

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж информационных технологий»**

ПРИНЯТО

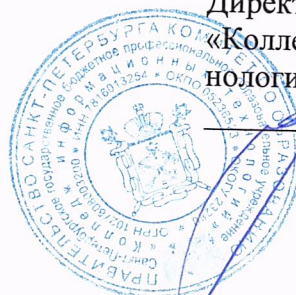
Педагогическим советом
СПб ГБПОУ «Колледж информационных
технологий»
Протокол № 16
от «24» декабря 2020 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Колледж информационных тех-
нологий»
от «13» января 2021 года № 9

Директор СПб ГБПОУ
«Колледж информационных тех-
нологий»

В.И.Ильин



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 28/20

**Положение о показателях оценки эффективности деятельности
педагогических работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Колледж информационных технологий»**

Санкт-Петербург
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о показателях оценки эффективности профессиональной деятельности работников (далее – Положение) разработано на основе Перечня примерных показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных профессиональных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию (Приложение к Распоряжению Комитета по образованию № 1994-р от 05 июля 2019 г.).

1.2. Настоящее Положение является локальным актом и регулирует порядок применения критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Колледж информационных технологий» (далее – колледж).

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Уставом колледжа;

Иными нормативными документами.

1.4. Оценка эффективности деятельности педагогических работников колледжа является составной частью системы управления учебным процессом, внутриколледжского контроля.

1.5. Целью данной оценки является стимулирование повышения профессионального уровня педагогических работников, продуктивности педагогической и методической работы, совершенствование прикладных знаний, умений, навыков.

1.6. Оценка эффективности деятельности педагогических работников колледжа призвана выполнять следующие задачи:

- стимулирование педагогических работников колледжа к творчеству, профессиональному росту, активной жизненной позиции;
- совершенствование деятельности и развитие колледжа через критический анализ коллективом результативности собственного труда;
- получение единых комплексных критериев для оценки, контроля уровня эффективности деятельности педагогических работников колледжа;
- формирование механизма текущего контроля;
- внедрение и использование в учебном процессе инновационных форм, методов и средств обучения, обеспечивающих реализацию образовательных программ профессионального образования;

- повышение качества обучения.

1.7 Для организации и проведения оценки деятельности педагогических работников приказом директора назначается экспертная комиссия в составе:

- директор - председатель комиссии;
- заместитель директора по УМР;
- главный бухгалтер;
- заместитель директора по НМР;
- заместитель директора по УВР;
- заведующие отделениями;
- заведующий учебной частью.

Поимённый состав экспертной комиссии утверждается приказом директора Колледжа на учебный год.

1.7.1. В обязанности комиссии входит:

- сбор сведений и оценка деятельности по установленным показателям эффективности;
- формирование банка данных показателей эффективности работы преподавателей и проведение сводного анализа;
- проведение информационной и разъяснительной работы по результатам работы экспертной комиссии;

1.7.2. Для проведения качественного экспертного анализа члены экспертной комиссии имеют право запрашивать необходимые сведения и документы у всех подразделений ОУ.

1.8. Для оценки используется методика, базирующаяся на критериях, соответствующих целям и задачам системы СПО.

1.9. Итоговая экспертная оценка преподавателя учитывает:

- оценку результативности педагогической деятельности – К_{усп.}:

$$\text{К}_{\text{усп.}} = \frac{\text{Средняя арифметическая взвешенная абсолютной успеваемости}}{100}$$

Успеваемость преподавателя по предмету определяется на 1 сентября и на 31 декабря.

Итоговая экспертная оценка преподавателя (Р) определяется по формуле:

$$P = (УР + МР + ВР * К) * К_{\text{усп}}$$

где УР – сумма баллов по показателям учебной работы, МР – сумма баллов по показателям методической работы, ВР – сумма баллов по воспитательной работе, К- коэффициент сохранности контингента.

2. Содержание показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников колледжа

2.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников колледжа включает в себя три основных блока – учебная работа, методическая работа, воспитательная работа.

Учебная работа включает в себя следующие компоненты:

1. Результативность работы преподавателя, т.е. показатели успеваемости по результатам промежуточной аттестации и количество неуспевающих студентов.
2. Качество ведения учебной документации: своевременная сдача отчетной документации и отсутствие замечаний.
3. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в колледжских, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету.

