

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**структурний підрозділ
«ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ КОНСТРУЮВАННЯ ОДЯГУ»
ПРИВАТНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
«ВІННИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ КОНСТРУЮВАННЯ ОДЯГУ
І ПІДПРИЄМНИЦТВА»**

Затверджено:
Вченою радою «ВІКОП»
«04» червня 2022 р.

протокол № 11
голова вченої ради
М.О.Соляніченко



Введено в дію:
наказ «ВІКОП»
від «08» червня 2022 р.
№ 11/1

ПОЛОЖЕННЯ
про рейтингову оцінку діяльності педагогічних працівників
у СП «Фаховий коледж конструювання одягу» ПВНЗ «ВІКОП»

ВСТУП

Сучасні ринкові відносини в системі освіти потребують від викладачів постійного творчого пошуку у своїй професійній діяльності, а керівники навчальних закладів зобов'язані вживати заходів щодо стимулювання професійного росту викладачів. Удосконалення організації освітнього процесу безпосередньо пов'язано із удосконаленням професійної майстерності викладацького складу, його здатність творчо використовувати кращий педагогічний досвід, інноваційні методи та навчальні технології, методи стимулювання і контролю знань.

Актуальним є вирішення проблем якісної підготовки фахівців, забезпечення їх високої мобільності, можливості швидкого реагування на ринку праці. Ці процеси спричиняють зміни в системі освіти, зокрема в професійній діяльності педагогічних працівників навчальних закладів. Результативність педагогічної діяльності залежить від стану науково-методичної роботи, оскільки її зміст і організація сприяють підвищенню кваліфікації викладачів.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення розроблено відповідно до ст.51,57 Закону України «Про вищу освіту», Законів України «Про освіту» та «Про фахову передвищу освіту»; Типового положення «Про атестацію педагогічних працівників», Положення про СП «Фаховий коледж конструювання одягу» ПВНЗ «ВІКОП».

1.2. Система оцінки якості діяльності педагогічних працівників (рейтингової оцінки) є складовою загальної системи управління якістю у Коледжі, є комплексом показників, які характеризують основні види діяльності викладача СП «ФККО» ПВНЗ «ВІКОП» (далі – Коледж).

1.3. Дане Положення визначає методика розрахунку рейтингу для оцінювання діяльності викладацького складу Коледжу.

1.4. Метою запровадження рейтингового оцінювання 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 в Коледжі.*

1.5. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

- 1) *розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності педагогічних працівників Коледжу;*
- 2) *формування управлінських кадрів і педагогічного складу Коледжу з урахуванням їх індивідуального внеску у підвищення рейтингу Коледжу в цілому;*
- 3) *вдосконалення діяльності та розвиток коледжу через критичний, серйозний і відвертий аналіз колективом результативності власної праці;*
- 4) *активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують і сприяють підвищенню рейтингу Коледжу в цілому, та створення умов для професійного зростання усіх працівників;*
- 5) *стимулювання нових напрямів наукових досліджень та вдосконалення науково-методичної основи викладацької діяльності;*
- 6) *виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності педагогічних працівників;*
- 7) *формування системи матеріального (за наявності коштів) і морального стимулювання діяльності педагогічних працівників.*

1.6. Основними вимогами до системи рейтингового оцінювання є:

- об'єктивне число показників, які характеризують діяльність кожного учасника рейтингу;
- можливість доповнення і зміни показників рейтингу;
- стимулювання кожного учасника рейтингового оцінювання.

1.7. Виходячи з того, що серед багатограних видів діяльності Коледжу ключовим є надання освітніх послуг, до основних видів робіт викладача відносять: навчальна, методична, наукова, організаційна.

2. ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГУ

2.1. Рейтингове оцінювання викладача в Коледжі здійснюється на основі показників діяльності лише штатних педагогічних працівників, які мають педагогічне навантаження більше 360 годин.

2.2. Для визначення рейтингу діяльності викладача створюється рейтингова комісія у складі: директор Коледжу – голова комісії; члени комісії: заступник директора з навчальної роботи, заступник директора з виховної роботи, завідувач навчально-виробничою практикою, завідувач навчально-методичним кабінетом, завідувачі відділеннями, голови циклових комісій, голова профспілкового комітету, представники студентського самоврядування.

