліфікаційної категорії, педагогічного звання під час атестації педагогічних працівників;
- ✓ морального та матеріального заохочення кращих педагогічних працівників;
- ✓ розподілення навчального навантаження на наступний навчальний рік;

- ✓ продовження строку (перегляд умов) трудового договору тощо.

2. ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ

2.1. Рейтингова оцінка педагогічного працівника Коледжу (далі – рейтингова оцінка) визначається за результатами проведення рейтингового оцінювання попереднього навчального року з урахуванням окремих видів виконаної роботи та їх бальної оцінки.

2.2. Для здійснення рейтингового оцінювання створюється рейтингова комісія Коледжу у складі:

- ✓ голова комісії - директор Коледжу;
- ✓ члени комісії: заступник директора з організації навчального процесу, голови циклових комісій.

2.3. Педагогічний працівник разом з головою циклової комісії формують звіт за встановленою формою (Додаток 1 до Положення). Підсумкова рейтингова оцінка визначається відповідно до методики розрахунку рейтингової оцінки педагогічного працівника, зазначеної у Додатку 1. Підсумкова рейтингова оцінка визначається як різниця між сумою накопичених педагогічним працівником балів та кількістю балів до стягнення.

2.4. Голови циклових комісій несуть відповідальність за достовірність поданої у звіті інформації. Рейтингові оцінки розраховують за даними, наведеними у звітах педагогічних працівників.

2.5. Зведені дані рейтингового оцінювання подаються заступнику директора з організації навчального процесу до 25 червня поточного року і розглядаються рейтинговою комісією Коледжу. До звітів, за потреби, додаються довідкові матеріали, які підтверджують наведені у звітах показники.

2.6. Рейтингова комісія Коледжу визначає рейтингову оцінку кожного педагогічного працівника. Результати роботи рейтингової комісії Коледжу оформлюється протоколом.

2.7. Узагальнені дані діяльності педагогічних працівників та їх рейтингова оцінка обговорюються і затверджуються на спільному засіданні педагогічної ради Коледжу.

2.8. Зведені таблиці рейтингової оцінки педагогічних працівників оприлюднюються на сайті Коледжу не пізніше початку наступного навчального року.

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

3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

3.1. Зміни та доповнення до Положення вносяться рішенням педагогічної ради Коледжу та вводяться в дію наказом директора Коледжу.

Методика розрахунку рейтингової оцінки педагогічного працівника**I. Система накопичення балів**

№пп	Досягнення	Нормативні кількість балів за закінчену роботу	Кількість виставлених балів
1. Навчально-методична робота			
1.	Розробка навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни	20	
3.	Підготовка і проведення відкритого заняття, засідань, гуртків	20	
4.	Розробка і впровадження нових форм, методів і нових технологій навчання	20	
5.	Доповіді на засіданнях педагогічної ради	10	
6.	Участь в заходах зовнішнього контролю на замовлення органів виконавчої влади у сфері освіти (ЄДКІ, ЗНО, НМТ тощо)	30	
7.	Опублікування наукових статей у фахових виданнях	50	
8.	Підготовка студентів до участі у конкурсах, олімпіадах міського (Всеукраїнського) рівня	50	
9.	Викладання на підготовчих курсах	30	
10.	Розробка (в т.ч. співавторство з працівникам інших ЗФПО) навчального посібника для загальнодержавного використання (за закінчену роботу)	50	
11.	Розробка та впровадження електронних засобів навчання, звітності, які використовуються для потреб коледжу	30	
12.	Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вище перерахованих показниках	До 10	

2. Організаційна робота			
1.	Керівництво цикловою комісією (предметною)	20	
2.	Кураторство академічною групою	20	
3.	Керівництво гуртком, клубом, спортивною секцією	10	
4.	Профорієнтаційна робота	30	
5.	Робота в складі приймальної комісії на період прийому документів	40	
6.	Розробка нормативної документації для діяльності Коледжу (за кожний закінчений документ)	50	
7.	Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вище перерахованих показниках	До 10	
3. Виховна робота			
1.	Організація і проведення екскурсій, походів	30	
2.	Підготовка і проведення відкритого виховного заходу	30	
3.	Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вище перерахованих показниках	До 10	
4. Здобуття освіти, відзнаки та почесні звання			
1.	Наявність другої вищої освіти за профілем	20	
2.	Наявність наукового ступеня «доктор філософії» («кандидат наук»)	30	
3.	Наявність вченого звання (доцент, професор та старший дослідник)	30	
4.	Складання міжнародного тесту на володіння іноземною мовою	50	
5.	Отримання подяк, грамоти, відзнак оформлених відповідними наказами (за звітний рік)	20	
6.	Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вище перерахованих показниках	До 10	

II. Система вирахування балів (стягнення)

№пп	Зміст упушень і помилок	Норматив на кількість балів	Кількість виставлених балів
1.	За порушення виконавчої дисципліни (невиконання посадових та службових обов'язків, доручень тощо)	-20	
2.	За відсутність на засіданні педагогічної ради без поважної причини (за кожне)	-10	
3.	Винесення догани наказом директора Коледжу	-70	
4.	Винесення попередження наказом директора	-50	
6.	Систематичне недотримання вимог ведення навчальної документації (журналів навчальних занять, відомостей обліку успішності студентів, тощо)	-30	
Разом балів до вирахування:			