

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ
«НІЖИНСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ»



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор коледжу

Олена Литовченко Олена ЛИТОВЧЕНКО

« 29 » 08 2024 року

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВУ СИСТЕМУ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ
НІЖИНСЬКОГО ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ НУБІП УКРАЇНИ**

Удосконалення організації освітнього процесу в закладі освіти безпосередньо пов'язано з удосконаленням професійної майстерності викладацького складу, його здатністю 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 закладів освіти. Результативність педагогічної діяльності залежить від стану навчально-методичної та наукової роботи, оскільки їх зміст і організація сприяють підвищенню кваліфікації викладачів.

1. Загальні положення

Рейтингова система оцінки діяльності викладачів (далі – Рейтинг) у Відокремленому структурному підрозділі «Ніжинський фаховий коледж Національного університету біоресурсів і природокористування України» (далі – Коледж) спрямована на активізацію діяльності педагогічного колективу та усунення суб'єктивності в її оцінюванні.

В основу методики визначення Рейтингової системи оцінки діяльності викладачів покладені положення Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», накази МОН України від 24.05.2022 № 472 «Про внесення змін до Норм часу для планування і обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти»; від 01.07.2022 № 604 «Про внесення змін до наказу МОН України від 24.05.2022 № 472», положень «Про організацію освітнього процесу» та «Про планування та облік роботи педагогічних працівників у ВСП «Ніжинський фаховий коледж НУБіП України».

Рейтингова система оцінки роботи викладачів є комплексом показників, які характеризують основні види діяльності викладача, а також обов'язковою складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти в Коледжі.

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.

Рейтинг є дієвим фактором спонукання та заохочення працівників коледжу до сумлінної праці, зразкової дисципліни та творчого підходу до виконання своїх обов'язків; дозволяє оцінити індивідуальний внесок кожного викладача у загальну діяльність закладу.

Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

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

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.

Виходячи з того, що серед багатогранних видів діяльності Коледжу ключовим є надання освітніх послуг, до основних видів робіт викладача відносяться: навчальна, наукова та міжнародна, методична, культурно-виховна, організаційна та інші види робіт.

Дане Положення може переглядатися:

- при зміні або прийнятті нових вищевказаних нормативних документів, що впливають на зміст даного документу;
- за результатами практичного застосування даного Положення.

Рішення про зміни в Положенні приймає Педагогічна рада Коледжу та затверджує директор.

2. Порядок формування рейтингу

2.1. Рейтингове оцінювання викладачів у Коледжі здійснюється на основі показників діяльності лише штатних педагогічних працівників, які мають педагогічне навантаження більше 360 годин та працюють в закладі не менше одного року.

2.2. Для визначення рейтингу діяльності викладачів створюється рейтингова комісія у складі: директора Коледжу (голова комісії); заступника директора з навчально-виховної роботи, заступника директора з виховної роботи, завідувача навчально-методичного кабінету, завідувачів відділень (члени комісії).

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

2.4. Рейтингова система оцінки діяльності викладачів 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.

2.5. Основою для формування Рейтингу є складання педагогічними працівниками Коледжу звіту за всіма видами діяльності в електронній формі за спеціально розробленою системою балів.

2.6. Формування рейтингу педагогічних працівників за навчальний рік здійснюється завідувачем навчально-методичного кабінету до 25 жовтня наступного навчального року. Для цього викладачі подають завідувачу навчально-методичного кабінету звіти про результати своєї діяльності за минулий навчальний рік з підтверджуючими матеріалами, на підставі яких формуються рейтингові показники, відповідно до яких підводяться підсумки індивідуальної роботи педагогічних працівників (рейтингу) і оцінки діяльності структурних підрозділів (циклових комісій) Коледжу.

Завідувач навчально-методичного кабінету заносить до електронної форми інформацію щодо результатів діяльності педагогічного працівника за умови його особистої присутності та представленні всіх підтверджуючих матеріалів.

