

4. Маслов В. Моделювання у теоретичній і практичній діяльності в педагогіці / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – № 1. – С. 3–9.

Бонь І.І.

*завідуючий денним відділенням,
Канівський коледж культури і мистецтв
Уманського державного педагогічного університету
імені Павла Тичини –
відокремлений структурний підрозділ університету*

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасний стан ринку освітніх послуг характеризується значною конкурентністю як на регіональному так і національному рівнях. Тому закономірно постає завдання пошуку інструментів для оцінювання якості освіти і визначення конкурентного місця кожної з чисельних установ, що надають освітні послуги. Орієнтація керівників вітчизняних закладів вищої освіти на ринкову систему діяльності змушує їх здійснювати заходи з підвищення власної конкурентоспроможності, зокрема шляхом створення внутрішнього конкурентного середовища, мотивування педагогічних працівників до результативної і якісної роботи. Отже, запровадження системи оцінювання успішності діяльності педагогічних працівників є актуальним стратегічним завданням.

Існуючі у закладах вищої освіти рейтинги ще далекі від досконалості. Їх найбільш очевидним недоліком є надто велика кількість показників, за якими розраховується рейтинг, що призводить до зниження точності результатів (можливо досягти високого рейтингу за рахунок достатньо високих другорядних показників на шкоду ключовим). Не допомагає і введення зважування показників, тому що воно само на тлі перебільшення їх кількості стає незначущим. Крім того, велика кількість «споріднених» показників призводить до автокореляції, коли внутрішні зв'язки викривлюють результат.

Оскільки немає єдиної нормативно визначеної методики оцінювання ефективності результатів діяльності викладачів, кожний заклад вищої освіти самостійно розробляє механізми, методики, положення й інструкції, що закріплюють критерії оцінки та показники ефективності роботи. Тому значної уваги заслуговує досвід тих закладів, які не тільки розробили відповідні методики, але й успішно впровадили та використовують їх у своїй діяльності.

Пропоную розглянути один з можливих варіантів Положення про систему рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників закладів вищої освіти I-II рівнів акредитації.

1. Загальні положення

1.1. Це Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників коледжу, визначає

мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання результативності і якості роботи викладацького складу.

1.2. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах України, Типового положення про атестацію педагогічних працівників, Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, Статуту коледж та інших нормативних документів.

1.3. Рейтингова оцінка – це комплексна оцінка результатів роботи педагогічних працівників коледжу, що визначається як загальна сума балів, отриманих за основними напрямками їхньої діяльності – організаційним, навчальним, методичним, науковим, творчим та виховним.

1.4. Метою запровадження системи рейтингового оцінювання є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників;
- дотримання принципів прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності педагогічних працівників та структурних підрозділів коледжу;
- створення умов для здорової конкуренції у викладацькому колективі;
- забезпечення якості провадження освітньої діяльності у коледжі.

1.5. Основні завдання рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників:

- посилення зацікавленості педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації та покращенні результатів підготовки здобувачів вищої освіти;
- розробка і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю діяльності педагогічних працівників;
- формування якісного педагогічного складу коледжу;
- активізація та стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу коледжу та його розвитку в цілому;
- виявлення та подолання недоліків і проблемних питань у діяльності педагогічних працівників, структурних підрозділів коледжу;
- визначення кращих педагогічних працівників, циклових комісій за показниками рейтингу;
- формування системи матеріального і морального стимулювання діяльності педагогічних працівників.

1.6. Організація системи рейтингового оцінювання ґрунтується на принципах:

- відповідності змісту оцінки пріоритетним напрямкам розвитку закладу освіти ;
- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;
- гласності, оперативності та систематичності рейтингової оцінки;
- компетентності та об'єктивності оцінювачів;
- стимулювання учасників рейтингового оцінювання до покращення результатів професійної діяльності.

