

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ № 17

ЗАТВЕРДЖУЮ  
Директор ВПУ № 17  
 Микола ТЕРЕНТЬЄВ



**ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ  
ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА № 17  
(нова редакція)**

Введено в дію наказом ВПУ №17  
від 29.08.2025 № 400

Дніпро 2025

## **1. Загальні положення**

1.1 Це положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту та визначає порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників Вищого професійного училища № 17 (далі ВПУ № 17), принципи та процедури матеріального та морального стимулювання працівників, критерії їх застосування.

Оцінювання діяльності педагогічних працівників ВПУ № 17 проводиться з метою стимулювання творчої професійної активності, сприяння безперервному навчанню та професійному зростанню, підвищення відповідальності за результати освітнього процесу.

1.2 Положення є документом, який регламентує порядок організації та проведення рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій у ВПУ № 17.

1.3. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти ВПУ № 17.

1.4. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників закладу, як форма визначення рівня їх професійної компетентності та ефективності роботи проводиться за підсумками кожного навчального року.

1.5. Рейтинговий бал – це кількісний показник результатів якості роботи педагогічних працівників, методичних та циклових комісій, що формується за основними напрямками діяльності: навчальної, методичної, інноваційної, науково-дослідницької, організаційної, виховної.

1.6. Проведення рейтингової оцінки діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій забезпечує ефективний моніторинг стану управління розвитком і підвищенням якості діяльності ВПУ № 17 з урахуванням внеску кожного педагогічного працівника, методичної та циклової комісії.

1.7. Моніторинг показників діяльності педагогічних працівників узагальнюється наприкінці поточного навчального року, дані опрацьовуються методичним кабінетом ВПУ № 17, результати оголошуються та затверджуються на засіданні Методичної ради Училища.

1.8. Заохочення за найкращі рейтингові показники за підсумками діяльності встановлюється Методичною радою та затверджується наказом директора Училища.

## **2. Основні завдання та принципи рейтингового оцінювання**

2.1. Метою впровадження рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій ВПУ № 17 є створення системи об'єктивного аналізу якості кадрового забезпечення освітньої, методичної, інноваційної, науково-дослідницької й організаційної діяльності, спрямованої на пошук та реалізацію механізмів нарощування й ефективного використання кадрового потенціалу, впровадження в закладі дієвих форм поєднання освіти, інноваційних, інтегрованих технологій і методик організації освітнього процесу та науково- дослідницької роботи.

2.2. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

- підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій Училища;
- створення інформаційної бази, що всебічно відображає професійну діяльність педагогічних працівників;
- забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного педагогічного працівника, методичних та циклових комісій;
- мотивація педагогічних працівників до удосконалення якості навчальної, методичної, наукової та інноваційної діяльності, підвищення рівня їх професіоналізму;

- формування педагогічного складу ВПУ № 17 з урахуванням індивідуального внеску кожного педагогічного працівника у підвищення рейтингу освітнього закладу в цілому;
- посилення колективної зацікавленості викладачів у покращенні результатів підготовки здобувачів освіти, що створюють позитивний імідж ВПУ № 17;
- виявлення проблемних питань у діяльності педагогічних працівників;
- формування системи матеріального і морального стимулювання діяльності педагогічних працівників.

2.3. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників Училища базується на принципах об'єктивності, прозорості, гласності, професійної конкуренції, коректності.

2.4. Аналіз показників проводиться в динаміці з урахуванням змін, що відбулися з часу попереднього рейтингового оцінювання.

### **3. Організація проведення та порядок визначення рейтингу педагогічних працівників, методичних та циклових комісій**

3.1 Визначення рейтингу педагогічних працівників, методичних та циклових комісій проводиться за бальною системою за підсумками навчального року та оприлюднюється у серпні поточного року. Важливість кожного показника визначається його оцінкою в балах (мінімальна – 0).

3.2. Рейтингова оцінка діяльності педагогічних працівників, методичних та циклових комісій проводиться за основними напрямками освітньої діяльності: навчальна, виховна, методична, інноваційна, організаційна.

3.3. Критерії рейтингового оцінювання кожного педагогічного працівника, методичних та циклових комісій наведені у додатках цього положення.

