


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДУБЕНСЬКИЙ КОЛЕДЖ  
РІВНЕНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ГУМАНІТАРНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор коледжу  
  
В.П. Бабак  
(Наказ № 191-Іосн/д від 18.12.2019 р.)

**Положення**  
про рейтингову оцінку діяльності педагогічних  
працівників Дубенського коледжу Рівненського  
державного гуманітарного університету

Розглянуто і схвалено на  
засіданні педагогічної ради  
Протокол № 3  
від 18. 12. 2019 року

---

Дубно 2019 рік

## 1. Загальні положення

1.1. Положення про рейтингову оцінку діяльності педагогічних працівників Дубенського коледжу РДГУ (далі - Положення) розроблено відповідно до вимог законів України "Про освіту", "Про фахову передвищу освіту", наказу МОН України №450 від 07.08.2002. «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОН України від 06.10.2010. №930.

1.2. Це Положення визначає порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників Дубенського коледжу РДГУ (далі - Коледжу).

2. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників Коледжу здійснюється з метою активізації та розвитку творчої ініціативи, підвищенню професійного і загальнокультурного рівня та педагогічної майстерності, застосуванню чесних і прозорих правил безперервного професійного розвитку, підвищення персональної відповідності за результати навчання і виховання студентів, забезпечення дотримання академічної доброчесності, права педагогічних працівників на академічну свободу і педагогічну ініціативу, відзначення їх успіхів у професійній діяльності.

2.1. Головними завданнями введення рейтингової оцінки є:

2.1.1. створення інформаційної бази для аналізу й оцінки результатів діяльності педагогічних працівників;

2.1.2. визначення кращих показників;

2.1.3. відповідність педагогічної діяльності сучасним тенденціям розвитку освіти в Україні;

2.1.4. посилення зацікавленості педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, освоєнні передового педагогічного досвіду, творчому підході до організації освітнього процесу;

2.1.5. забезпечення більшої об'єктивності оцінки якості діяльності педагогів за рахунок повноти та достовірності інформації;

2.1.6. посилення колективної зацікавленості педагогів у покращенні навчальних досягнень студентів;

2.1.7. диференціація оцінки діяльності для забезпечення стимулювання педагогічних працівників;

2.1.8. 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;

2.1.9. створення позитивних умов для професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників, здатних до свідомого осмислення та оцінювання власного досвіду, усвідомлення своєї місії у професійній адаптації та становленні молодих викладачів;

2.1.10. стимулювання прагнення педагога до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації, вміння прогнозувати й змінювати свою діяльність на

предметному, рефлексивному та особистісному рівнях;

2.1.11. вивчення, узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду.

2.2. Система визначення рейтингу викладачів 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 викладачів, 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 особи, що проходить рейтингове оцінювання;

- **доступність** - легкість сприйняття системи оцінювання та забезпечення вільного доступу до неї;

- **гнучкість** — можливість встановлення нових пріоритетів за рахунок зміни показників для оцінки видів діяльності.

2.3. Система рейтингового оцінювання побудована на таких основних положеннях:

2.3.1. 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.

2.3.2. Підлягають об'єктивному оцінюванню балами закінчені види роботи.

2.3.3. Забезпечення справедливого балансу між оцінкою різних видів роботи, яке досягається шляхом усестороннього обговорення положень системи рейтингового оцінювання колективом Коледжу.

2.4. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників проводиться щорічно до 28 червня.

### 3. Методика розрахунку рейтингової оцінки

3.1. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників визначається за результатами навчального року з урахуванням окремих видів виконаної роботи, рівня виконавської та трудової дисципліни та їх бальної оцінки:

А) сума показників:

Назва роботи	Кількість балів		
	норматив	виставлених	
		головою циклової комісії	адміністрацією
1	2	3	4
<b>1. Навчальна робота</b>			
1.1. Абсолютний показник успішності студентів з кожної дисципліни, яку читає викладач, не менше 90%	30		
1.2. Якісний показник успішності студентів з кожної дисципліни, яку читає викладач, не менше 50%	30		
<b>2. Методична робота</b>			
2.1. Розробка навчально-методичного комплексу навчальної дисципліни.	20		
2.2. Рецензування навчально-методичної літератури (за одну роботу)	5		
2.3. Створення і використання відеофільмів у навчальному процесі	10		
2.4. Підготовка і проведення - відкритих навчальних занять; - позааудиторних заходів; - виховних заходів	20 10 10		
2.5. Розробка і впровадження з апробацією нових форм, методів і нових технологій навчання	20		
2.6. Підготовка експонатів на виставку педагогічного досвіду	10		
2.7. Підготовка виступів, презентацій, фрагментів на: - засідання педагогічної ради; - школи молодого викладача; - методичної ради; - методичних об'єднань викладачів регіону; - педагогічних читаннях, практичних конференціях викладачів регіону; - всеукраїнських.	10 5 5 15 15 20		
2.8 Видання підручників, посібників: - з грифом; - зовнішнім рецензуванням; - внутрішнім рецензуванням.	30 20 10		
2.9. Публікація наукових статей, навчально-методичних матеріалів, у навчально-методичних збірниках, журналах і газетах	15		
<b>3. Організаційна робота</b>			