2.7. Для кожного викладача формується звіт за встановленою формою, у якій обов'язково мають заповнюватися відповідні комірки, вказані в таблицях. У випадку, коли показник дорівнює нулю, у формі нічого не проставляється.

2.8. В розділі «Інші види робіт» електронної форми з підрахунку рейтингу підраховуються коефіцієнти за виконання найбільш важливих для закладу освіти програм або за фактично виконані роботи, яких немає в попередніх розділах. Норми годин до цього розділу погоджуються комісією з формування рейтингу.

2.9. Нормативи годин за окремими видами діяльності викладачів наведені в

Положенні про планування та облік роботи педагогічних працівників Коледжу:

- для викладачів, що працюють на повну ставку, плановий загальний обсяг навантаження становить 1548 годин;
- для викладачів, які працюють на неповну ставку, плановий загальний обсяг навантаження пропорційно зменшується.

2.10. В разі, якщо викладач під час звітного періоду тривалий час був відсутній на роботі за хворобою або з інших поважних причин, його планове навантаження пропорційно зменшується. Таке зменшення зазначається в протоколі засідання циклової комісії при обговоренні рейтингу з зазначенням причини.

Планове навантаження за всіма видами діяльності для таких працівників розраховується за формулою:

$$N_{\text{зменш}} = (1 - T_{\text{відс}}/10) N_{\text{план}}, \quad (1)$$

- де $N_{\text{зменш}}$ – зменшене планове навантаження за всіма видами діяльності;
 $T_{\text{відс}}$ – час, який викладач був відсутній за звітний період в місяцях;
 $N_{\text{план}}$ – планове навантаження за всіма видами діяльності без врахування зменшення.

2.11. Коефіцієнти рейтингу за окремими видами діяльності розраховуються за формулою:

$$K_{\text{вид діяльн}} = S_{\text{вид діяльн}} / N, \quad (2)$$

- де $K_{\text{вид діяльн}}$ – коефіцієнт рейтингу за видом діяльності;
 $S_{\text{вид діяльн}}$ – сума виконаних за відповідним видом діяльності робіт в годинах;
 N – загальний обсяг навантаження за всіма видами діяльності.

2.12. Загальний рейтинг розраховується за формулою:

$$K_{\text{заг}} = S_{\text{заг}} / N, \quad (3)$$

- де $S_{\text{заг}}$ – загальна сума годин з виконаних робіт за всіма видами діяльності;
 N – планове навантаження за всіма видами діяльності.

2.13. Перед затвердженням загального рейтингу викладачів на засіданні Педагогічної ради, необхідно попередньо на засіданнях циклових комісій заслухати звіти всіх викладачів про їх роботу з усіх видів діяльності, скорегувати при потребі та схвалити рейтинги викладачів.

2.14. Якщо підсумковий коефіцієнт рейтингу викладача менше «1», він має подати до рейтингової комісії Коледжу письмове аргументоване пояснення щодо

невиконання планових показників своєї роботи. Відсутність аргументованого пояснення є підставою для передачі матеріалів кадровій комісії Коледжу щодо прийняття рішення про перегляд строкового трудового договору відповідного педагогічного працівника з Коледжем чи дострокове припинення його дії.

Крім того, викладачі, які мають рейтинг менше 1,00 обов'язково звітуються на засіданні навчально-методичної ради відділення, а також Педагогічної ради.

2.15. Математична формалізація Рейтингу дозволяє в електронному вигляді накопичувати та автоматизовано обробляти інформацію щодо якості роботи окремих викладачів та циклових комісій.

2.16. Результати Рейтингу використовуються в роботі атестаційної комісії коледжу при атестації педагогічних працівників; при розподілі педагогічного навантаження на наступний навчальний рік; обранні й переобранні на відповідні посади; продовженні терміну дії трудової угоди; поданні нагород, моральному й матеріальному стимулюванні.

Розглянуто на засіданні Профкому коледжу

Протокол № 13 від 18.06 2024 року.

Схвалено Педагогічною радою коледжу

Протокол № 1 від 29.08 2024 року.

Положення введено в дію

Наказом № 107 від 29.08 2024 року.