



КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КРИВОРІЗЬКИЙ ФАХОВИЙ МЕДИЧНИЙ КОЛЕДЖ»
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

рішенням Педагогічної ради
КЗ «Криворізький фаховий медичний
коледж» ДОР»



протокол № 43
від «13» листопада 2025 р.

Директор Тетяна БАБЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО СИСТЕМУ РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ТА
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Введено в дію наказом директора

№ 42-0 від «10» листопада 2025 р.



Кривий Ріг

ЗМІСТ

1. Основні терміни та поняття.....	3
2. Загальні положення.....	4
3. Порядок формування рейтингу.....	6
4. Порядок розгляду скарг працівника стосовно результатів оцінки його професійної діяльності.....	8
5. Прикінцеві положення.....	8
6. Додаток №1.....	9

1. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ПОНЯТТЯ

1.1. У цьому Положенні терміни вживаються в такому значенні:

Педагогічні працівники - особи, які професійно займаються педагогічною діяльністю, забезпечують реалізацію освітніх програм, формування відповідних компетентностей та здійснюють навчально-методичну роботу в Коледжі.

Науково-педагогічні працівники - особи, які мають відповідну кваліфікацію, науковий ступінь та/або вчене звання й поєднують педагогічну діяльність із проведенням наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності.

Рейтингове оцінювання - система визначення комплексної кількісної оцінки професійної діяльності педагогічного та науково-педагогічного працівника за визначений період на основі єдиних критеріїв.

Рейтинг працівника - місце педагогічного або науково-педагогічного працівника серед інших працівників Коледжу, визначене за сумою набраних рейтингових балів.

Рейтинговий бал - кількісний показник, що виставляється за кожним видом діяльності працівника відповідно до критеріїв, визначених цим Положенням.

Рейтингова комісія - колегіальний орган, який створюється для визначення рейтингу діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу та розгляду спірних питань.

Циклова комісія - структурний навчально-методичний підрозділ Коледжу, що провадить освітню, методичну, організаційну та іншу діяльність за певною спеціальністю, освітньо-професійною програмою або групою споріднених освітніх компонентів.

Індивідуальний план роботи - документ, що відображає заплановані та фактично виконані педагогічним або науково-педагогічним працівником види навчальної, організаційної, науково-методичної, виховної, наукової та громадської діяльності протягом навчального року.

2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Положення про систему рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників комунального закладу «Криворізький фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради» (далі – Положення) є внутрішнім нормативним документом та визначає мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання навчальної, організаційної, науково-методичної, культурно-виховної, спортивно-масової та громадської діяльності педагогічних працівників комунального закладу «Криворізький фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради» (далі – Коледжу).

2.2. Це Положення розроблено відповідно до: Конституції України; Закону України «Про освіту»; Закону України «Про фахову передвищу освіту»; Кодексу законів про працю України; Статуту комунального закладу «Криворізький фаховий медичний коледж» Дніпропетровської обласної ради»; інших чинних нормативно-правових актів у сфері фахової передвищої освіти та внутрішніх нормативних документів Коледжу, зокрема Положення про атестацію педагогічних працівників.

2.3. Дія цього Положення поширюється на всіх педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу незалежно від посади, педагогічного навантаження та форми зайнятості (основне місце роботи, сумісництво). Положення є обов'язковим для виконання педагогічними та науково-педагогічними працівниками, головами циклових комісій, членами рейтингової комісії та адміністрацією Коледжу.

2.4. Метою запровадження системи рейтингового оцінювання в Коледжі є: підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників;

забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного педпрацівника;

забезпечення здорової конкуренції, підвищення мотивації та ефективності праці;

стимулювання діяльності, спрямованої на підвищення якості надання освітніх послуг у Коледжі.

2.5. Основними завданнями рейтингового оцінювання є:

розроблення та використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання й контролю рівня та ефективності діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу;

активізація та стимулювання видів діяльності, які орієнтують здобувачів освіти на досягнення високих результатів і сприяють підвищенню рейтингу Коледжу в цілому.

