

**ӘУЛИЕКӨЛ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ КОЛЛЕДЖІ» КМҚК
КГКП «АУЛИЕКОЛЬСКИЙ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»
УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АКИМАТА КОСТАНАЙСКОЙ ОБЛАСТИ**

БЕКІТЕМІН/УТВЕРЖДАЮ

Колледждің директоры/

Директор колледжа

_____ А. Жансугурова

«__» _____ 2018 ж/г.

**КОЛЛЕДЖДІҢ ИНЖЕНЕРЛІК-ПЕДАГОГИКАЛЫҚ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ РЕЙТИНГТІК ЖҮЙЕСІ ҚЫЗМЕТІН
БАҒАЛАУДЫҢ ТУРАЛЫ
ЕРЕЖЕ**

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА**

Аулиеколь, 2018

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

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения	4
2. Нормативные ссылки	4
3. Обозначения и сокращения	5
4. Общие положения.....	5
5. Порядок расчета рейтинга и использование его результатов для аттестации и стимулирования труда ИПР.....	6
6. Подведение итогов и контроль достоверности используемых сведений при расчете рейтинга.....	9
7. Заключение.....	10

1. Область применения

Настоящее Положение определяет порядок и условия проведения рейтинговой системы оценки деятельности ИПР, ЦК КГКП «Аулиекольский сельскохозяйственный колледж».

К категории ИПР относятся: преподаватели, мастера производственного обучения, руководители ЦК.

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;
- Закон Республики Казахстан «Об образовании»;
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»;
- Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил проведения и условий аттестации гражданских служащих в сфере образования и науки, а также Правил проведения и условий аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные учебные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования».

3. Обозначения и сокращения

В настоящем Положении применяются следующие обозначения и сокращения:

- РК – Республика Казахстан;
- ТК РК – Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- ЦК – цикловая комиссия
- ИПР – инженерно-педагогические работники;
- МОН РК – Министерство образования и науки Республики Казахстан;
- Рейтинговая система – Рейтинговая система оценки деятельности ИПР, ЦК.
- МС – методический совет;
- СНО – студенческое научное общество;
- СМИ – средства массовой информации.

4. Общие положения

Положение о рейтинговой системе оценки деятельности ИПР КГКП «Аулиекольский сельскохозяйственный колледж» (далее - Положение) устанавливает порядок и требования к организации, проведению и представлению результатов рейтинга ИПР.

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

Рейтинг определяется два раза в год: по итогам первого семестра и в конце учебного года. Его результаты могут использоваться руководством колледжа при определении учебной нагрузки ИПР 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 ИПР;
2. создание информационной базы данных, всесторонне отражающей деятельность как колледжа в целом, так и ЦК 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, ЦК 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, руководителя ЦК.

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 ИПР.

Рейтинг деятельности ИПР Аулиекольского сельскохозяйственного колледжа 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 (по предмету.)	95 - 99% — 1 балл; более 99% — 3 балла
2.	Качественная успеваемость (по предмету).	35 - 44% — 1; 45-50% — 2 ; более 50% — 3
3.	Участие обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах профмастерства.	заочная интернет олимпиада (любого уровня) – 0,5 балла, в колледже – 1, областной уровень – 2, республиканский уровень – 3, международный - 4 (за студента)
4.	Наличие призовых мест в предметных олимпиадах, конкурсах профмастерства.	заочная интернет олимпиада (любого уровня) – 0,5 балла, в колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4 (за студента)
5.	Сохранность контингента группы.	минус 1 балл за каждого отчисленного обучающегося
6.	Посещаемость обучающихся в группах (от кл. рук.)	95-99% - минус 1 балл, 90-94% -минус 2 балла, 80-89% - минус 3 балла
Внеучебная работа		
7.	Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня по предметам (кроме олимпиад и	в колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5 (за студента);

