

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности и качества деятельности педагогических
работников МАОУ Новотарманская СОШ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 23 приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013 г. № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», на основании Методических рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников от 18.06.2013 года.

1.2. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников МАОУ Новотарманская СОШ (далее – Положение и Школа, соответственно) определяет цели, задачи, принципы функционирования системы оценки эффективности и качества работы педагогических работников.

1.3. Система оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников совокупность организационных и функциональных структур, норм и правил, диагностических и оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку достижений обучающихся, эффективности деятельности основных профессиональных образовательных программ с учетом запросов основных пользователей образовательных услуг и показателей оценки трудовой деятельности педагогических работников Школы.

1.4. Основными пользователями результатами системы оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников Школы являются:

- педагогические работники Школы;
- обучающиеся и их родители;
- Управление образования Тюменского района;
- общественные объединения и организации.

1.5. Оценка эффективности и качества деятельности педагогических работников проводится по результатам квартала, полугодия и учебного года и направлена на:

- выявление творчески и продуктивно работающих педагогических работников;
- распространение передового педагогического опыта;
- поддержку инновационных разработок и технологий, способствующих повышению качества образования.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Целями системы оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников является:

- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования в Школе, обеспечивающей определение факторов, влияющих на качество образования и своевременное выявление его изменений;
- получение объективной информации о состоянии качества образования;
- повышение уровня информированности потребителей образовательных услуг при принятии решений, связанных с образованием.
- обеспечение объективности при проведении процедур аттестации педагогов, различных смотров, конкурсов лучших педагогических работников;
- обеспечение объективности и справедливости распределения выплат стимулирующего характера работникам Школы;
- принятие обоснованных и своевременных управленческих решений администрацией Школы;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников Школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

2.2. Основными задачами являются:

- формирование системы аналитических показателей, позволяющей эффективно реализовать основные цели качества образования;
- повышение объективности контроля и оценки образовательных достижений обучающихся;
- получение всесторонней и достоверной информации о состоянии образования;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности основных профессиональных образовательных программ, их соответствия нормам и требованиям федеральных государственных образовательных стандартов;
- выявление факторов, влияющих на качество образования и прогнозирование развития образования в Школе;
- выявление талантливых педагогов, распространение опыта;
- выявление новых производственных и образовательных технологий, инновационных методов обучения и воспитания обучающихся;
- содействие принятию обоснованных управленческих решений по совершенствованию образования в Школе;
- содействие повышению квалификации работников, принимающих участие в процедурах оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников;
- содействие подготовке общественных экспертов, принимающих участие в процедурах оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников;
- развитие новых форм профессионального общения и расширение его диапазона;
- формирование позитивного общественного представления о потенциале развития образования в Школе.

3. ПРОЦЕДУРА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Для проведения процедуры оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников, обобщения её результатов создается комиссия, которая состоит из 5 человек, и включает в себя представителя администрации Школы, председателя или представителя профсоюза, педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, звания, награды.

3.2. Функции комиссии по оценке эффективности и качества деятельности педагогических работников:

- организация и проведение экспертизы профессиональной деятельности педагогов;

- заполнение оценочных ведомостей (протоколов) по результатам проведенной экспертизы;

- подведение итогов оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников;

- подготовка проекта приказа по Школе о стимулировании или дисциплинарном взыскании педагогических работников;

3.3. Результаты процедуры оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников заслушиваются на Педагогическом совете Школы, оформляются протоколом.

3.4. При распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности используются критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников.

3.5. Критерии и показатели оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников определяются по категориям работников согласно приложению к данному Положению. *(Приложение А)*

4. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. В основу системы оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников положены принципы:

- объективности, достоверности, полноты и системности информации об эффективности и качества деятельности педагогических работников;

- реалистичности требований, норм и показателей эффективности деятельности педагогических работников;

- открытости, прозрачности процедур определения эффективности и качества деятельности педагогических работников;

- оптимальности использования источников первичных данных для определения показателей эффективности и качества деятельности педагогических работников;

- минимизации системы показателей с учетом потребностей разных уровней управления системой образования;

- сопоставимости системы показателей с региональными и федеральными аналогами;

- доступности информации о состоянии эффективности и качества деятельности педагогических работников для различных групп потребителей образовательных услуг;

- соблюдения морально-этических норм при проведении процедур оценки эффективности и качества деятельности педагогических работников.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Педагогические работники имеют право вносить свои рекомендации и предложения по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

5.2. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом Совете, утверждаются приказом директора Школы.

