

**Приватне акціонерне товариство “Вищий навчальний заклад
“Міжрегіональна Академія управління персоналом”
Фаховий медико-фармацевтичний коледж**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Протокол засідання педагогічної
ради Фахового медико-
фармацевтичного коледжу
ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

Від 29 серпня № 1

ПОЛОЖЕННЯ
**Про рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних
працівників Фахового медико-фармацевтичного коледжу Приватного
акціонерного товариства “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна
Академія управління персоналом”**

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Положення про рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників (далі – Положення) Фахового медико-фармацевтичного коледжу Приватного акціонерного товариства “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна Академія управління персоналом” (далі – Коледж) є нормативним документом і визначає мету, основні завдання, принципи та механізми реалізації рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників Коледжу.
- 1.2. Положення розроблено відповідно до Закону України «Про освіту», зокрема на підставі положень розділу VI, статті 32, пункту 2 щодо контролю за якістю роботи педагогічних працівників та розділу VII щодо організації навчально-виховного процесу; Закону України «Про фахову передвищу освіту»; Положення «Про атестацію педагогічних працівників» і є складовою системи забезпечення якості професійної діяльності та якості надання освітніх послуг в системі фахової передвищої освіти.
- 1.3. Рейтинг як форма визначення рівня професійної діяльності педагогічних працівників Коледжу проводиться щорічно за результатами навчального року.
- 1.4. Рейтинг – підсумковий кількісний показник ефективності професійної діяльності педагогічного працівника, що формується за його кваліфікаційними характеристиками та основними напрямками діяльності через створення системи різнорівневого аналізу.
- 1.5. Метою впровадження рейтингового оцінювання в Коледжі є підвищення мотивації педагогічних працівників до розвитку їхнього фахового потенціалу, забезпечення здорової конкуренції; підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників; нагромадження об’єктивних даних про стан професійної компетентності педагогічних працівників; забезпечення прозорості та об’єктивності оцінювання професійної діяльності викладачів.
- 1.6. Основними завданнями рейтингу є такі:

- розробка і використання єдиних критеріїв для оцінювання рівня професійної діяльності педагогічних працівників;
- розвиток лідерського та педагогічного потенціалу педагогічних працівників Коледжу;
- виявлення недоліків в діяльності педагогічних працівників;
- накопичення інформації про професійний розвиток педагогічних працівників Коледжу;
- мотивація педагогічних працівників до ефективної та результативної праці засобами матеріального та морального стимулювання.

1.7. Рейтинг проводиться для усіх працівників Коледжу (диференційовано для педагогів, які працюють за основним місцем роботи та тих, які працюють за сумісництвом).

II. МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ РЕЙТИНГУ

2.1. Оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників проводиться у цілому по Коледжу.

2.2. Визначення рейтингу здійснюється за бальною шкалою оцінок диференційовано для кожного виду діяльності, яка затверджується відповідним наказом директора Коледжу.

2.3. Рейтингова система включає показники, за якими оцінюється участь кожного педагогічного працівника в навчально-виховному процесі, виконання посадових обов'язків, дотримання трудової та виконавчої дисципліни, професійний рівень (Додаток 1).

2.4. Для визначення рейтингу створюється Рейтингова комісія у складі:

директор Коледжу – голова комісії;

члени комісії: заступник директора з навчально-методичної роботи, заступник директора з виховної роботи, методист, голови циклових комісій, голова Ради трудового колективу ПрАТ “ВНЗ “МАУГ”.

2.5. Рейтинг визначається сукупністю балів, які педагогічні працівники отримали за результатами виконання наукової, навчально-методичної, організаційної, виховної роботи.

- 2.6. До 10 червня голови циклових комісій подають звіти про роботу педагогічних працівників адміністрації Коледжу.
- 2.7. Члени Рейтингової комісії перевіряють достовірність наданої інформації та виставляють згідно з таблицями балів.
- 2.8 На вимогу Рейтингової комісії до звітів додаються довідкові матеріали, які підтверджують наведені у звітах показники.
- 2.9. Рейтингова комісія визначає рейтинг роботи викладача. Результати роботи комісії оформлюються протоколом (Додаток 2).
- 2.10. Результати рейтингового оцінювання педагогічних працівників у поточному навчальному році оприлюднюються на останньому засіданні Педагогічної ради та публікуються на сайті Коледжу.
- 2.11. Рейтингове місце викладача є підставою для грошового преміювання.
- 2.12. Рейтингова оцінка роботи педагогічного працівника враховується під час атестації.

