МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА, РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ РЕСПУБЛИКИ МОЛДОВА

ПОУ АГРАРНО - ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ, СВЕТЛЫЙ

Рассмотрено
на заседании
педагогического Совета
Протокол № 1 от 17.09 2019

Утверждаю
Директор ПОУ АТК, Светлый
_____ В.П. Белев

Менеджмент Качества

Локальный акт ПОУ АТК, Светлый

Положение

о рейтинговой системе оценки деятельности инженерно-педагогических работников колледжа

Разработал: В.И. Гуцу,
зам. директора колледжа

Светлый

Основными целями рейтинговой системы являются улучшение качества подготовки специалистов, а также повышение эффективности деятельности педагогических работников, структурных подразделений колледжа. Итоги рейтинговой оценки деятельности педагогических работников используются при распределении педагогической нагрузки, выплате премий, поощрении.

Показатели, используемые при определении рейтинга, призваны стимулировать деятельность преподавателей и подразделений по улучшению работы колледжа и повышению его рейтинга.

1. Область применения

Настоящее Положение определяет порядок и условия проведения рейтинговой системы оценки деятельности педагогических работников, кафедр, ПОУ Аграрно-Технический Колледжа, Светлый

К категории относятся: преподаватели, мастера производственного обучения, председатели ЦМК.

Данный документ входит в состав нормативной документации колледжа и является обязательным для исполнения во всех структурных подразделениях.

2. Нормативные ссылки

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Республики;
- Кодекс Республики Молдова «Об образовании»;
- Постановление Правительства Республики Молдова от 12.12.2018 года № 1234 «Об условиях оценки труда персонала образовательных учреждений функционирующих в режиме финансово-экономического самоуправления»;
- Приказ Министра Просвещения, Культуры и Исследования от 23 января 2018 года № 62 «Об утверждении Положения об аттестации педагогических кадров профессионально-технического образования»;
- Устав колледжа.

3. Обозначения и сокращения

В настоящем Положении применяются следующие обозначения и сокращения:

- РМ – Республика Молдова;
- ТК РМ – Трудовой кодекс Республики Молдова;
- ПК – предметная кафедра;
- ПР – педагогические работники;
- ИПР - инженерно-педагогические работники.

4. Общие положения

Положение о рейтинговой системе оценки деятельности ПР ПОУ «Аграрно-Технический Колледж, Светлый» (далее - Положение) устанавливает порядок и требования к организации, проведению и представлению результатов рейтинга ИПР.

Целью рейтинга ПР, ПК является стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности научно-педагогической деятельности и развития творческой инициативы ПР.

Рейтинг определяется один раза в год: в конце учебного года. Его результаты могут использоваться руководством колледжа при определении учебной нагрузки ПР на новый учебный год, а также предусмотреть перевод преподавателей, занявших первые три высших места рейтинга, на самоконтроль (то есть освободить от проверки документации по направлениям деятельности).

Основными задачами рейтинга являются:

1. введение единых критериев для оценки и контроля качества и эффективности работы ПР;
2. создание информационной базы данных, всесторонне отражающей деятельность как колледжа в целом, так и ПК и преподавателей в отдельности;
3. развитие колледжа и совершенствование его деятельности на основе аналитических данных о показателях результативности собственного труда коллектива;
4. стимулирование видов деятельности, направленных на повышение рейтинга преподавателя, ПК и колледжа в целом;

5.введение единых комплексных критериев и показателей качества и результативности труда для оценки и контроля уровня и эффективности работы преподавателей.

Положение распространяется на штатных преподавателей, занимающих должности преподавателя, мастера производственного обучения, заведующего ПК.

По итогам работы рейтинговой комиссии секретарь рейтинговой комиссии составляется протокол.

Протокол рейтинговой комиссии колледжа с результатами рейтинга и рекомендациями по распределению педагогической нагрузки представляется на утверждение директору колледжу.

На основании утвержденного протокола рейтинговой комиссии издается приказ директора.

5. Порядок расчета рейтинга и использование его результатов для аттестации и стимулирования труда ПР.

Рейтинг деятельности ПР ПОУ Аграрно-Технического Колледжа, Светлый складывается из пяти (5) параметров: учебная деятельность, внеучебная деятельность, научно-методическая работа, общие вопросы, оценка администрации.

