



Министерство образования Московской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Подмосковный колледж «Энергия»
(ГАПОУ МО «ПК «Энергия»)

СОГЛАСОВАНО

Советом работников Учреждения

Протокол № 9 от «28» 08 2025г.

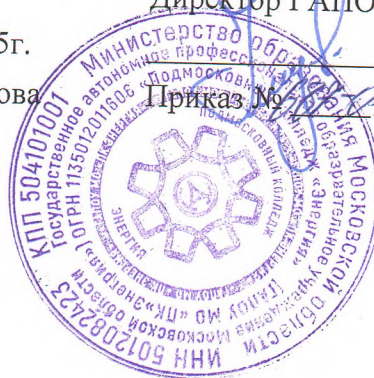
Председатель С.В. Шаврова

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГАПОУ МО «ПК «Энергия»

К.С. Подоляк

Приказ № 20 от «20» 08 2025г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ

г. Реутов
2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение определяет порядок и нормы рейтинговой оценки учебно-методической, воспитательной деятельности педагогических работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее - ГАПОУ МО «ПК «Энергия», Учреждение).

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании» №273-ФЗ, Уставом и Коллективным договором ГАПОУ МО «ПК «Энергия», распространяется на деятельность всех работников, осуществляющих профессиональную педагогическую деятельность.

1.3 Рейтинговая система оценки учебно–методической деятельности педагогических работников (далее педагогов) отражает совокупность нормативных требований к педагогическим процессам, происходящим в Учреждении, и критериев оценки деятельности педагогов, которая отражает количественную, качественную, процессуальную и результативную стороны педагогических явлений в Учреждении в целом, и образовательной деятельности каждого педагога в отдельности.

1.4 Основными целями рейтинговой оценки учебно-методической деятельности педагогов являются:

- определение степени эффективности профессиональной деятельности;
- улучшение результативности труда каждого сотрудника;
- создание условий для систематического изучения, оценки и анализа деятельности педагогов Учреждения и получения информации для принятия решения о моральном и материальном поощрении педагогов и мер организующего воздействия.

1.5 Рейтинговая система оценки деятельности педагогов основывается на принципах объективности, гласности, компетентности и индивидуального подхода.

1.6 Рейтинговая система оценки деятельности позволит педагогу:

- реально представить результаты своего труда и их место в коллективе;
- увидеть свои резервы;
- иметь стимул к непрерывному совершенствованию, профессиональному росту.

1.7 Рейтинговая система оценки Учреждения позволит Администрации Учреждения:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагога;
- совершенствовать систему стимулирования педагогов в соответствии с реальными результатами;
- организовать процесс повышения квалификации педагогов на индивидуальной и дифференцированной основе.

2. ЗАДАЧИ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ

2.1 Создание условий для объективного контроля учебно-методической деятельности педагогов руководителями и другими субъектами экспертизы (работники методической службы, руководители предметно-цикловых комиссий, коллеги и т.д.) и реализации методических функций контроля.

2.2 Развитие мотивации субъектов образовательного процесса к педагогической деятельности и ответственности за ее результаты.

2.3 Формирование единых требований к качеству выполнения педагогической деятельности, установление единых подходов к определению норм оценивания.

2.4 Получение своевременной информации о ритме работы каждого педагога и коллектива в целом, о результатах инновационной деятельности, получение объективной информации о качестве работы педагогических работников.

2.5 Создание информационной базы данных о динамике результативности деятельности педагогов.

2.6 Создание условий для изучения и обобщения опыта работы педагогов, создания системы педагогических «мастерских», развития творческих способностей педагогов, стимулирование инновационной деятельности, творческой активности и инициативы при выполнении поставленных профессиональных задач.

2.7 Принятие эффективных управленческих решений администрацией Учреждения в области повышения качества образовательного процесса.

2.8 Создание условий для дифференциации заработной платы работников Учреждения в части стимулирующих доплат и надбавок.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1 Рейтинговая оценка результатов учебно-методической деятельности педагогов осуществляется по итогам каждого истекшего учебного года с определением рейтингового ранга по каждой категории работников с присущими им содержанием должностных и функциональных обязанностей (преподаватели, кураторы, мастера производственного обучения, руководители структурных подразделений, методист, библиотекарь, социальный педагог, педагог - психолог), с обязательной организацией экспертной оценки деятельности в течение года в соответствии с рейтинговыми листами (приложения 1,2).

3.2 Информация о результатах работы педагогов накапливается в ходе контроля внутри Учреждения: при посещении урочных и внеурочных педагогических форм, проверке планирующей и учетной документации, журналов теоретического и производственного обучения, контроле комплексно-методического обеспечения дисциплин и учебно-методических комплексов, при контроле работы кабинетов, административном контроле

уровня обученности обучающихся (по полугодиям), анализе отчетов о работе (по полугодиям), индивидуальных бесед руководителей с педагогами, анализе инновационной деятельности и результатов творческой деятельности обучающихся и т.д.

3.3 Планирование и организация рейтинговой оценки деятельности педагогов осуществляется по следующему алгоритму:

- Разработка или корректировка критериев оценки деятельности педагогов в соответствии с содержанием должностных и функциональных обязанностей (август-сентябрь).

- Ознакомление с содержанием критериев членов педагогического коллектива (сентябрь - октябрь).

- Согласование критериев, рассмотрение их на заседаниях предметно-цикловых комиссий (ПЦК), методическом совете, педагогическом совете и в завершении – утверждение директором.