ІІІ. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГИ ВИКЛАДАЧА ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ

- 3.1. Педагогічний працівник має право подати апеляцію у 5-денний термін після засідання Рейтингової комісії.
- 3.2. Рейтингова комісія розглядає апеляцію в присутності педагогічного працівника і повідомляє про результати в 5-денний термін у письмовій формі.

ІV. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 4.1. Пропозиції щодо внесення змін та доповнень до Положення можуть надаватися педагогічними працівниками у паперовому або електронному вигляді на розгляд Рейтингової комісії.
- 4.2. Зміни та доповнення до Положення розглядає Рейтингова комісія, у двотижневий термін та виносить їх на розгляд Педагогічної ради. Педагогічна рада Коледжу розглядає та затверджує зміни та доповнення до Положення. На підставі відповідного позитивного рішення директор Коледжу видає відповідний наказ.

4.3. Дане Положення набуває чинності з моменту його затвердження педагогічною радою Коледжу і відповідним наказом директора Коледжу.

Рейтингова оцінка роботи

викладача _____ (ПІБ)

циклової комісії _____

Фахового медико-фармацевтичного коледжу Приватного акціонерного товариства "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом" за 20__-20__ н. р.

№ з/п	Вид роботи	Хто оцінює	К-сть балів	Підпис	Примітки
Організаційна робота (0-40 балів)					
1	Виконання індивідуальних планів згідно термінів і графіків	Голова циклової комісії	0-5		
2	- Розробка та проведення відкритих занять, виховних заходів. - Взаємовідвідування занять викладачів коледжу, участь у їх обговоренні.	Голова циклової комісії	0-5		
3	Підготовча робота до складання ЄДКІ (Єдиного державного кваліфікаційного іспиту)	Голова циклової комісії	0-10		
4	Участь у роботі циклової комісії (відвідування засідань, участь у проведенні декади, тощо).	Голова циклової комісії	0-10		
5	Участь в ліцензуванні та акредитації	Директор коледжу	0-10		
Науково-методична та інноваційна робота (0-55 балів)					
	<i>Розробка:</i>				
6	- Освітніх та освітньо-професійних програм	Директор коледжу	0-10		
7	- Положень та інших нормативних документів, які регламентують діяльність коледжу та сприяють досягненню якості в роботі	Директор коледжу	0-10		
8	- Навчально-методичного й інформаційного забезпечення освітніх компонентів освітньо-професійних програм	Заступник директора з навчально-методичної роботи	0-10		
9	- Навчальних, робочих програм (силабусів)	Заступник директора з навчально-методичної роботи	0-10		
10	- Контрольних завдань (завдання підсумкового контролю, тестові	Заступник директора з	0-5		

	завдання, екзаменаційні комплекси, завдання для самостійної роботи студентів, тощо)	навчально-методичної роботи			
11	Участь у роботі міських методичних об'єднань (семінари, доповіді, виступи, методичні розробки)	Заступник директора з навчально-методичної роботи	0-5		
12	Розробка й впровадження нових форм, методів та технологій навчання	Методист	0-5		
Виховна та профорієнтаційна робота (0-25)					
13	Організація та проведення позанавчальних виховних заходів (відкриті виховні години, тематичні заходи, культурно-просвітницькі заходи)	Заступник директора з виховної роботи	0-10		
14	Організація навчальних та пізнавальних екскурсій	Заступник директора з виховної роботи	0-5		
15	Індивідуальна робота зі студентами	Заступник директора з виховної роботи	0-5		
16	Участь у профорієнтаційних заходах (робота під час Днів відкритих дверей, виїзна профорієнтація до ЗЗСО м. Києва)	Заступник директора з виховної роботи	0-5		
Підстави, які дають право на зниження кількості рейтингових балів (0-20)					
17	Порушення правил внутрішнього розпорядку та виконавчої дисципліни	Директор	0-10		
18	Неповне та/або неякісне виконання посадових обов'язків	Директор	0-5		
19	Недотримання вимог фахової передвищої освіти	Директор	0-5		

Ознайомлений(а) _____

(ПІБ викладача)

(Підпис викладача)

**Рейтингова оцінка професійної діяльності педагогічних працівників
Фахового медико-фармацевтичного коледжу Приватного акціонерного
товариства “Вищий навчальний заклад “Міжрегіональна Академія
управління персоналом” за 20__-20__ н. р.**

№ з/п	П.І.Б педагогічного працівника	Загальна кількість балів	Місце
1			
2			
3			

Візи членів рейтингової комісії: