

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 12  
от « 29 » 08 2016 г

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ «Лицей №1»  
Н.А. Сушков  
« 29 » 2016 г.



Педагогического совета  
**Положение**  
**о системе рейтинговой оценки профессионального мастерства учителей**  
2016 г

г. Тула

## **1. Общие положения**

1.1. Положение определяет основания, порядок и критерии оценки профессионального мастерства учителей МАОУ «Лицей № 1», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учителей).

1.2. Цель оценки результативности профессионального мастерства учителей – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем процедур объективного оценивания качества результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из надтарифного фонда и фонда оплаты труда лица.

1.3. Задачами процедуры рейтинговой оценки профессионального мастерства учителей являются:

- ✓ проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- ✓ обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- ✓ усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательной деятельности.

## **2. Основания проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей**

2.1. Основанием для рейтинговой оценки профессионального мастерства учителей служит система внутрилицейского мониторинга (приказы, информационно-аналитические справки, отчеты, результаты анкетирования, портфолио (папка профессиональных достижений) учителя).

2.2. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио учителя – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

### **3. Порядок проведения рейтинговой оценки профессионального мастерства**

3.1. Процедура объективной внешней рейтинговой оценки профессионального мастерства учителя осуществляется на основе регламента и полномочий деятельности экспертной комиссии. Состав экспертной комиссии включает представителей администрации учреждения, научно-методического совета, профсоюзного комитета.

3.2. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора МАОУ «Лицей № 1» по УНИМиЭР. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

3.3. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией общеобразовательного учреждения. Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

3.4. В установленные приказом директора лицея сроки педагогические работники передают в экспертную комиссию оценочные листы заполненные собственноручно.

3.5. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов и материалов внутрилицейского мониторинга экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчётный период (3 раза в год: ноябрь, февраль, май) в соответствии с критериями оценки.

3.6. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в оценочном листе результативности профессиональной деятельности учителя за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности на каждый месяц в отчетном периоде.

3.7. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись учителю.

3.8. На основании оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки директору лицея на утверждение и издание приказа «О начислении надбавки к заработной плате учителям» за каждый месяц. Начисление надбавки к заработной плате учителям производится из средств фонда оплаты труда, исходя из возможностей. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и

председателем профсоюзного комитета учреждения и утверждается директором лица.

#### **4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей**

4.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию в комиссию по трудовым спорам при ПК.

4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии по трудовым спорам при ПК с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии по трудовым спорам при ПК в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения внеочередное заседание своей комиссии.

4.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены комиссии по трудовым спорам при ПК проводят проверку правильности выставления оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят иную оценку.

4.6. Оценка, данная комиссией по трудовым спорам при ПК на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссией.

#### **5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя**

5.1. Математический аппарат оценки качества педагогической деятельности

Балльная оценка по показателям уровня сформированности профессиональных компетентностей:

- 0 баллов – отсутствие показателя;
- 1 балл – низкий уровень;
- 2 балла – средний уровень;
- 3 балла – высокий уровень.

## 5.2. Формула подсчета количественной отметки педагогической

деятельности

Критерий	Формула подсчета количественной отметки по критерию	Количественная отметка по критерию
Предметная компетентность (ПредК)	$\text{ПредК} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
Психологическая компетентность (ПсихК)	$\text{ПсихК} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
Педагогическая компетентность (ПедК)	$\text{ПедК} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
Методическая компетентность (МетК)	$\text{МетК} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
Готовность в инновациям (ГотИ)	$\text{ГотИ} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность (ОиЭНК)	$\text{ОиЭНК} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{30} \cdot 100\% =$	
<b>Итог: качество педагогической деятельности (КПД)</b>	$\text{КПД} = \frac{\text{сумма баллов по показателям}}{180} \cdot 100\% =$	

КПД (качество педагогической деятельности)	Уровень	Статус	Стимулирование
90%-100%	Высокий (творческий) уровень	Учитель, работающий творчески	Прибавление % к зарплате, представление к наградам, участию в конкурсах, получению грантов и др.
70%-90%	Средний (продвинутый) уровень	Учитель с установившимся стилем работы	Прибавление % к зарплате
41%-70%	Обязательный (низкий) уровень	Учитель, требующий усиленного внимания администрации	Допуск до работы
Меньше 40%	Недостаточный уровень		Нет допуска до работы

5.3. Оценка показателей уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога (готовности к профессиональной деятельности)

<b>I</b>	<b>Критерий: предметная компетентность</b>
<b>1</b>	Знание предмета и увлеченность предметом
<b>2</b>	Знание смежных наук
<b>3</b>	Знание и обеспечение реализации содержания и структуры базисного учебного плана
<b>4</b>	Знакомство с современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин
<b>5</b>	Умение извлекать информацию и отбирать ее по преподаваемой дисциплине
<b>6</b>	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем решений
<b>7</b>	Постоянная работа с периодикой
<b>8</b>	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса учащихся и для достижения учебных целей
<b>9</b>	Глубокое понимание умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы, достоинства, решения, процессы
<b>10</b>	Готовность и желание познавать, учиться, осваивать новое
<b>II</b>	<b>Критерий: психологическая компетентность</b>
<b>1</b>	Знание психологии как предмета
<b>2</b>	Умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности
<b>3</b>	Знание возрастной психологии
<b>4</b>	Знание психологии творчества
<b>5</b>	Знание психологии детского общения
<b>6</b>	Развитие в себе рефлексивной культуры
<b>7</b>	Эмпатия
<b>8</b>	Умение чувствовать, видеть, анализировать и оценивать состояние другого человека
<b>9</b>	Умение учитывать состояние другого человека
<b>10</b>	Умение стимулировать детскую активность
<b>III</b>	<b>Критерий: педагогическая компетентность</b>
<b>1</b>	Способность и желание работать с детьми
<b>2</b>	Умение увлечь детей
<b>3</b>	Способность приносить воспитывающее начало в свою деятельность

4	Наличие системы внеклассной работы
5	Умение организовывать коллективную деятельность детей
6	Умение организовывать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом учащегося
7	Сохранность контингента учащихся
8	Умение создавать комфортную обстановку
9	Заинтересованность в результате своей работы
10	Уровень достижения поставленных целей
<b>IV</b>	<b>Критерий: методическая компетентность</b>
1	Серьезная глубокая работа над методическим оснащением учебно-воспитательного процесса
2	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности учащихся
3	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности
4	Владение искусством развивающего контроля сформированности ЗУН и ключевых компетентностей учащихся с учетом принятых в лицее норм оценки
5	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий (в том числе ИКТ)
6	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости от целей
7	Использование дифференцированного подхода
8	Уровень программно-методического обеспечения образовательного процесса
9	Умение работать в микрогрупповом и индивидуальном режиме
10	Рациональное использование в своей работе ТСО и средств наглядности
<b>V</b>	<b>Критерий: готовность к инновациям</b>
1	Авторские и/или рабочие (модифицированные) учебные программы
2	Авторские программы факультативных и элективных курсов
3	Авторские программы дополнительного образования (кружки, клубы, центры)
4	Участие в педагогических конкурсах (проектов, «Учитель года», «Классный руководитель», «Лучший урок и т.п.)
5	Создание и использование собственной образовательной технологии
6	Наличие авторской педагогической концепции

7	Наличие авторской методической системы
8	Создание банка КИМ в соответствии с нормами внутренней СОКО
9	Подготовка детей к участию в олимпиадном и научно-исследовательском движении
10	Обобщение опыта инновационной работы (СМИ, НПК педагогов, семинары)
<b>VI</b>	<b>Критерий: общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность</b>
1	Заинтересованность результатами коллективной работы
2	Способность к работе в группе
3	Готовность к творческой и исследовательской (экспериментальной) работе
4	Трудовая дисциплина
5	Активная жизненная позиция (инициативность, небезразличие, заинтересованное отношение к происходящему)
6	Педагогическая этика (способность избегать конфликтов, доброта, внимание)
7	Стремление к расширению кругозора
8	Реализация идей здоровьесберегающей педагогики
9	Взаимодействие и сотрудничество с родителями
10	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками ОП

5.4. Устанавливается следующая шкала перевода накопительных баллов в КПД.

162-180 баллов – 90%-100%

135-161 баллов – 75%-89%

117-134 балла – 65%-74%

90-116 баллов – 50%-64%