створення умов для професійного зростання усіх працівників;

стимулювання науково-пошукової діяльності;

виявлення недоліків і проблемних питань у діяльності педагогічних працівників;

формування системи стимулювання діяльності педагогічних працівників.

2.6. Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників Коледжу ґрунтується на таких принципах:

об'єктивність – оцінювання здійснюється виключно на основі документально підтверджених показників діяльності педагогічного працівника, без урахування суб'єктивних чинників;

прозорість і відкритість – критерії оцінювання, порядок їх застосування та результати рейтингу є доступними для ознайомлення всім педагогічним працівникам Коледжу;

систематичність – рейтингове оцінювання проводиться регулярно, за підсумками роботи кожного навчального року, за єдиною методикою;

комплексність – оцінюванню підлягають усі напрями діяльності педагогічного працівника: навчально-методична, організаційна, виховна, робота з підвищення кваліфікації;

здорова конкуренція – система оцінювання спрямована на стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників, а не на створення конфліктних ситуацій у колективі;

гнучкість – показники рейтингу можуть доповнюватися та змінюватися рейтинговою комісією з урахуванням змін у діяльності Коледжу;

рівність – до всіх педагогічних працівників застосовуються єдині критерії та методика оцінювання незалежно від посади, стажу роботи чи кваліфікаційної категорії.

3. ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГУ

3.1. Рейтинговій оцінці підлягають усі педагогічні та науково-педагогічні працівники, у тому числі й ті, хто має неповне педагогічне навантаження, але в пропорційному відношенні до кількості балів, яку набрав педагог із повним навантаженням та працюють у Коледжі за основним місцем роботи.

3.2. Виставлення рейтингових балів відбувається в кінці поточного навчального року.

3.3. Не пізніше 01 червня кожен педагогічний та науково-педагогічний працівник подає голові циклової комісії, до якої він входить, звіт про виконання індивідуального плану роботи за навчальний рік. Педагогічні працівники несуть відповідальність за достовірність поданої у звіті інформації.

3.4. На засіданнях циклових комісій проводиться обговорення зазначеної у звітах роботи педагогів, визначаються рейтингові бали оцінки діяльності. Голова циклової комісії заповнює бланк рейтингової оцінки діяльності педагогічного працівника за встановленою формою (Додаток 1).

3.5. Для визначення рейтингу діяльності педагогічних працівників створюється рейтингова комісія у складі: директора коледжу – голови комісії; методиста – секретаря комісії; членів комісії: заступників директора з навчальної та виховної роботи, завідувач методичного кабінету, завідувачів відділення, голів циклових комісій.

Рейтингова комісія має право:

запитувати та отримувати від педагогічних та науково-педагогічних працівників, циклових комісій і структурних підрозділів Коледжу документи та матеріали, необхідні для об'єктивного визначення рейтингу;

заслуховувати на своїх засіданнях пояснення педагогічних працівників щодо поданих звітів;

уточнювати або коригувати рейтингові бали, виставлені цикловою комісією, за наявності обґрунтованих підстав.

Рейтингова комісія зобов'язана:

забезпечувати об'єктивність, неупередженість та єдиний підхід до оцінювання діяльності всіх педагогічних працівників;

дотримуватися встановлених цим Положенням строків розгляду звітів та оприлюднення результатів;

розглядати скарги педагогічних працівників щодо результатів оцінювання в порядку, визначеному розділом IV цього Положення.

3.6. Не пізніше 15 червня обліковані дані подаються до методичного кабінету і розглядаються рейтинговою комісією під час звіту циклових комісій. На вимогу рейтингової комісії до заповненого бланку рейтингової оцінки професійної діяльності педагогічних працівників додаються додаткові матеріали, які підтверджують наведені в бланках показники.

3.7. Рейтингова комісія визначає рейтинг роботи всіх педагогічних працівників Коледжу. Кожен бланк рейтингової оцінки діяльності педагогів підписується головою та секретарем рейтингової комісії та самим педагогічним працівником.

3.8. Спірні питання розглядаються на засіданні рейтингової комісії.

3.9. Організація роботи з підведення підсумків та інформування педагогічних працівників про рейтинг їх роботи покладається на секретаря рейтингової комісії, методиста коледжу.

