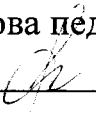


Міністерство освіти і науки України  
Лисичанський промислово-технологічний коледж

## ПОЛОЖЕННЯ

Про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників  
у Лисичанському промислово-технологічному коледжі

Затверджено педагогічною радою  
Лисичанського промислово-  
технологічного коледжу  
Голова педагогічної ради  
 Н.М. Скиба  
(протокол № 5 від 25 лютого 2019)

Лисичанськ – 2019

Положення Про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників у Лисичанському промислово-технологічному коледжі

Розробник:

Горбокоть Ю.В., заступник директора з навчально-виховної роботи  
Лисичанського промислово-технологічного коледжу

## **1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

Положення «Про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників у Лисичанському промислово-технологічному коледжі» (далі – Положення) розроблено відповідно Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», зокрема, розділ V, стаття 16, розділ VI, стаття 26; Типового положення «Про атестацію педагогічних працівників», Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти, затвердженим наказом Лисичанського промислово-технологічного коледжу від 31 серпня 2018 р. №134-О.

Положення «Про рейтингову систему оцінки діяльності педагогічних працівників у Лисичанському промислово-технологічному коледжі» є нормативним документом, який визначає мету, завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання навчальної, методичної, організаційної та виховної діяльності педагогічних працівників Лисичанського промислово-технологічного коледжу (далі – коледж).

Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти у коледжі.

Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників проводиться за наслідками кожного навчального року.

Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність штатних педагогічних працівників, які працюють в коледжі не менше одного року, мають педагогічне навантаження не менше 360 годин на рік.

## **2. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА ПРИНЦИПИ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ РОБОТИ ВИКЛАДАЧІВ**

Рейтингове оцінювання професійної діяльності викладачів коледжу впроваджується з метою створення системи об'єктивного моніторингу та аналізу якості кадрового забезпечення освітнього процесу, застосування в коледжі дієвих форм поєднання науки та освіти, інноваційних технологій і

методик для надання якісних освітніх послуг та комплексної оцінки професійної діяльності педагогічних працівників.

Метою запровадження рейтингового оцінювання діяльності викладачів в коледжі є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників;

- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного педагогічного працівника коледжу;

- забезпечення здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці;

- накопичення статистичної інформації про стан і розвиток професійної компетентності педагогічних працівників;

- стимулювання діяльності, спрямованої на підвищення якості освітніх послуг.

Основними завданнями рейтингового оцінювання діяльності викладачів в коледжі є:

- розробка і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання рівня та ефективності діяльності педагогічних працівників коледжу;

- формування управлінських кадрів і педагогічного складу коледжу з урахуванням їх індивідуального внеску;

- моніторинг та оцінка діяльності педагогічних працівників коледжу;

- розвиток творчої ініціативи та підвищення результативності професійної діяльності педагогічних працівників;

- активізація та стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу коледжу в цілому;

- виявлення недоліків в діяльності педагогічних працівників коледжу;

- формування системи матеріального (за наявності коштів) і морального стимулювання діяльності педагогічних працівників.

Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників коледжу базується на принципах плановості, об'єктивності, системності, прозорості, гласності, демократичності.

Рейтингова система включає низку показників, за якими оцінюється участь кожного викладача коледжу в освітньому процесі, виконання його посадових обов'язків, дотримання трудової та виконавчої дисципліни, професійний рівень, активність у громадській роботі тощо.

Рейтингова система оцінки роботи є дієвим фактором мотивації працівників навчального закладу до сумлінної, результативної праці, удосконалення професійної майстерності викладацького складу, здатності творчо використовувати передовий педагогічний досвід, інноваційні освітні технології, самоосвітньої діяльності, дисциплінованості та відповідальності.

Показники рейтингового оцінювання доцільно враховувати при:

- висуненні кандидатур для відзначення подяками та грамотами;
- розподілі педагогічного навантаження, визначенні кандидатур на заміщення педагогічних працівників (у разі конкурсу);
- визначенні сумм матеріального заохочення (преміювання) педагогічних працівників;
- атестації педагогічних працівників.

### **3. ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГУ**

Для визначення рейтингу діяльності викладача в коледжі створюється рейтингова комісія у складі:

- директор коледжу – голова комісії;
- члени комісії: заступника директора з навчально-виховної роботи, завідувач відділеннями, методист, голови циклових комісій, голова первинної профспілкової організації коледжу.

Виходячи з того, що серед багатогранних видів діяльності коледжу ключовим є надання освітніх послуг, до основних видів робіт викладача відносять: навчально-методичну, організаційну, виховну роботу тощо.

Перелік показників для розрахунку рейтингу за результатами діяльності педагогічних працівників коледжу наведено в додатку А. Важливість кожного показника визначається його оцінкою в балах.

Рейтинги розраховують за даними звітів викладачів, в яких обов'язково мають бути заповнені всі комірки, вказані у таблиці. У випадку, коли показник дорівнює нулю, у звіті проставляється цифра 0.