Методическая работа включает в себя следующие компоненты:

1. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства (обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки; распространение передового педагогического опыта; участие в творческих и профессиональных конкурсах; проведение открытых уроков, публикации научно-методических статей и методических разработок; популяризация учебной дисциплины во внеурочной работе);
2. Участие преподавателя в реализации ОПОП (участие в разработке УМК по учебной дисциплине или профессиональному модулю);
3. Создание элементов информационной образовательной среды колледжа (использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения);
4. Руководство цикловой комиссией методическим объединением;
5. Развитие профессиональных компетенций обучающихся (участие в олимпиадах конкурсах, соревнованиях различного уровня).

Воспитательная работа преподавателя включает в себя следующие компоненты:

1. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса
2. Обеспечение доступности качественного образования:
 - Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)
 - Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении
 - Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска".
3. Организация и проведение внеклассных предметных мероприятий (при наличии фотоотчета или иных документов, подтверждающих проведение мероприятия).
4. Профориентационная работа, работа, направленная на создание позитивного имиджа колледжа.

Эффективность работы классного руководителя включает в себя следующие компоненты:

1. Ведение документации классного руководителя: посещаемость группы, журналы группы, инструктажи, отчеты, планирование, индивидуальная работа с обучающимися и родителями.
 2. Тематические классные часы, дискуссии, экскурсии, другие внеклассные мероприятия воспитательной направленности (при наличии фотоотчета или иных документов, подтверждающих проведение мероприятия).
 3. Взаимодействие с родителями студентов (родительские собрания по инициативе классного руководителя, индивидуальные консультации, пр.)
 4. Профилактическая работа со студентами «группы риска»: неуспевающими, пропускающими учебные занятия, состоящими на внутриколледжском контроле и др.
 5. Итоги работы с группой. Данный показатель оценивается только по результатам II семестра, при наличии грамот «Лучшая группа курса», «Лучшая группа колледжа» и т.п.
 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса.
- 2.2. Оценка качества педагогической деятельности определяется как сумма баллов по всем показателям. Каждый показатель имеет соответствующий вес в зависимости от значимости в деятельности преподавателя.

2.3. Баллы определяются экспертной комиссией по статистическим данным, предоставляемым: заместителями директора колледжа, заведующими отделениями, председателями цикловых комиссий, методистами, зав.учебной частью, психологом.

3. Критерии эффективности деятельности педагогических работников колледжа

3.1. Каждый сотрудник, представляющий портфолио на окончание семестра для оценки качества своей работы, производит самооценку своей деятельности в соответствии с критериями согласно пункту 3.3.

3.2. Экспертная группа заполняет Лист оценки эффективности профессиональной деятельности преподавателя СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий»

3.3. Критерии эффективности деятельности педагогических работников колледжа

№ п/п	Показатели (max 840)		Самооценка	Оценка экспертной комиссией
	Содержательный индикатор	Количественный индикатор		
1	Учебная работа (max 280)			
1.1	Профессиональная деятельность (max 45), оценивается по посещению уроков и по внеурочной деятельности.			
1.1.1	Полнота, научность и последовательность излагаемого материала	10		
1.1.2	Владение (управление) аудиторией. Осуществление обратной связи со студентами. Индивидуальный подход к студентам.	5		
1.1.3	Отношение студентов к занятиям (активность, дисциплинированность (посещаемость), наличие интереса к предмету)	5		
1.1.4	Воспитательная направленность обучения (решение воспитательных задач на уроке)	5		
1.1.5	Рациональность использования времени занятия.	5		
1.1.6	Внеурочная деятельность со студентами, работа с отстающими, организации и реализации ликвидации задолженностей студентов в индивидуальном порядке.	15		
1.2.	Индивидуальные образовательные достижения студентов (max 190)			
1.2.1	Качество обучения (соотношение количества студентов, получивших отметки «4» и «5» по итогам семестра к общему количеству студентов)	100-75% - 150 баллов на спецпредметах, 74-50% - 100 баллов,		