1.7. Введення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників коледжу є невід'ємним елементом запровадження системи моніторингу як складової процесу забезпечення і управління якістю освітнього процесу, стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності навчальної, методичної, наукової, виховної роботи, розвитку творчої ініціативи педагогічних працівників.

2. Порядок формування рейтингу педагогічних працівників

2.1. Рейтинговому оцінюванню підлягає діяльність усіх штатних педагогічних працівників, які працюють у коледжі не менше одного року.

2.2. Рейтинг педагогічних працівників визначається за такими напрямками їхньої діяльності, як організаційна, навчальна, методична, наукова, творча та виховна упродовж навчального року, узагальнюється і систематизується у терміни, визначені у цьому Положенні.

2.3. Зміст виконаної роботи, рейтингові бали, здобуті викладачем та визначені відповідно до цього Положення (додаток _), обговорюються на засіданні циклової комісії, оформлюються протоколом та заносяться до рейтингової книжки встановленого зразка (додаток _), яка зберігається у методкабінеті циклової комісії.

2.4. Повну відповідальність за зміст виконаної роботи несе викладач, за рейтингові бали – голова циклової комісії.

2.5. У разі подання викладачем недостовірної інформації про результати діяльності, його рейтингові бали анулюються і він займає останнє місце у рейтинговому списку педагогічних працівників коледжу.

2.6. Результати рейтингової оцінки діяльності викладачів (додаток _) та інформацію, на основі якої сформовано рейтинг, голова циклової комісії до __ червня подає на розгляд рейтингової комісії коледжу, створеної для аналізу й узагальнення результатів рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників.

2.7. Склад рейтингової комісії і порядок її роботи затверджуються наказом директора коледжу щорічно до 1 вересня та доводяться до відома педагогічного колективу.

До складу рейтингової комісії входять:

- директор коледжу (голова);
- заступник директора з навчальної роботи (заступник голови);
- заступник директора з виховної роботи (член комісії);
- завідувачі денним та заочним відділенням (члени комісії);
- голови циклових комісій (члени комісії);
- голова профспілкового комітету (член комісії).

2.8. Результати рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників розглядає і затверджує рейтингова комісія коледжу до __ червня.

2.9. Рейтинговий список викладачів оприлюднюється на засіданні педагогічної ради, офіційному сайті навчального закладу.

3. Наслідки рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників

3.1. За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічного працівника рівень ефективності його роботи на займаній посаді

(загалом та за видами діяльності) може бути визнаний високим, достатнім або низьким.

3.2. Високий та достатній рівні ефективності роботи педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його матеріального і морального заохочення.

3.3. Низький рівень ефективності роботи є підставою для попередження педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді та розгляду в подальшому питання про дострокове припинення дії укладеного з ним трудового договору (контракту).

3.4. Результати рейтингового оцінювання роботи викладачів враховуються під час прийняття рішень стосовно:

- подання до нагородження;
- морального та матеріального заохочення кращих педагогічних працівників, циклових комісій;
- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад педагогічних працівників;
- атестації педагогічних працівників;
- розподілу педагогічного навантаження.

4. Порядок розгляду скарг про результати рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників

4.1. Викладач, голова циклової комісії можуть подати апеляцію у 5-денний термін після прийняття рішення рейтинговою комісією.

4.2. Рейтингова комісія зобов'язана розглянути апеляцію та винести рішення у присутності викладача у 7-денний термін після подачі заяви.

Список використаних джерел:

1. Загірняк М.В. Оцінювання якості роботи професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] // М.В. Загірняк, С.А. Сергієнко – Режим доступу : http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/Zagirnyak_Serhiyenko_UA.pdf – Назва з екрану.

2. Кучер М.М. До питання оцінки результатів праці науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] // М.М. Кучер, Е.В. Роздобудько – Режим доступу : http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_7/statti/Kycher_Rosdobydko.pdf. – Назва з екрану.

3. Обмок О.Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково- педагогічних працівників // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014 – Т. 2, Вип. 3. – С. 83–90.