Рекомендации
по подсчету показателей результативности педагогической деятельности преподавателей

	Учебная работа	
1.	Общая успеваемость.	95 - 99% — 1 балл; более 99% — 3 балла
2.	Качественная успеваемость.	35 - 44% — 1; 45-50% — 2 ; более 50% — 3
3.	Качественная успеваемость	90-74% - 1; 75-89% - 2; 90-100% - 3
4.	Участие обучающихся в предметных олимпиадах.	олимпиада в колледже – 1 балл; республиканский уровень – 4 за учащегося
5.	Наличие призовых мест в предметных олимпиадах.	олимпиада в колледже – 1 балл; республиканский уровень – 4 за учащегося
6.	Сохранность контингента группы.	минус 1 балл за каждого отчисленного обучающегося
7.	Посещаемость обучающихся в группах (от кл. рук.)	95-99% - минус 1 балл, 90-94% -минус 2 балла, 80- 89% - минус 3 балла
	Внеучебная работа	
8.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня по предметам (кроме олимпиад и конференций)	в колледже – 4 балла; республиканский уровень – 8; международный уровень – 10 (за команду)
9.	Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня по предметам (кроме олимпиад и конференций)	в коллеже – 2; республиканский уровень – 8; международный уровень – 10 (за команду)
10.	Участие преподавателя в конкурсных мероприятиях различного уровня.	в коллеже – 2; республиканский уровень – 8; международный уровень – 10 (за команду)
11.	Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях преподавателя различного уровня.	в коллеже – 2; республиканский уровень – 8; международный уровень – 10 (за команду)
12.	Проведение классным руководителем внеклассных мероприятий на уровне колледжа, города,	в коллеже – 3; республиканский уровень – 6;

	области.	
13.	Наличие руководства группой.	3 балла
14.	Призовые места группы классного руководителя в мероприятиях колледжа	3 место – 1, 2 место- 2, 1 место – 3 балла
15.	Работа педагогов в качестве руководителя кружка, творческого объединения.	4 балла
16.	Отсутствие в группе, преступлений и правонарушений	4 балла
17.	Работа педагогов в качестве руководителя творческого объединения.	по оценке комиссии по самоатестации колледжа: «5» - 3 балла; «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» - минус 2 балла
18.	Наличие в группе преступлений и правонарушений	минус 2 балла за каждое преступление или правонарушение
Научно-методическая работа		
19.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	1 балл
20.	Обобщение опыта работы коллеги	2 балла
21.	Руководство кафедрой	5 балла
22.	Руководство творческой или инициативной группой	2 балла
23.	Участие в работе творческой или инициативной группы	1 балл
24.	Наличие публикаций в изданиях различного уровня	в колледже – 1; районный уровень – 2; республиканский уровень – 4; международный уровень - 5
25.	Участие в конференциях разных уровней с докладом	в колледже – 1; республиканский уровень – 4; международный уровень - 5
26.	Выступления с докладами и сообщениями	На заседании ПК – 1, на уровне НМС – 2, на уровне педсовета – 3, республиканский уровень – 4; международный уровень - 5
27.	Обучение на курсах повышения квалификации	2 балла
28.	Наличие квалификационной категории у педагогов	2 категория – 2, первая категория – 4, высшая категория – 6, мастерат - 10
29.	Наличие рецензированных учебно-методических пособий или творческих работ	2 балла
30.	Наличие авторских разработок и куррикулумов	10 баллов за каждое
31.	Разработка квалификационных вопросов, тестовых заданий для выпускных экзаменов	10 баллов
32.	Наличие портфолио педагога	по оценке комиссии по самоаттестации колледжа: «5» - 3 балла; «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» - минус 2 балла
33.	Наличие портфолио на электронном носителе	10 баллов
34.	Наличие УМК преподавателя	по оценке комиссии по самоаттестации колледжа: «5» - 3 балла; «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» - минус 2 балла
35.	Наличие УМК на электронном носителе	10 баллов
36.	Проведение открытых уроков, (оценку	в колледже – 3-5 баллов