			49-30% - 50 баллов		
1.2.2	Результаты ГИА (2 семестр учебного года):		суммируется по количеству ВКР: «5» - 5 баллов, «4» - 3 балла, «3» - 1 балл		
1.3	Работа с учебной частью и зав. отделением (max 45)				
1.3.1	Выход на замены, верно заполненные и своевременно сданные ведомости учёта часов учебной работы преподавателя и сопровождение обучающихся на ЕГЭ		5		
1.3.2	Накопление оценок в учебных журналах, своевременное оформление журналов (темы, часы, оценки)		10		
1.3.3	Сдача экзаменационных и зачетных ведомостей в день выставления оценок, выставление оценок за а семестр и на 1 ноября, 1 апреля		3		
1.3.4	Сдача отчётов успеваемости по предмету на последний день окончания семестра		3		
1.3.5	Соблюдение правил внутреннего распорядка, исполнение распоряжений учебной части		5		
1.3.6	Сдача ведомостей по посещаемости до 5 числа каждого месяца		3		

1.3.7	Ведение журналов теоретического обучения классными руководителями (заполнение журналов в начале учебного года, приказы об отчислении, распоряжение об академ. отпуске, контроль успеваемости)	11		
1.3.8	Оформление и сдача в учебную часть зачётной книжки, оформление и продление студенческих билетов.	5		

2.		Методическая работа (макс 495)		
2.1		Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства (макс 120)		
2.2	Курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки Результаты суммируются, но не более 3-х мероприятий	3		
2.3	Распространение передового педагогического опыта: выступления и проведение семинаров, вебинаров, мастер-классов, круглых столов, презентаций опыта Результаты суммируются, но не более 3-х мероприятий	международный уровень - 15 всероссийский уровень – 10 городской уровень – 6 уровень учреждения – 4		
2.4	Участие в профессиональных и творческих конкурсах (только очные туры) Победитель Призер Участник	Всероссийский/городской уровень 40/30 30/20 20/10		
2.5	Открытые уроки <ul style="list-style-type: none"> • С положительным отзывом (комиссия Колледжа) • С положительным отзывом и рекомендацией к распространению педагогического опыта (внешние эксперты) 	5 15		
2.6	Публикация результатов деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных конкурсов и других мероприятий различного уровня; руководство студенческой научно-исследовательской работой (тезисы, статья в журнале, в сборнике, и т.п.) при условии представления ксерокопии опубликованной статьи и выходных данных сборника или ссылки на интернет-публикацию.	всероссийский уровень – 10 городской уровень – 5		

	Результаты суммируются, но не более 3-х публикаций			
2.7	Популяризация учебной дисциплины во внеурочной работе (викторины, конкурсы, игры и т.д.)	5		
	Результаты суммируются, но не более 3-х публикаций			
2.8	Участие преподавателя в разработке и реализации основной образовательной программы (макс 80)			
2.8.1	<p>Качество УМК по дисциплине, ПМ:</p> <p>Наличие и качество содержания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рабочая программа 2. КТП 3. МУ для проведения лабораторно-практических работ 4. МУ по организации самостоятельной работы 5. КОС 6. МУ для выполнения курсового проектирования 7. МУ по организации учебной практики <p>Количество баллов может суммироваться в зависимости от числа преподаваемых дисциплин</p> <p>(Наличие на 01 сентября каждого учебного года)</p>	До 5 баллов за каждый пункт		
2.9	Создание элементов информационной образовательной среды колледжа (макс 100)			
2.9.1	Использование элементов дистанционного обучения для организации учебной и самостоятельной работы студентов (СДО Moodle) (полностью разработанный курс включает в себя – лекционный материал, практический материал, тесты и данные о результатах деятельности студентов) (скриншоты созданных разделов)	До 100		

2.10	Руководство цикловой комиссией, методическим объединением в рамках цикла дисциплин, предметной области, специальности. (макс 50)	До 50		
2.11. Развитие профессиональных компетенций обучающихся (макс 195)				
2.11.2	<p>Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, чемпионатах (только очные туры)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Городского уровня • Всероссийского уровня 	Участник/призер 3/5 5/10		
2.10.3	<p>Участие в движении WorldSkills</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка участников к чемпионатам WorldSkills • В качестве Главного эксперта по компетенции • В качестве Компатриот 	30 20 10		
2.10.4	<p>Участие в движении Абилимпикс</p> <ul style="list-style-type: none"> • Подготовка участников к чемпионатам Абилимпикс • В качестве Главного эксперта по компетенции • В качестве Компатриота 	30 20 10		
2.10.5	<p>Результативность участия обучающихся в чемпионатах WorldSkills, Абилимпикс</p> <ul style="list-style-type: none"> • Регионального уровня / Национального уровня <p>Победитель Призер</p> <p>Результаты суммируются.</p>	30/50 20/30		