3.1. Керівництво цикловою комісією	20		
3.2. Керівництво групою	20		
3.3. Керівництво гуртком, проектом	10		
3.4. Завідування навчальним кабінетом (лабораторією)	15		
3.5. Профорієнтаційна робота (один абітурієнт)	10		
3.6. Бездоганне ведення навчальної документації (журналів, відомостей успішності, залікових книжок)	5		
<b>4. Виховна, позааудиторна робота</b>			
4.1. Участь студентів групи (більше 20% студентів) у виховних спортивних та громадських заходах, під час проведення тижнів циклових комісій	5		
4.2. Підготовка: - дипломантів - переможців регіональних, Всеукраїнських і Міжнародних конкурсів, конференцій, турнірів і змагань	5,10,15 10,20,30		
4.3. Відсутність пропусків навчальних занять без поважних причин у студентів групи	20		
4.4. Чергування у гуртожитку	5		
<b>5. Професійний саморозвиток викладача</b>			
5.1. Онлайн-курси	10		
5.2 вебінари	10		
5.3 тренінги	10		
<b>6 Заохочення</b>			
6.2 Грамоти, подяки, відзнаки, оформлені відповідними наказами (за звітний рік)	10		
6.3 Додаткові бали за роботу, яка не врахована у вищеперерахованих показниках	до 10		

Б) різниця від суми показників таблиці А

Зміст упущень і помилок	Кількість балів		
	норматив	виставлених	
		головою цикловою комісією	адміністрацією
1	2	3	4
<b>1. Виконавча та трудова дисципліна</b>			
1.1. Порушення термінів виконання, неякісне виконання індивідуального плану роботи викладача	-20		
1.2. Недотримання вимог ведення навчальної документації (журналів	-20		

навчальних занять, відомостей обліку успішності студентів, залікових книжок, тощо)			
1.3. Несвоєчасне виставлення поточних, атестаційних, семестрових, залікових, екзаменаційних оцінок.	-20		
1.4. Неявка без поважної причини на чергування в коледжі, педагогічну раду, засідання школи молодого викладача, методичної ради, циклової комісії	-20		
1.5. Запізнення на навчальне заняття без поважної причини	-10		
1.6. Зрив заняття без поважної причини	-30		
1.7. Винесення попередження наказом директора	-50		
1.8. Винесення догани наказом директора	-70		
1.9. Порушення Кодексу академічної доброчесності, якщо таке не передбачає звільнення з займаної посади	-70		

2.3. У кінці навчального року кожен викладач складає звіт про свою педагогічну діяльність. Голова циклової комісії погоджує бали і проставляє в 3-й колонці таблиці. Від адміністрації бали погоджують директор, заступники директора, завідувач практики, методист, завідувач навчально-методичного кабінету, завідувач відділення і записують їх у 4-й колонці. Після цього кожному викладачеві підсумовується загальна сума балів за навчальний рік. Ця сума балів визначає рейтингове місце викладача у загальному списку всіх педагогічних працівників Коледжу.

2.4. Відповідно до рейтингового місця або пропорційно до загальної суми набраних балів визначається розмір грошової винагороди, інші види заохочення працівників. Даний показник роботи викладача є одним факторів, відповідно до якого розподіляється навчальне навантаження на наступний навчальний рік, встановлюється кваліфікаційна категорія під час атестації, переглядаються контракти на педагогічну діяльність викладача.

2.5. Узагальнені дані діяльності педагогічних працівників та їх рейтингова оцінка обговорюються і затверджуються на спільному засіданні адміністративної ради та виборного органу первинної профспілкової організації Коледжу.

2.6. На сайті коледжу щороку до 1 вересня оприлюднюються 10 перших позицій зведеної таблиці рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників.

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