	выставляет зав. кафедрой и методист)	Республика – 5-10 баллов
37.	Посещение уроков педагогов (имеются листы взаимопосещения)	16 часов – 2 балла, менее 16 часов – 0 баллов
38.	Работа в рамках партнёрства с экономическими агентами	10 баллов
Общие вопросы		
39.	Выполнение постоянного общественного поручения (оценку выставляет зав.отделений, зам. Директора)	1-5 баллов
40.	Участие в качестве члена аттестационной комиссии колледжа	5 баллов
41.	Участие в общественных мероприятиях (дежурство)	0 баллов
42.	Закрепление за гимназией в профориентационной работе	1 балл
43.	Выезд по профориентации в район	2 балла за каждый выезд
44.	Награды и поощрения педагогов	по 2 балла за каждую награду
45.	Санитарное состояние и сохранность кабинетов и лабораторий	минус 2 балла за несоответствующее санитарное состояние
46.	Трудовая дисциплина	минус 2 балла за каждое нарушение
47.	Оценка ПК, зав. отделений, зам. директоров	Качественное выполнение – 2, некачественное – минус2

6. Подведение итогов и контроль достоверности используемых сведений при расчете рейтинга

Рейтинг преподавателя является основой для его аттестации или назначения (избрания по конкурсу) на соответствующую должность, установления нагрузки педагогам на учебный год.

С целью обеспечения прозрачности рейтинговой системы оценки деятельности ПР на всех этапах ее проведения осуществляется контроль за достоверностью используемых сведений и проведением расчетов.

Первичный контроль достоверности данных о выполнении ПР осуществляется на кафедре. Все сведения, внесенные преподавателем в таблицы, должны быть подтверждены соответствующими документами, которые должны храниться на кафедре для проверки заведующим ПК или администрацией. Заведующий ПК визирует итоги и несет персональную ответственность за достоверность представленных в нем данных и за расчет рейтинга преподавателя.

Протокол заседания ПК с итогами рейтинга ПР (по ранжиру) передается в рейтинговую комиссию колледжа.

Подведение итогов рейтинга ПР осуществляется комиссией колледжа, В случае необходимости комиссия имеет право возврата на пересмотр результатов преподавателей или внесения корректив при обнаружении необъективных оценок. По результатам рейтинга комиссия выносит предложения директору колледжа.

Рейтинг-лист, в котором последовательно, по мере уменьшения рейтинговых баллов, размещаются фамилии преподавателей, подписывается членами комиссии.

Распределение педагогической нагрузки:

1. По итогам годовой рейтинговой оценки деятельности ПР перевести преподавателей, занявших первые три высших места рейтинга, на самоконтроль на один учебный год (то есть освободить от проверки документации по направлениям деятельности).
2. Преподавателя, занявшего первое место в рейтинге, премировать денежным вознаграждением, а педагогов, занявших второе и третье место наградить.
3. Распределять педагогическую нагрузку на новый учебный год в соответствии со следующими критериями:

Количество баллов	Педагогическая нагрузка

70 и более	1,5 ставки
40-69	1,25 ставки
1-39	1 ставка

Результаты деятельности преподавателя, находящегося на 3 последних позициях рейтинговой таблицы, могут быть рассмотрены на админсовете и по итогам вынесено решение администрацией колледжа о расторжении трудового договора.

2. педагогов, имеющих дисциплинарные взыскания, выговоры в течение учебного года при распределении педагогической нагрузки количество часов уменьшить до 1 ставки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предложенная технология диагностики и рейтинговой оценки профессиональной деятельности инженерно-педагогического состава колледжа позволяет:

–реально представить результаты своего труда и их место в коллективе;

–увидеть свои резервы;

– иметь стимул к непрерывному самосовершенствованию, профессиональному росту. Эта технология позволяет администрации колледжа:

–осуществлять непрерывную диагностику результатов труда ИПР;

– совершенствовать систему стимулирования инженерно-педагогических работников в соответствии с реальными результатами;

– организовать процесс повышения квалификации ИПР на индивидуальной и дифференцированной основе.

Данная система, как и любая другая не идеальна. Но значительным еѐ преимуществом является универсальность. В период обсуждения и при апробации данной технологии все предложения, изменения и дополнения работников учитываются, что ведет к постепенному совершенствованию системы управления колледжем.