3.10. Рейтингова оцінка роботи враховується під час атестації педагогічних працівників.

3.11. Рейтинг роботи педагогічних працівників Коледжу оприлюднюється на сайті Коледжу впродовж 5 робочих днів з дня прийняття рішення рейтинговою комісією.

4. ПОРЯДОК РОЗГЛЯДУ СКАРГ ПРАЦІВНИКА СТОСОВНО РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНКИ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

4.1. У разі незгоди з результатами рейтингового оцінювання своєї професійної діяльності педагогічний працівник впродовж 3 робочих днів з дня оприлюднення інформації про результати рейтингової оцінки на сайті закладу подає комісії письмове оскарження рейтингової оцінки своєї діяльності та інформацію про проведену роботу.

4.2. Голова циклової комісії подає рецензійний висновок про роботу педагогічного працівника. Комісія розглядає подані матеріали та приймає рішення в присутності педагога.

4.3. Рішення рейтингової комісії за результатами розгляду скарги оформлюється протоколом і доводиться до відома педагогічного працівника особисто протягом 3 робочих днів з дня його прийняття.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Це Положення набирає чинності з дня його затвердження педагогічною радою Коледжу та діє безстроково – до моменту затвердження нової редакції Положення.

5.2. Зміни та доповнення до цього Положення вносяться за рішенням педагогічної ради Коледжу за поданням директора, заступника директора з виховної роботи, методиста коледжу або циклових комісій і затверджуються в тому самому порядку, що й саме Положення.

5.3. Питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються відповідно до чинного законодавства України, Статуту Коледжу, колективного договору та інших внутрішніх нормативних документів Коледжу.

5.4. У разі виникнення суперечностей між положеннями цього документа та нормами чинного законодавства України застосовуються норми законодавства.

5.5. Відповідальність за організацію та своєчасне проведення рейтингового оцінювання покладається на секретаря рейтингової комісії та завідувача методичного кабінету коледжу, а за достовірність поданої інформації – на кожного педагогічного працівника особисто.

Рейтингова оцінка професійної діяльності педагогічного працівника

КЗ «Криворізький фаховий медичний коледж»

Дніпропетровської обласної ради

за _____ навчальний рік

ПІБ педагогічного працівника _____

Циклова комісія _____

1. Організаційна робота

Вид роботи	Максимальна кількість балів	Виставлено балів
1	2	3
1. Організація і проведення методичних нарад, семінарів, методичних об'єднань, інших методичних, просвітницьких заходів – нараховується за кожен захід, вказати дату проведення, тему		
- на рівні коледжу;	10	
- на міському, обласному рівні.	20	
2. Участь у роботі педрад, методоб'єднань, циклової комісії, нарад, конференцій, семінарів та ін. (підготовка доповідей, повідомлень)	1-10	
3. Завідування кабінетом, лабораторією (враховується наявність правильно оформленого паспорта кабінету чи лабораторії, плану роботи на поточний рік, наявність плану евакуації, інструкції з техніки безпеки, заповнення журналу проведення інструктажів з техніки безпеки). Робота в музеї (кількість екскурсій, ведення журналу відвідувань).	10	
4. Керівництво ЦК (враховується регулярність проведення засідань ЦК, нестандартні, інноваційні форми методичної роботи, своєчасність написання протоколів засідань та ведення журналу ЦК)	5-20(оцінюється рейтинговою комісією)	
5. Керівництво гуртком, спортивною секцією (ведення журналу гуртка, регулярність проведення занять, участь у звітній конференції)	1-10	
6. Участь у профорієнтаційній роботі	1-10	
7. Виконання роботи наставників викладачів - початківців	1-5	
8. Інше	1-5	
Всього		

2. Навчально - методична робота

Вид роботи	Максимальна кількість балів	Виставлено балів
1	2	3
1. Написання, підготовка до видання та перевидання:		