- Комплексное использование методов контроля (см. п.3.2) и самоанализ (октябрь – декабрь и январь – июнь).

- Промежуточное заполнение рейтинговых листов руководителями подразделений без оглашения результатов оценки по отчетам педагогов о деятельности по полугодиям (начало января, июнь).

- Полное заполнение листов, с учетом самооценки, полученных баллов и мнений членов методической комиссии (июнь).

- Подведение итогов по рейтинговой оценке результатов учебно-методической деятельности педагогов в различных формах (индивидуальное собеседование, научно-практическая конференция, единый методический день и др.). Окончательное подведение итогов проводится педагогическим советом: председатель – директор Учреждения (лицо, его заменяющее), члены совета – руководители структурных подразделений, председатели методических комиссий, методисты, опытные преподаватели и мастера п/о.

- Анализ итогов по подразделениям, обсуждение на административном совещании. Доведение результатов до педагогических работников на оперативных совещаниях (июнь).

- Издание приказа с аналитической и констатирующей частями по итогам истекшего учебного года «О результатах рейтинговой оценки учебно-методической деятельности педагогических работников», являющегося основанием об установлении материального и морального поощрения педагогов или проведении мер организационного воздействия со стороны руководителей.

- Анализ и учет выявленных проблем в подготовке годового плана работы Учреждения на следующий учебный год.

3.4 Полученные результаты в ходе проведения рейтинговой оценки учебно-методической деятельности педагогических работников и коллектива в целом могут послужить основанием для комплектования штатного расписания, распределения учебной нагрузки на следующий учебный год, рекомендаций для аттестации на квалификационные категории.

4. ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ В СООТВЕТСТВИИ С РЕЙТИНГОВЫМИ ЛИСТАМИ

4.1 Итоговая рейтинговая оценка результатов учебно-методической деятельности педагогических работников осуществляется по итогам каждого полугодия и учебного года с определением рейтинговой позиции по каждой профессиональной категории и уровням эффективности: высокий, достаточный, низкий.

4.2 Листы рейтинговой оценки результатов учебно-методической деятельности педагогических работников составляются в соответствии с должностными обязанностями и с учетом основных направлений участия в педагогических процессах Учреждения (учебная деятельность, методическая работа, инновационная деятельность, результаты образования, повышение квалификации, внеурочная деятельность, воспитательная работа, исполнительская дисциплина).

4.3 Рейтинговый балл каждого педагогического работника определяется как среднее значение баллов определенных субъектами экспертизы (самооценка, оценка методической комиссии, оценка администрации).

4.4 Критерии оценки учебно-методической деятельности педагогов разделены на 3 группы показателей: 1 группа (обязательный блок) – показатели, без которых не представляется возможной педагогическая деятельность; 2 группа (общий блок) – показатели, выполнение которых входит в должностные обязанности и характеризуется различным уровнем их выполнения; 3 группа (творческий блок) – показатели, отражающие творческую активность педагогов.

4.5 Оценка показателей 1 и 2 групп в основном проводится по трехбалльной шкале: 3 б – выполнение полностью в соответствии с планом и требованиями, 2 б – выполнение частичное (70-50%), 1 б – выполнение единичное). Во 2 и 3 группе есть показатели, которые могут быть оценены по 10-ти или 20-ти балльной шкале, т.к. отражают творческую деятельность.

4.6 Эффективность выражается в трех уровнях, основанных на % отношении начисленных баллов к максимально возможному количеству:

- высокая эффективность – более 75% от макс. количества баллов;
- достаточная эффективность – более 50% от макс. количества баллов;
- низкая эффективность – менее 50% от макс. количества баллов.

4.7 Уровень эффективности выводится из суммы начисленных баллов. Максимальное количество баллов при подведении итогов суммируются по всем показателям в соответствии с должностью работника.

4.8 Формула расчёта рейтинговой оценки учебно-методической деятельности педагогических работников

$$RO = \frac{CO + OMK + OA}{3}, \text{ где}$$

Сокращения:

RO- рейтинговая оценка

CO-самооценка

ОМК – оценка методической комиссии

ОА – оценка администрации

Максимальная оценка – 100%

RO – x %

$$X = \frac{RO * 100\%}{\text{Максимальная _оценка}}$$

$X > 75\%$ - высокая эффективность;

$X > 50\%$ - достаточная эффективность;

$X < 50\%$ - низкая эффективность

5. УСТАНОВЛЕНИЕ МОРАЛЬНЫХ И МАТЕРИАЛЬНЫХ ПОощРЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1 Оценка учебно-методической деятельности педагогического работника в рамках внутреннего контроля Учреждения осуществляется различными методами. Результаты контроля и предложения оформляются должностным лицом в форме аналитической справки, которая является приложением к протоколу заседания педагогического совета. Содержание справки доводится должностным лицом до сведения педагогического работника за 5 дней до заседания коллегиального органа.

5.2 Установление и выплата педагогическим работникам материального вознаграждения по результатам учебно-методической деятельности за истекший учебный год осуществляется в виде фиксированной надбавки в рублях к основной заработной плате, исходя из имеющихся денежных средств в пределах фонда оплаты труда, определенного сметами (бюджет, внебюджет).

5.3 Надбавка устанавливается и выплачивается на основании приказа директора по полугодиям текущего учебного года.

5.4 По результатам учебно-методической деятельности может быть объявлено на итоговом педагогическом совете моральное награждение (грамота, благодарность и др.).