	конференций, декадах по профессиям), спортивных, внеклассных мероприятиях.	
8.	Наличие призовых мест у обучающихся в конкурсных мероприятиях различного уровня по предметам (кроме олимпиад и конференций) декадах, спортивных, внеклассных мероприятиях.	в колледже – 2, районный уровень – 4, областной уровень – 6, республиканский уровень – 8, международный уровень - 10.
9.	Участие преподавателя (мастера п/о) в конкурсных мероприятиях различного уровня .	в колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5
10.	Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях преподавателя (мастера п/о) различного уровня.	в колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5
11.	Проведение классным руководителем (мастером п/о) внеклассных мероприятий на уровне колледжа, района, области.	В колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3,
12.	Наличие кураторства.	3 балла
13.	Работа педагога, мастера п/о в качестве руководителя кружка, спортивной секции.	3 балла
14.	Работа педагога, мастера п/о в качестве зав. кабинетом, зав. лабораторией.	по оценке комиссии по самоаттестации колледжа: «5» - 3 балла, «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» - минус 2 балла
15.	Отсутствие в группе классного руководителя, мастера п/о преступлений и правонарушений	минус 2 балла за каждое преступление или правонарушение
Научно-методическая работа		
16.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта.	1балл
17.	Руководство ЦК	3 балла
18.	Руководство творческой или инициативной группой.	5 баллов
19.	Участие в работе творческой или инициативной группы.	1 балл
20.	Наличие публикаций в изданиях различного уровня.	в сборнике колледжа – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5
21.	Участие в конференциях разных уровней с докладом.	в колледже – 1, районный уровень – 2, областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5
22.	Выступления с докладами и сообщениями.	на заседании ЦК – 1, на уровне колледжа – 2 областной уровень – 3, республиканский уровень – 4, международный уровень - 5
23.	Обучение на курсах повышения квалификации.	3 балла
24.	Наличие квалификационной категории у педагогов.	2 категория – 1, первая категория – 2, высшая категория – 3, магистр - 4
25.	Наличие учебно - методич. пособий или творческих работ с присвоением ISBN.	2 балла
26.	Наличие лицензированных учебно-методических пособий или авторских работ.	10 баллов за каждое
27.	апробация учебных пособий, тестов, разработка тестовых заданий по заказу МОН РК	5 балла
28.	Наличие портфолио педагога, мастера п/о.	по оценке комиссии по самоаттестации колледжа: «5» - 3 балла, «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» -

		минус 2 балла
29.	Наличие портфолио на электронном носителе.	1 балл
30.	Наличие УМК преподавателя, мастера п/о.	по оценке комиссии по самоаттестации колледжа «5» - 3 балла, «4» - 2 балла, «3» - 1 балл, «2» - минус 2 балла.
31.	Наличие УМК на электронном носителе.	1 балл
32.	Проведение открытых уроков. (оценку выставляет рук. ЦК)	в колледже – 1-3балл, в области – 3-5 балла, республика - 5-10 баллов
33.	Посещение уроков педагогов, мастеров п/о. (имеются листы взаимопосещения)	16 часов – 2 балла, менее 16 часов – 0 баллов
34.	Работа по разработке модульных программ НАО «Холдинг «Кэсіпқор»	Экспертиза – 5, разработка и апробация – 10, тренер – 10, эксперт WorldSkills – 5 (область), 10 (республика).
35.	Работа в рамках СМК	внутренний аудитор – 5.
Общие вопросы		
36.	Выполнение общественного поручения. (оценку выставляет рук. ЦК)	1-5 баллов
37.	участие в качестве члена государственной аттестационной комиссии колледжа, аккредитации колледжа	5 баллов
38.	Участие в художественной самодеятельности.	1 балл
39.	участие в общественных мероприятиях (субботники, демонстрации)	1 балл
40.	Закрепление за школой в профориентационной работе.	1 балл
41.	Выезд по профориентации по району, за пределы района.	2 балла за каждый выезд
42.	Награды и поощрения педагогов.	по 2 балла за каждую награду
43.	санитарное состояние и сохранность кабинетов и лабораторий	минус 3 балла за несоответствующее санитарное состояние
44.	трудовая дисциплина	минус 2 балла за каждое нарушение
45.	Оценка ЦК, зав. отделений, зам. директоров	качественное выполнение -2, некачественное – минус 2

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 ИПР на всех этапах ее проведения осуществляется контроль за достоверностью используемых сведений и проведением расчетов.

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

Протокол заседания ЦК с итогами рейтинга ИПР (по ранжиру) передается в рейтинговую комиссию колледжа.

Подведение итогов рейтинга ИПР 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 ИПР 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 ценными призами из профсоюзных средств колледжа.

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	1,3 ставки
1-39	1 ставка

Результаты деятельности преподавателя, получившего менее 1 балла (отрицательный рейтинг), или находящегося на 3 последних позициях рейтинговой таблицы, могут быть рассмотрены на директорате и по итогам вынесено решение администрацией колледжа о расторжении трудового договора.

У 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 её 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.

Разработала:
Зам.директора по УР

Л. Жусупова