

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ДЕТСТВА «ЖЕМЧУЖИНКА»

СОГЛАСОВАНО

с Управляющим советом

протокол № 5

от 05.12.2017г.

УТВЕРЖДАЮ

директор МДОУ ЦД «ЖЕМЧУЖИНКА»



А.А.Кузнецова

приказ № 132 от 06.12.2017г.

Локальный акт № 039

ПОЛОЖЕНИЕ

о рейтинговой оценке деятельности педагогических работников
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕМ «ЦЕНТР ДЕТСТВА
«ЖЕМЧУЖИНКА»

г.Клин, Московская область

I. Общие положения

1.1. Положение о рейтинговой оценке деятельности педагогических работников¹ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЕМ «ЦЕНТР ДЕТСТВА «ЖЕМЧУЖИНКА»² распространяется на всех работников Учреждения, осуществляющих профессиональную педагогическую деятельность.

1.2. Положение устанавливает основные функции, цели, задачи и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогов, ее составляющие, организацию и технологию определения рейтинга педагогических работников в Учреждении.

1.3. Положение принимается на заседании Педагогического совета Учреждения после обсуждения.

1.4. В течение учебного года в Положение могут вноситься необходимые изменения, уточнения и поправки, обусловленные, с одной стороны, неточностями в определении номенклатуры и весомости показателей деятельности на начальной стадии внедрения системы, а с другой - изменением приоритетных направлений работы Учреждения.

1.5. При оценке различных сторон деятельности педагогов принимается во внимание критериальные показатели выполнения Программы развития, Основной образовательной программы, программ дополнительного образования, Годового плана и других документов регламентирующих методическую и учебно-воспитательную работу.

1.6. Материалы по проведению рейтинговой оценки деятельности педагогов хранятся в методическом кабинете в течение 10 лет.

II. Термины и определения

В настоящем Положении применены следующие термины:

- 1) Качество - степень соответствия присущих характеристик требованиям.
- 2) Рейтинг (от англ. rating) - индивидуальный числовой показатель оценки достижений некоторого субъекта в классификационном списке, который ежегодно составляется экспертами соответствующих отраслей. Фактически «рейтинг» - это система упорядочения в виде списка качества любых объектов на основе количественных показателей, или рейтинговых оценок.
- 3) Рейтинговая оценка - одна из форм осуществления контроля качества работы и объективного оценивания уровня профессиональной компетентности работников.
- 4) Компетентность - выраженная способность применять свои знания и умения.
- 5) Критерии рейтинговой оценки - совокупность признаков, на основании которых проводится рейтинговая оценка работы сотрудников Учреждения.
- 6) Заключения по результатам рейтинговой оценки - выходные данные рейтинговой оценки после рассмотрения результатов рейтинговой оценки.

III. Основные цель, задачи, функции и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогов

3.1. Цель — способствовать достижению качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого педагога.

3.2. Основные задачи:

- 1) создать информационный банк, всесторонне отражающий деятельность не только педагогов, но и Учреждения в целом.
- 2) повышать мотивацию педагогов к росту их квалификации и профессионализма, развивать навыки самооценки и анализа своей работы.
- 3) стимулировать виды деятельности коллектива, способствующие улучшению имиджа педагога и повышению рейтинга Учреждения.

¹ далее - Положение

² далее - Учреждение

- 4) дифференцировать оценку деятельности педагогического состава, в целях поддержки эффективно работающей части коллектива;
- 5) объективное распределять стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.3. Основная функция рейтинговой системы оценки деятельности педагогов и руководящих работников в Учреждении - диагностика и оценка деятельности, как отдельного педагога, так и всего педагогического коллектива.

3.4. В основу рейтинговой оценки деятельности педагогов положены принципы:

- 1) принцип стратегической направленности;
- 2) принцип созидательности;
- 3) принцип единства;
- 4) принцип открытости и прозрачности;
- 5) принцип психологической комфортности.

Технология рейтинговой системы оценки деятельности педагогов позволяет педагогу:

- 1) реально представить результаты своего труда и место в коллективе;
- 2) увидеть свои резервы;
- 3) получить стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту.

Технология позволяет администрации Учреждения:

- 1) осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагога;
- 2) оценить персональный вклад в решение задач Учреждения;
- 3) выявить лидеров в отдельных видах деятельности;
- 4) дифференцировать систему морального и материального стимулирования деятельности педагогов в соответствии с реальными результатами педагогической деятельности;

IV. Составляющие рейтинговой системы оценки деятельности педагогов

4.1. При определении рейтинговой оценки деятельности педагогов учитываются параметры. Каждый параметр имеет критерии, отражающие содержание деятельности педагогов.