3. Воспитательная работа преподавателя (max 80)	
3.1 Обеспечение доступности качественного образования (все подтверждаем документально) (max 40)	
	До 10 баллов
Работа с детьми с особыми потребностями в образовании дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья: Разработка адаптированных программ по предмету, дисциплине, модулю; индивидуальный образовательный маршрут; тьюторство (сопровождение индивидуального маршрута преподавателем); дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др. – индивидуальный план, консультации, прочее	
3.1.1	До 10 баллов за 1 обучающегося
	До 5 баллов
3.1.2	До 5 баллов
	5 баллов за мероприятия (не более 3 мероприятий)
3.13	5 баллов за мероприятия (не более 3 мероприятий)
3.2 Эффективность работы классного руководителя (max 40)	
3.2.1	До 5 баллов (за каждую учебную группу)
3.2.2	До 5 баллов, не более 3 мероприятий

	ждающих проведение мероприятия).			
3.2.3	Победа группы в конкурсе «Лучшая группа колледжа» «Лучшая группа курса»	10 баллов 5 баллов		
3.2.4	Включённость группы в сдачу норм ГТО	за каждого студента, сдавшего нормы ГТО на золотой знач. – 3 балла, серебряный знач. – 2 балла, бронзовый знач. – 1 балл		
3.2.5	Взаимодействие с родителями студентов (родительские собрания по инициативе классного руководителя, индивидуальные консультации, пр.)	До 5 баллов		
3.2.6	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья; дети-сироты; обучающиеся «группы риска» - подтверждается ведением журнала индивидуальной работы с обучающимися/родителями, другими документами.	До 5 баллов		
3.2.7	Уровень коммуникативной культуры классного руководителя (Тестирование студентов группы)	До 5 баллов		
4.	Отсутствие отрицательной динамики в контингенте группы (визуруется учебной частью) Коэффициент сохранности контингента: где К1 контингент на начало отчетного периода, К» - контингент на дату представления отчета	К=К2/К1		

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме баллов в следующих случаях:
0, 5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;
0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;
0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

4. Использование результатов рейтинга для распределения стимулирующих выплат за качество работы

4.1. Результаты экспертного анализа являются информационной базой администрации колледжа и могут быть использованы при осуществлении выплат стимулирующего характера, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, учитываются при распределении нагрузки.

4.2. Средства, выделенные для стимулирующих выплат за качество работы педагогическим работникам, распределяются пропорционально итоговым экспертным баллам: определяется стоимость одного балла рейтинга; стоимость одного балла умножается на итоговый балл индивидуального рейтинга каждого педагогического работника – определяется ежемесячная выплата за качество работы.

5. Организационные вопросы

5.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников Колледжа определяется 2 раза в год. Обязательными условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в Колледже не менее 1 года;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагогического работника.

-

5.2. Материал по самоанализу деятельности (портфолио) в соответствии с утверждёнными критериями предоставляется педагогическими работниками Колледжа в срок до 15 января и 10 сентября текущего года председателю цикловой комиссии.

5.3. Содержание показателей эффективности деятельности педагогического работника рассматривается только в случае положительных баллов по компонентам учебной работы.

5.4. Ранжирование по оценке деятельности педагогических работников Колледжа осуществляется по этапам:

1 этап – сбор оценочных показателей и портфолио педагогического работника предоставляется председателям цикловых комиссий Колледжа в сроки в соответствии с пунктом 5.2.

2 этап – заседание экспертной комиссии, результатом которого является протокол.

С протоколом экспертной комиссии все педагогические работники Колледжа должны быть ознакомлены в трехдневный срок. В случае несогласия с решением экспертной комиссии педагогический работник имеет право подать апелляцию в письменной форме на имя председателя комиссии. Апелляция должна быть рассмотрена на итоговом заседании экспертной комиссии в присутствии заявителя.

3 этап – приказ директора о стимулирующих надбавках.

5.5. Документы, подтверждающие право педагогического работника на стимулирующие выплаты, представленные с нарушением сроков без уважительной причины, к рассмотрению не принимаются.

5.6. Стимулирующие надбавки действуют с 01 сентября текущего года по 31 декабря текущего года и с 01 января по 30 июня текущего года.

6. Заключительные положения

6.1. Данное Положение, изменения и дополнения к нему рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете Колледжа.