

ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ

ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ЗАКАРПАТСЬКОГО УГОРСЬКОГО ІНСТИТУТУ ІМЕНІ ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ

ЗАТВЕРДЖЕНО

Педагогічною радою

Фахового коледжу

ЗУІМ. Ф. Ракоці ІІ

Протокол № 1

від 29 серпня 2023 р.

Голова Педагогічної ради



К.С. Шовш

ПОЛОЖЕННЯ

про систему рейтингового оцінювання роботи педагогічних, науково-педагогічних працівників Фахового коледжу Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці ІІ

Уводиться в дію
з 01 вересня 2023 р.
Наказ № 118
від 29 серпня 2023 р.

1. Загальні положення

1.1. Положення про рейтингове оцінювання педагогічних і науково-педагогічних працівників Фахового коледжу Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II встановлює порядок здійснення рейтингового оцінювання результативності професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників Фахового коледжу Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II (далі - Фахового коледжу).

1.2. Дане Положення розроблено відповідно до Законів України «Про фахову передвищу освіту», «Про середню освіту», Положення про Фаховий коледж Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II та Положення про підвищення кваліфікації, атестацію та сертифікацію педагогічних і науково-педагогічних працівників у Фаховому коледжі Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II.

1.3. Рейтингове оцінювання педагогічних і науково-педагогічних працівників є складовою системи внутрішнього забезпечення якості освіти, що координується Відділом моніторингу внутрішнього забезпечення якості освіти Фахового коледжу ЗУІ.

1.4. Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність педагогічних і науково-педагогічних працівників, які працюють у Фаховому коледжі ЗУІ не менше одного року.

1.5. Оцінювання результатів відбувається шляхом заповнення електронної версії анкети у формі самооцінювання.

1.6. Проведення оцінювання результатів (період звітування) відбувається у першому семестрі навчального року. Педагогічні і науково-педагогічні працівники в ході самооцінювання повинні вказати в електронній анкеті достовірні (такі, які можна підтвердити відповідними документами) дані за навчальний рік, що передував періоду звітування.

2. Мета, основні завдання та принципи рейтингового оцінювання

2.1. Метою рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників є створення системи об'єктивного аналізу якості кадрового забезпечення освітньої, наукової діяльності Фахового коледжу ЗУІ, спрямованої на пошук та реалізацію механізмів нарощення й ефективного використання кадрового потенціалу, впровадження в закладі освіти дієвих форм поєднання науки та освіти, інноваційних технологій і методик організації освітнього процесу.

2.2. Основними завданнями рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників є:

- приведення діяльності Фахового коледжу у відповідність до сучасних європейських та світових тенденцій розвитку освіти і науки;
- стимулювання педагогічних і науково-педагогічних працівників до удосконалення якості навчальної, наукової та інноваційної діяльності, підвищення рівня їх професіоналізму й рівня володіння іноземними мовами з метою якісної реалізації освітнього процесу;
- розвиток творчої ініціативи та підвищення результативності професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників;

- реалізація принципів змагання та здорової конкуренції;
- створення фактографічної інформаційної бази, що всебічно відображає результативність роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників та враховується у прийнятті рішень щодо застосування моральних і матеріальних видів заохочення, тощо.

2.3. Щорічне рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників Фахового коледжу ЗУІ відображає динаміку змін ефективності роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників, освітньо-виховної діяльності циклових комісій і закладу освіти.

2.4. Система визначення рейтингу педагогічних і науково-педагогічних працівників Фахового коледжу ЗУІ ґрунтується на таких основних принципах:

- прозорості – відкритість і чітка аргументованість показників, за якими визначається рейтинг;
- достовірності – отримання об'єктивної інформації на підставі сформованої системи чітких показників та вагових коефіцієнтів;
- доступності – зрозумілість і доступність системи оцінювання;
- педагогічного оптимізму – спрямованість на підтримку й заохочення тих, що досягли високих здобутків у роботі;
- гнучкості – можливість встановлення нових пріоритетів через зміну вагових балів для оцінки видів діяльності.

3. Організаційні особливості рейтингового оцінювання

3.1. Початок рейтингового оцінювання передбачає заповнення педагогічним / науково-педагогічним працівником відповідно до займаної посади анкети в цифровому форматі. В анкеті визначається кількість балів за умовну одиницю кожного виду роботи/ діяльності, які оцінюються. Педагогічний / науково-педагогічний працівник, що заповнює анкету, самостійно записує кількісний результат відповідно до визначеного показника діяльності. Загальна кількість балів з кожної підкатегорії й категорії сумується (з використанням заздалегідь визначених формул), а остаточний результат виводиться у підсумковій відомості.

3.2. Під час оцінювання результатів беруться до уваги викладацька та викладацько-організаційна робота педагогічних / науково-педагогічних працівників.

3.2.1. Нарахування встановлених балів передбачається для таких підкатегорій: *аудиторні години; керівництво науковими роботами, рецензування робіт; прийом іспитів, заліків; розробка навчально-методичних матеріалів; організація освітньої діяльності; професійна підготовка/стажування/післядипломна освіта та інші види самоосвіти (в тому числі підвищення рівня володіння іноземними мовами); керівні/менеджерські функції.*

3.2.2. Під час обов'язкового оцінювання результатів роботи береться до уваги наукова робота педагогічних / науково-педагогічних працівників, відповідно за певні категорії цієї роботи нараховуються бали за *наукові результати та рецензування; конференції, доповіді.*

Перераховані вище види діяльності враховуються під час самооцінювання у тому випадку, якщо можуть бути підтверджені документами.

3.3. Під час оцінювання результату роботи педагогічних / науково-педагогічних працівників враховується їхня організаційна, маркетингова та публічно-громадська діяльність.

3.4. Додатковою категорією обов'язкового оцінювання результатів роботи педагогічних / науково-педагогічних працівників є розділ анкети, що оцінює соціальний стан/ соціальні параметри працівників.

3.5. Сформовані анкети педагогічні і науково-педагогічні працівники надсилаються до циклової комісії. У кінці заповненої електронної анкети створюється підсумкова відомість, яку працівник, що заповнював анкету, повинен роздрукувати, підписати і у вказані терміни подати до циклової комісії. Перевірені анкети подаються у відділ моніторингу внутрішнього забезпечення якості освіти.

3.6. Система рейтингового оцінювання передбачає вільний доступ кожного викладача до інформації про рейтинги на офіційному сайті Фахового коледжу ЗУІ.

4. Застосування рейтингу.

4.1. Рейтинг педагогічних і науково-педагогічних працівників враховується при укладанні трудового договору, підписанні контракту, призначенні на іншу посаду, моральному та матеріальному стимулюванні.

5. Прикінцеві положення

5.1. Консультації щодо рейтингового оцінювання здійснює Відділ моніторингу внутрішнього забезпечення якості освіти.

5.2. У випадку виявлення порушень принципів академічної доброчесності під час проходження рейтингового оцінювання передбачається зниження загального рейтингового балу педагогічного/науково-педагогічного працівника на 50 балів.