Приложение А
к Положению о критериях оценки эффективности
и качества деятельности педагогических работников
МАОУ Новотарманская СОШ

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧИТЕЛЯ**

Показатель	Критерии	Уровень (количество баллов)		
		Высокий (полное выполнение)	Средний (частичное выполнение)	Низкий (единичное выполнение)
1. Выполнение требований ФГОС	1. Соответствие содержания образования требованиям ФГОС по дисциплине.	3	2	1
	2. Выполнение учебной программы дисциплины в полном объеме.	3	2	1
	3. Объективность оценки успеваемости обучающихся.	3	2	1
	4. % качества освоения обучающимися в классе по дисциплине (оценка «4» и «5»)	70%-3	65%-2	Меньше 64%-1
	5. % неаттестованных обучающихся в группе по дисциплине, по результатам полугодия, года	0%-3	3%-2	Больше 3%-1
ИТОГО:		15	10	5
2. Выполнение требований к ведению учебно-программной планирующей документации	1. Соответствие классных в части требований к их заполнению. Своевременное заполнение. Промежуточная и текущая аттестация по дисциплине	3	2	1
	2. Соблюдение трудовой дисциплины.	3	2	1
	3. Паспортизация кабинета, дисциплины.	3	2	1
	4. Методическое обеспечение дисциплины (литература, методическая и справочная литература)	3	2	1
	5. Систематизация учебно-наглядных пособий.	3	2	1
	6. Наличие и реализация плана работы кабинета.	3	2	1
	7. Своевременная сдача отчётной документации	3	2	1
ИТОГО:		21	14	7
3. Самообразование и повышение квалификации	1. Участие в работе педагогического совета и методических объединений (выступления, анализ своей деятельности)	3	2	1
	2. Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и	3	2	1

	повышению квалификации			
	3.Соблюдение трудовой дисциплины	3	2	1
	4. Активность посещения мероприятий по самообразованию и повышению квалификации	3	2	1
	5. Взаимопосещаемость уроков	3	2	1
	6.Проведение открытых уроков, мероприятий на уровне Школы	3	2	1
	7.Уровень исполнительской дисциплины	3	2	1
	8. Работа по индивидуальной теме в рамках единой общешкольной методической темы.	3	2	1
	9. Повышение квалификации по профилю профессии (должности) (не реже 1 раза в 5 лет)	3	2	1
	10. Аттестация на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности (не реже 1 раза в 5 лет)	3	2	1
	11. Представление (ежегодно) интеллектуальной продукции по индивидуальной методической теме.	3	2	1
	ИТОГО:	33	22	11
4.Профессиональная компетентность	1. Наличие глубоких знаний по преподаваемой дисциплине.	3	2	1
	2. Владение формами и методами обучения и контроля	3	2	1
	3. Профессиональная направленность содержания преподаваемых дисциплин.	3	2	1
	4. Отсутствие удалений обучающихся с урока, конфликтных ситуаций.	0-3	1-2	2-1
	5.Внедрение в содержание образования по дисциплине регионального компонента.	3	2	1
	6. Использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью	3	2	1
	7. Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся	3	2	1
	8.Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в группе при проведении урока	3	2	1
	9.Изучение личности каждого обучающегося в группе, его склонностей и интересов - диагностика личностного	3	2	1

	развития обучающегося,			
	10.Помощь в развитии у обучающегося навыков общения	3	2	1
	11.Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)	3	2	1
	12.Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся.	3	2	1
	13.Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися	3	2	1
	14. Хорошая дисциплина на уроке	3	2	1
	15. Подготовка призёров олимпиад по дисциплине на региональном и федеральном уровне	3	2	1
	16. Обобщение и распространение опыта работы, путём выступлений, докладов, официальных публикаций на региональном и федеральном уровне	3	2	1
	ИТОГО:	48	32	16
5. Организация учебной и внеучебной работы в классе	1.Умение планировать внеурочную деятельность	3	2	1
	2. Учёт уровня обученности обучающихся (процент качества знаний, коэффициент усвоения материала).	3 – свыше 50% 3	2- до 30% 2	1 – до 10% 1
	3. Педагогический такт.	3	2	1
	4. Внеклассная работа по дисциплине, ведение кружка, факультатива.	3	2	1
	5. Совместная работа с классными руководителями по вопросам качества образования и взаимодействия с родителями.	3	2	1
	6. Активность обучающихся на уроке.	3	2	1
	7.Планирование системы работы с учетом интересов, особенностей обучающихся, группы	3	2	1
	8. Дифференцированный подход к обучающимся, разноуровневые задания.	3	2	1
	9. Проведение предметной декады, недели.	3	2	1
	10.Организация и проведение общешкольного мероприятия	3	2	1
	ИТОГО:	30	20	10
6. Состояние учебно-материальной базы кабинета	1. Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.	3	2	1

	2. Оснащение кабинета по нормативам не менее 80% (по заявке).	3	2	1
	3. Систематизация и каталогизация оборудования и дидактических материалов.	3	2	1
	4. Эстетическое оформление кабинета	3	2	1
	ИТОГО:	12	8	4
	СУММА	162	108	47

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

162-120 баллов - очень высокий уровень профессиональной компетентности. Учитель получает высокую оценку своей работы и поощрение со стороны администрации Школы. Опыт подлежит обобщению и внедрению; учитель может претендовать на высшую квалификационную категорию.

119-100 баллов – высокий уровень профессиональной компетентности. Опыт подлежит обобщению и внедрению, учитель может претендовать на высшую (первую) квалификационную категорию.

99-70 баллов – высокий уровень профессиональной компетентности, учитель может претендовать на первую квалификационную категорию.

69-50 баллов – средний уровень профессиональной компетентности. Учителю рекомендуется внести коррективы в организацию своей работы.

Менее 50 баллов – низкий уровень профессиональной компетентности. Учитель нуждается в помощи администрации и коллег. К нему могут быть применены меры административной ответственности.