Кожен викладач формує звіт за встановленою формою, вписує бали у графу самооцінка. Сформовані звіти за особистим підписом передаються головам циклових комісій для перевірки достовірності заповнених даних. Викладач не має права звітувати одними й тими ж результатами своєї професійної діяльності, декілька раз поспіль, робота, яка не була врахована в рейтингу (затримка друку, несвоєчасне одержання підтвердження тощо), має бути внесена до наступного звітного періоду (року) після отримання підтвердження. Викладач несе персональну відповідальність за достовірність поданої у звіті інформації.

Подана викладачем інформація обговорюється на засіданнях відповідних циклових комісій. Уточнені дані заносяться до звіту викладача головою циклової комісії не пізніше 10 червня.

Аналіз результатів рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників коледжу та їх узагальнення здійснюється рейтинговою комісією. На вимогу рейтингової комісії до звітів викладачів додаються довідкові матеріали, які підтверджують наведені у звітах показники. За рішенням рейтингової комісії бальні оцінки можуть змінюватися у межах максимально передбаченої кількості балів.

Адміністративні бали можуть нараховуватися за виконання окремих видів навчально-методичної, інноваційної, організаційної та виховної роботи, що не враховані в звіті викладача, за поданням директора, заступників директора, завідувача відділень, методиста та голови циклової комісії.

Рейтингова комісія визначає рейтингове місце викладача у загальному списку педагогічних працівників шляхом підрахунку суми балів.

Результати роботи комісії оформлюються протоколом, оприлюднюються на засіданні педагогічної ради коледжу в червні та публікуються на сайті коледжу.

Інформація про підсумки роботи рейтингової комісії, узагальнення та зберігання даних покладається на методиста коледжу. Протоколи засідань рейтингової комісії та звіти педагогічних працівників зберігаються протягом атестаційного періоду працівника в методичному кабінеті коледжу.

#### **4. НАСЛІДКИ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕДЖУ**

За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічного працівника рівень його професійної компетентності та ефективності роботи на займаній посаді (загалом та за видами діяльності) може бути визнаним як високий, достатній або низький.

Рішення про встановлення граничних балів щодо визначення рівня професійної компетентності та ефективності роботи педагогічних працівників приймає рейтингова комісія коледжу (щорічно до 1 червня).

Високий та достатній рівні професійної компетентності та ефективності роботи педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його матеріального і морального заохочення та враховуються при атестації педагогічного працівника.

Низький рівень професійної компетентності та ефективності роботи є підставою для попередження педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді.

#### **5. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГ ВИКЛАДАЧІВ**

Викладачі, голови циклових комісій можуть подавати письмові звернення на ім'я голови рейтингової комісії.

Рейтингова комісія у тижневий термін має розглянути звернення в присутності викладача та голови циклової комісії.

## ЗВІТ

## ПРО ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧА

Прізвище, ім'я, по батькові викладача \_\_\_\_\_

Посада (кількість годин) \_\_\_\_\_

Показник роботи за період з \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

Таблиця 1 – Показники рейтингової оцінки

Вид роботи	Кількість облікових балів			
	норматив	самооцінка	оцінка голови ЦК	оцінка рейтингової комісії
1	2	3	4	5
<b>1 Навчально-методична робота</b>				
Розробка освітньої програми (на всіх членів проектної групи пропорційно до їх участі в розробці)	30			
Розробка нових робочих програм предметів, дисциплін, практик (за 1 кредит)	10			
Перегляд та оновлення діючих робочих програм предметів, дисциплін, практик (за 1 кредит)	5			
Розробка навчально-методичного забезпечення (за 1 заняття):				
- лекція	1			
- семінарське заняття	1			
- практична робота	1			
- лабораторне заняття	1			
Розробка методичних вказівок до виконання курсового проекту	15			
Розробка методичних вказівок до виконання дипломного проекту з дисципліни	20			
Розробка методичних вказівок до виконання економічної частини (автоматизації) дипломного проекту	10			
Складання:				
- завдань комплексного кваліфікаційного екзамену	10			
- завдань ДПА	10			
- завдань комплексних контрольних робіт	10			
- завдань для проведення тестового контролю з дисципліни	10			
- екзаменаційних білетів	5			
Підготовка та проведення відкритого заняття (за наявності методичної розробки)	20			



## Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Розробка і впровадження наочних навчальних матеріалів з дисципліни: схем, діаграм, таблиць тощо	1-10*			
Підготовка і впровадження електронного супроводу навчальних дисциплін: презентацій, відеофільмів, тестового контролю з дисципліни	1-20*			
Показники успішності за результатами семестрового контролю: успішність – 90%, якість знань вище за 50%;	20			
успішність – 90% якість знань – 50-40%	10			
Відвідування занять викладачів (за наявності аналізу заняття)	1			
Публікації:				
- стаття у фахових виданнях;	50			
- стаття у методичних збірниках;	30			
- тези у методичних збірниках.	20			
Публікація методичних матеріалів на освітніх платформах (при наявності сертифікату)	10			
Участь у конференціях, семінарах, засіданнях ОМО	20			
Керівництво роботою студента та його участь в олімпіаді: (за 1-го учасника)				
- обласних/призові місця	20/40			
- всеукраїнських/призові місця	50/100			
Керівництво роботою студента та його участь в творчих конкурсах: (за 1-го учасника)				
- обласних/призові місця	20/40			
- всеукраїнських/призові місця	50/100			
Керівництво роботою студента та його участь в науково-теоретичних конференціях: (за 1-го учасника)				
- коледжу, міста/призові місця	5/10			
- регіональних, обласних/призові місця	20/40			
- всеукраїнських/призові місця	50/100			
* Кількість балів залежить від обсягу та якості матеріалів				
<b>2. Організаційна робота</b>				
Робота на посаді:				
- директора	25			
- заступника директора	20			
- завідувача відділення	15			
- методиста/практичного психолога	15			
Виконання роботи секретаря педагогічної та методичної ради, приймальної та стипендіальної комісії	10			

## Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Керівництво цикловою комісією	10			
Участь у проведенні педагогічних рад, методичних рад (за виступ)	3			
Завідування кабінетом, лабораторією	1-5*			
Керівництво академічною групою (за одного студента)	1			
Керівництво гуртком	1-5*			
Виконання функцій наставників молодих викладач, тьюторів	5			
Проведення заходів в рамках декади циклової комісії (за один захід)	3			
Створення та забезпечення роботи сайту/блогу викладача	20			
Створення та забезпечення роботи Googl-класу викладача	20			
Створення медіапродуктів: оф-лайн лекцій, програм для тестування (за один модуль)	5			
Підготовка спортивних команд та участь у змаганнях: (за 1 команду)				
- коледжу	5			
- міста/призові місця	10/20			
- області/призові місця	20/40			
Участь в проведенні профорієнтаційних заходів в коледжі (за 1 захід)	5			
Проведення профорієнтаційної роботи в школах, училищах, ліцеях (за наявності довідки або подання секретаря ПК)	5			
Організація та проведення обласних конференцій, методичних об'єднань	20			
Робота в комісіях Департаменту освіти, МОН України	50			
Ведення журналів:				
- обліку роботи академічної групи;	1-10*			
- класного керівника;	1-5*			
- реєстрації інструктажів	1-5*			
<b>* Кількість балів залежить від якості ведення документації та виконання планів роботи</b>				
<b>3. Виховна робота</b>				
Підготовка та проведення виховного заходу (за наявності розробки, сценарію)	10			
Участь студентів групи у виховних заходах коледжу (за 1 захід)	5			
Участь студентів групи у толоках, прибираннях (залежно від вкладу групи)	1-5*			
Участь студентів групи в акціях коледжу, міста	1-5*			
Виконання плану виховної роботи коледжу	1-10*			
<b>* Кількість балів пропорційна виконаній роботі</b>				

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
<b>4. Підвищення кваліфікації та професійної майстерності</b>				
Проходження курсів підвищення кваліфікації	5			
Отримання вищої освіти	30			
Стажування на підприємстві (за наявності програми стажування)	5			
Участь в семінарах, майстер-класах, тренінгах, курсах (при наявності сертифікату, свідоцтва) за 1 годину	3			
Участь в он-лайн вебінарах, курсах, майстер-класах, семінарах (при наявності сертифікату, свідоцтва) за 1 годину	1			
Адміністративні бали (за поданням членів адміністрації, голів ЦК)	1-10*			
<b>* Кількість балів пропорційна виконаній роботі</b>				
<b>5. Заохочення</b>				
Подяки, грамоти та інші відзнаки оформлені відповідними наказами:				
- коледжу	10			
- міського рівня	15			
- обласного рівня/ради директорів	20			
- МОН України	30			
<b>6. Штрафні бали</b>				
За відсутність на засіданні методичної, педагогічної ради, ради класних керівників (без поважних причин за пропуск)	-5			
За невиконання рішень педагогічної ради (за 1 порушення)	-10			
За зауваження в журналах обліку роботи академічної групи/класного керівника (за 1 зауваження)	-5/-2			
За порушення правил охорони праці, виробничої санітарії працівником (згідно припису інженера з ОП)	-5			
Порушення трудової дисципліни, невиконання (несвоєчасне) виконання функціональних обов'язків	-10			
За пропуски занять студентами групи без поважних причин (за кожні 50 годин)	-5			
За несвоєчасну розробку та затвердження навчальної документації (за 1 порушення)	-5			
За оголошену догану	-30			
<b>Загальна сума балів</b>				

Викладач \_\_\_\_\_

Голова циклової комісії \_\_\_\_\_

Голова рейтингової комісії \_\_\_\_\_