2.3. Перелік показників для розрахунку рейтингу за результатами діяльності педагогічних працівників у поточному навчальному році затверджуються педагогічною радою Коледжу.

2.4. Кожен викладач формує звіт за встановленою формою. Рейтинги розраховують за даними, уміщеними у звітах викладачів, у яких обов'язково мають заповнюватися всі комірки, вказані в таблицях. У випадку, коли показник дорівнює нулю, у звіті проставляється цифра 0.

2.5. На засіданнях відповідних циклових комісій проводиться обговорення роботи викладачів, зазначеної у звітах. Голови циклових комісій несуть відповідальність за достовірність поданої у звіті інформації.

2.6. Не пізніше 15 червня обліковані дані подаються в навчально-методичний кабінет і розглядаються рейтинговою комісією. На вимогу рейтингової комісії до звітів додаються довідкові матеріали, які підтверджують наведені у звітах показники.

2.7. Рейтингова комісія визначає рейтинг роботи усіх педагогічних працівників Коледжу. Результати роботи комісії оформлюється протоколом.

2.8. Результати рейтингового оцінювання педагогічних працівників за результатами діяльності у поточному навчальному році оприлюднюються на засіданнях педагогічної ради Коледжу та вченої ради Інституту в червні та публікуються на сайті ВІКОП».

2.9. Виставлення балів відбувається протягом навчального року і закінчується в кінці навчального року.

2.10. Рейтингове місце викладача за навчальний рік є підставою для його винагородження (грошового преміювання за сумлінну працю, нагородження грамотами тощо).

2.11. Рейтингова оцінка роботи враховується під час атестації педагогічних працівників.

2.12. Інформація про підсумки роботи рейтингової комісії, узагальнення та зберігання даних покладається на завідувача навчально-методичного кабінету.

3. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ ВИКЛАДАЧА ПРО РЕЗУЛЬТАТИ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Викладач подає апеляцію в 5-денний термін після підсумкового засідання до рейтингової комісії.

3.2. Рейтингова комісія розглядає апеляцію в присутності викладача.

4. ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ РОБОТИ ВИКЛАДАЧІВ

№ за пор	Назва напрямку роботи	Бал, проставлений комісією (від 0 до 10 балів)
1.	Навчальна робота (в т.ч. – якість дистанційної роботи)	
2.	Навчально-методична робота (підготовка ОПП, НП та РНП, інноваційні проєкти, апробовані методичні розробки, досвід, видання, відкриті заняття тощо)	
3.	Наукова робота (підготовка і проведення конференцій, участь як доповідач або друкування тез, наукові дослідження тощо)	
4.	Позитивні здобутки (переможні результати участі викладача або студентів в конкурсах, олімпіадах, виставках тощо)	
5.	Організаційна робота (якісна робота за посадою, профорієнтація тощо)	
6.	Позанавчальна робота (організовані і проведені заходи)	
7.	Виховна робота (заходи, результати роботи керівників груп зі студентами і батьками)	
8.	Санкції (позитивні і негативні) – бали віднімаються або додаються за підсумками роботи, в тому числі - за не враховані вище показники	
	Загальна сума балів	

Сума балів визначає рейтингове місце викладача у загальному списку всіх педагогічних працівників навчального закладу. Відповідно до рейтингового місця або пропорційно до загальної суми набраних балів педагогічні працівники преміюються. Дані рейтингу враховуються при розподілі педагогічного навантаження на наступний навчальний рік, встановленні кваліфікаційних категорій під час атестації, при перегляді контрактів на подальшу педагогічну діяльність викладача.

Голова циклової комісії за якісне виконання завдань, які не передбачені даним положенням (профорієнтаційна робота, громадська діяльність тощо) має право додати до суми балів до 10 балів.

Заступники директора, завідувачі відділення, завідувач навчально-методичного кабінету за якісне виконання викладачем окремих доручень, які вплинули на якість освітнього процесу може додати до суми балів до 30 балів.

Результати роботи комісії з визначення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників оформляються протоколом в день підсумкового засідання і підписуються всіма присутніми членами комісії.