• навчально - методичних посібників (враховується дотримання вимог щодо оформлення посібників, актуальність змісту, за перевидання посібника нараховується менша кількість балів)	10-15	
• методичних розробок та рекомендацій	5-10	
• словників, довідників	5-10	
2. Створення навчально-методичного забезпечення:		
лекцій	до 5	
семінарських занять	до 3	
лабораторно - практичних занять	до 3	
практичних занять	до 3	
самостійної роботи студентів	до 5	
заочної форми навчання	5-20	
робочих навчальних програм	1-5	
- складання навчальних програм дисципліни, участь у підготовці освітньо-професійної програми спеціальності	10-20	
3. Складання:		
• завдань для проведення поточного та підсумкового контролю (оцінюються тільки тестові завдання, які зроблені у поточному році)	1-5	
4. Створення власноруч та використання навчальних відеофільмів (не менше 3-х)	10	
5. Керівництво пошуковою, пошуково-дослідною, творчою роботою студентів, олімпіади (враховуються результати роботи)	1-20	
6. Участь у роботі ОМК, семінарів, конференцій, заходах, що проводяться обласною методичною радою, методичним кабінетом південного регіону	10-20	
7. Рецензування:		
• навчальних програм	5 балів за одну рецензію	
• навчальних посібників, підручників		
• експонатів на виставку-конкурс педагогічного досвіду, пошуково – дослідницьких робіт студентів	5-10	
8. Поширення педагогічного досвіду (публікації, в т.ч. в співавторстві з іншими викладачами/студентами):		
• написання статей у фахових виданнях	5-15 за одну статтю	
• написання статей у науково-методичних журналах		
• написання статей у збірниках науково-практичних конференцій		
• розміщення методичних матеріалів у Інтернет виданнях		
9. Проведення:		
• відкритих занять (на рівні навчального закладу, на регіон, на область)	5/10/15	
• відкритих виховних годин	5-10	
• позааудиторних заходів з навчальних дисциплін	5	

10. Відвідування відкритих занять з обговоренням на засіданнях циклових комісій	2 (за 1 заняття)	
11. Участь у проведенні заходів щодо ліцензування, акредитації спеціальностей, перевірок, що проводяться у коледжі (залежно від обсягу виконаної роботи, оцінюють члени адміністрації)	10-50	
12. Розробка інтерактивних курсів (у Moodle, Google Classroom, Class Time,	10	
13. Використання інформаційних комп'ютерних технологій (ІКТ) під час занять (опитування, квести, QR-коди, Jamboard, Kahot, Mentimeter тощо)	5	
14. Створення або ведення YouTube-каналу/Telegram-каналу професійної сторінки	10	
15. Впровадження елементів доповненої/віртуальної реальності в навчання	10	
16. Перевірка студентських робіт з використанням антиплагіат-сервісів	5	
17. Участь у внутрішньому забезпеченні якості освіти (самооцінювання, аналітичні звіти, опитування)	10	
18. Участь у міжнародних освітніх проектах /Erasmus+/грантах	20	
19. Співпраця з міжнародними партнерами (вебінари, обміни досвідом)	10	
20. Проведення занять англійською мовою або впровадження елементів цього	15	
21. Залучення зовнішніх експертів до навчального процесу	5	
22. Участь у роботі зовнішніх професійних спільнот	10	
23. Інше	1-5	
Всього		

3. Виховна робота

Вид роботи	Максимальна кількість балів	Виставлено балів
1	2	3
1. Участь в організації та проведенні позааудиторних виховних заходів	1-5	
2. Організація виховної роботи в студентському колективі:		
• ведення документації куратора	1-5	
• організація самоврядування в групі	1-5	
• участь куратора групи і студентів у студентському самоврядуванні коледжу	1-5	
3. Робота з батьками (наявність необхідної документації)	5-10	
4. Індивідуальна робота зі студентами	5-10	
5. Інше	1-5	
Всього		

4. Робота з підвищення кваліфікації

Вид роботи	Максимальна кількість балів	Виставлено балів
------------	-----------------------------	------------------

	балів	
1	2	3
1. Підвищення кваліфікації:		
стажування, ФПК	5	5
самоосвіта	1-10	
навчання в магістратурі, аспірантурі	20	
інше	1-5	
Всього		

5. Додаткові бали

Вид роботи	Максимальна кількість балів	Виставлено балів,
1	2	3
1. За відсутність листків непрацездатності протягом навчального року	5	
2. Інше	1-5	
Всього		
Рейтингова оцінка		