3.4 Для визначення рейтингу діяльності педагогічного працівника створюється рейтингова комісія у складі:

- голова комісії - директор ВПУ № 17
- члени комісії - заступник директора з навчальної роботи
  - заступник директора з навчально-виробничої роботи
  - заступник директора з навчально-виховної роботи
  - старші майстри навчальних структурних підрозділів
  - методист ВПУ № 17
  - голова профкому ВПУ № 17

3.5 Відповідно до результатів рейтингового оцінювання педагогічні працівники можуть бути висунуті до морального та матеріального заохочення. Важливим стимулюючим фактором є рекомендація членів рейтингової комісії про підвищення кваліфікаційної категорія, педагогічного звання, а також врахування результатів рейтингового оцінювання при розподілі педагогічного навантаження на наступний навчальний рік.

#### **4. Система мотивації педагогічних працівників**

Система мотивації педагогічних працівників ВПУ №17 спрямована на підвищення професійної активності, ініціативності, творчого потенціалу викладачів, формування позитивного іміджу закладу освіти та забезпечення високої якості освітнього процесу.

Мотивація здійснюється шляхом поєднання морального та матеріального стимулювання за результатами рейтингового оцінювання діяльності.

Види мотивації педагогічних працівників охоплюють комплекс показників, що відображають рівень професійної активності, результативність діяльності, інноваційність підходів та особистий внесок у розвиток навчального закладу.

Нижче подано основні показники, за якими здійснюється мотивація педагогів:

##### Моральне стимулювання:

- оголошення подяки директором ВПУ №17;
- вручення почесних грамот, сертифікатів, відзнак;
- відзначення на засіданнях педагогічної та методичної рад;
- публічне висвітлення досягнень у засобах масової інформації, на сайті училища;

- подання до участі в професійних конкурсах («Учитель року», «Кращий педагог закладу» тощо).

#### Матеріальне стимулювання:

- встановлення надбавок, премій, одноразових винагород за високі результати роботи;
- врахування результатів рейтингового оцінювання при розподілі педагогічного навантаження, наданні відпусток, матеріальної допомоги;
- врахування рейтингових результатів при прийнятті рішень щодо підвищення кваліфікаційної категорії, присвоєння педагогічних звань, направлення на курси підвищення кваліфікації та стажування.

#### 4.1. Порядок реалізації мотиваційних заходів

- За результатами щорічного рейтингового оцінювання складається список педагогічних працівників, які досягли найвищих показників;
- Пропозиції щодо морального та матеріального стимулювання подаються рейтинговою комісією та затверджуються директором училища;
- Усі заходи мотивації відображаються у наказах по училищу та враховуються при формуванні індивідуального професійного портфоліо викладача.

#### 4.2. Очікувані результати впровадження системи мотивації

- підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників;
- зміцнення корпоративної культури закладу освіти;
- стимулювання до інноваційної діяльності та саморозвитку;
- забезпечення прозорості та справедливості у процесі заохочення педагогів.

### **5.Порядок розгляду скарги викладача про результати оцінки діяльності**

Педагогічний працівник у 5-денний термін після оприлюднення інформації має право подати заяву про спростування рішення рейтингової комісії, яку розглядає апеляційна комісія ВПУ № 17.

**РЕЙТИНГОВА ТАБЛИЦЯ**  
**роботи викладачів ВПУ № 17**

№ з/п	Критерії оцінювання викладачів ВПУ № 17	Рівень навчальних досягнень здобувачів освіти за підсумками _____ н.р.	НМК (III ступінь) КМЗ ( II ступінь)	Керівники дипломного та курмового проєкту (роботи)	Курси підвищення кваліфікації ( самоосвіта)	Якість ведення журналів обліку теоретичного навчання	Очоловання циклової / методичної комісії	Участь по підготовці до акредитації спеціальностей, ліцензуванні професій, розробці навчальних планів тощо	Підготовка учнів-переможців до конкурсів, олімпіад тощо	Національно-патриотичне виховання молоді	Складання підручників ,посібників, написання статей, доповідей	Результати відвідування занять, Класне керівництво якість навчання	Профорієнтація	Трудова дисципліна	Всього
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15
<b>Максимальна кількість балів</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															

Заступник директора з НР \_\_\_\_\_