№	Показатели	Критерии оценки	Показатели эффективности деятельности (в баллах)
1	Повышение квалификации педагогов по средством <ul style="list-style-type: none"> - курсов повышения квалификации, - аттестации 	<ul style="list-style-type: none"> - 1курс - Повышение³ квалификационной категории - 	0,25 (баллы суммируются) 0,15
2	Трансляция педагогического опыта, получившая высокую оценку ⁴ (Приложение №3) (проведение мастер-классов, открытых занятий, семинаров, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне Учреждения, района, города)	- 1выступление	0,25(баллы суммируются)
3	Деятельность по самообразованию ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень (активная позиция, продуктивная работа) - выше среднего (активная позиция средняя продуктивность) 	0,5 0,25

³ Подтверждение квалификационной категории не учитывается

⁴Учитывается выступление набравшее более 18 баллов

⁵ Пассивная позиция не оценивается

		- кураторство - посещение открытых занятий в рамках годового плана и РМО	0,25 0,01
	Деятельность в рабочих группах ⁵ : - высокий уровень (активная позиция, продуктивная работа) - выше среднего (активная позиция средняя продуктивность)	1 группа	0,15
4	Результативная (получившая высокую оценку), выходящая за рамки ОП, проектная деятельность с обучающимися (при наличии отчета)	- 1 краткосрочный проект - 2 и более краткосрочных проекта - годовой проект - 2 и более годовых проекта	0,25 0,5 0,5 1
5	Результативная (получившая высокую оценку) реализация педагогических образовательных и социальных проектов (при наличии отчета)	- 1 краткосрочный проект - 2 и более краткосрочных проекта - годовой проект 2 и более годовых проекта	0,25 0,5 0,5 1
6	Компетентное участие педагога в конкурсах профессионального мастерства ⁶	- организуемые Учреждением - утвержденные УО - утвержденные Министерством образования РФ и МО - наличие призовых мест	0,1 за каждый 0,25 за каждый 0,5 за каждый 0,1 за каждого
7	Участие обучающихся в конкурсах и олимпиадах	- утвержденные Учреждением - утвержденные УО - утвержденные Министерством образования РФ и МО - наличие призовых мест	0,1 за каждый 0,15 за каждый 0,2 за каждый 0,1 за каждого
8	Результаты внутреннего контроля: ООД, Кружковой деятельности, Совместной деятельности, Режимных моментов.	умение проектировать образовательный процесс и анализировать его Грамотное и своевременное ведение учебно-методической документации Умение анализировать педагогическую деятельность Положительная динамика развития детей	(на основании справок контроля ⁷) 0-1,25
9	Посещаемость (сентябрь-май)	Средняя посещаемость более 75%	1
10	Штрафные баллы	- Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей на неправомерные действия или недостаточную работу с детьми; - систематическое нарушение трудовой дисциплины; - систематическое отсутствие на производственных совещаниях, педсоветах, методсоветах и т.д.; - низкая посещаемость (менее 50%) - педагог не исполняет или исполняет ненадлежащим образом свои должностные обязанности и т.п.	минус 1 балл (баллы суммируются)
11	Наличие выговора за период	При наличии выговора педагог в рейтинге не участвует	

V. Организация и технология рейтинговой системы оценки деятельности педагогов.

5.1. В основу механизма определения рейтинга положено признание конечных результатов деятельности каждого педагога, продуктивности и качества его работы.

⁶ Прошедшие регистрацию в Учреждении (дублирование заявки)

⁷ Приложение 3

5.2. Итоги рейтинговой оценки подводятся ежегодно за предыдущий учебный год (с сентября по май).

5.3. В июне педагоги проводят самоанализ своей работы за учебный год заполняя «Рейтинговый лист». Предоставление педагогом недостоверных сведений по критериям рейтинговой оценки влечет за собой аннулирование его рейтинговой оценки.

5.4. В июле Комиссия по проведению рейтинговой оценки, формирует сводную таблицу рейтинга, выстраивает рейтинг и знакомит с результатами педагогический коллектив (путем размещения результатов в свободном доступе - информационных стендах).

5.5. Максимальная сумма баллов не ограничивается. В случаях расхождения мнений проводится собеседование (обсуждение), которое позволяет согласовать результаты рейтинговой оценки, мотивировать педагога и весь коллектив на поиск решений выявленных проблем, ориентировать на дальнейшее саморазвитие.

5.6. По результатам рейтинговой оценки выделяется двадцатка лучших в рейтинге педагогов.

5.7. Информация по результатам рейтинговой оценки выставляется на сайт Учреждения

5.8. По результатам рейтинговой оценки устанавливается размер надтарифной (стимулирующей) части заработной платы на новый учебный год, проводится награждение по результатам работы за учебный год⁸

⁸ Двадцатка лучших в рейтинге педагогов