



**Положение
об оценке эффективности деятельности педагогических работников
средней общеобразовательной школы № 60 г. Бишкек**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников СОШ № 60 Октябрьского района г. Бишкек.

1.2. Задачами оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательного и воспитательного процесса в школе,
- развитие творческой активности и инициативы, добросовестного исполнения своих должностных обязанностей.

1.3. По итогам оценки результативности работы учителей, осуществляемой на основании настоящего Положения, производится выплата стимулирующей части заработной платы при наличии соответствующего фонда заработной платы.

1.4. Настоящее Положение разработано на основании временного положения по оплате труда работников общеобразовательных организаций, переведенных на подушевой принцип бюджетного финансирования на основе минимальных стандартов, утвержденного приказом Министерства образования и науки Кыргызской Республики N 364/1 от 14 июня 2007 года, Положения «Об оценивании результативности работы учителей общеобразовательных школ Кыргызской Республики в условиях внедрения модели подушевого финансирования», утвержденного приказом МОН КР № 18/1 от 11.01.2011 г.

2. Критерии оценивания результативности работы учителя

2.1. Оценивание результативности работы учителя способствует развитию и повышению результативности деятельности через:

- усиление мотивации профессионального развития;
- понимание собственных возможностей и перспектив профессионального роста;
- поддержку молодых учителей;
- развитие самооценки, педагогической рефлексии.

2.2. Настоящие методы направлены на стимулирование профессионального развития учителя.

Оценивание по стандартным критериям определяется следующими особенностями:

- систематичность;
- комплексность, всесторонность;
- относительная объективность;
- прозрачность и вовлеченность учителя.

2.3. Оценивание результативности работы учителя проводится:

- самим учителем совместно с членами школьного методического объединения;
- Экспертным Советом школы, в состав которого входят члены администрации и профсоюзного комитета, руководители ШМО, опытные учителя.

Коэффициент трудового участия каждого работника определяется на основании данных

трудовых паспортов, заполняемых комиссиями по заполнению трудовых паспортов учителей методических объединений. Трудовые паспорта отражают результаты работы каждого учителя в течение отчетного периода.

Коэффициент трудового участия устанавливается на учителя и представляет собой совокупность коэффициентов, каждый из которых отражает степень нагрузки в учебном процессе, во внеурочной деятельности школы, результативность обучения и качество знаний учащихся, исполнительскую дисциплину.

Критерии оценки эффективности выделяются в основные блоки, каждому из которых соответствуют определенные критерии:

Результативность организации учебно-воспитательного процесса

- успеваемость обучающихся по итогам мониторингов, внутришкольного контроля
- работа со слабоуспевающими учащимися
- работа с одаренными детьми;
- подготовка учащихся к олимпиадам;
- **Исполнительская дисциплина**
 - соблюдение должностных инструкций и нормативно-правовых актов;
 - соблюдение норм педагогической этики;
 - отсутствие административных взысканий;
 - качественное ведение документации;
 - своевременное представление необходимой отчетности
 - состояние учебного кабинета, его развитие и укрепление материальной и учебно-методической базы.
- **Методическая и инновационная деятельность учителя, самообразование**
 - методическая работа;
 - подготовка и проведение конференций, семинаров, педагогических советов;
 - разработка и внедрение предметных программ разного типа;
 - готовность к обобщению и распространению позитивного педагогического опыта;
 - участие в семинарах, вебинарах, курсах повышения квалификации
- **Участие педагога в социально-значимой деятельности**
 - качество воспитательной и внеклассной работы (рост общей активности школьников при проведении школьных дел, повышение результативности участия в интеллектуальных и творческих конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, осознанное отношение к выбору будущей профессии, повышение уровня воспитанности, уровня развития коммуникативных навыков, организаторских способностей (отсутствие конфликтных ситуаций, рост количества педагогов, учащихся и родителей, участвующих в управлении школой, снижение количества правонарушений среди подростков, осознанное отношение к здоровью участников образовательного процесса (снижение количества заболеваний среди учащихся, рост числа участников образовательного процесса, занимающихся спортом, проявление гражданской позиции по отношению к природе и окружающей среде);
 - включение родителей в образовательный процесс;
 - повышение имиджа школы (наличие у учителя благодарностей от родителей, представителей социума; разработка и проведение мероприятий, способствующих укреплению имиджа школы).
- **Сложность и интенсивность работы.**

По индикатору "сложность и интенсивность работы" КТУ рассчитывается сравнением нормативной и фактической наполняемости учащихся в классах первоначально по каждому педагогу

3. Основания и порядок проведения оценки

- 3.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служат результаты самооценки и взаимооценки педагогической деятельности, осуществляемые в методических объединениях и оформленные трудовые паспорта методических объединений.
- 3.2. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения присваивать то или иное количество баллов педагогическим работникам.
- 3.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается Экспертный совет, который осуществляет оценку эффективности деятельности педагогических работников.
- 3.4. Работа Совета осуществляется не реже одного раза в квартал и оформляется соответствующим протоколом.

4. Порядок подачи и рассмотрение апелляций на результаты оценки.

- 4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Экспертным советом, он вправе подать апелляцию.
- 4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертного совета и процедуре оценки.
- 4.3. На основании поданной апелляции руководитель Совета в срок не позднее двух дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание Совета. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят повторную оценку.
- 4.4. Оценка, данная Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета.

ПРИЛОЖЕНИЕ
Критерии оценки эффективности
и качества профессиональной деятельности учителя

Индикаторы оценки деятельности	Кол-во баллов (по каждому критерию 0 или 1)
Результативность организации учебно-воспитательного процесса	
<ul style="list-style-type: none"> - успеваемость обучающихся по итогам мониторингов внутришкольного контроля; - работа со слабоуспевающими учащимися; - работа с одаренными детьми; - подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам. 	
Исполнительская дисциплина	
<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение должностных инструкций и нормативно-правовых актов; - соблюдение норм педагогической этики; - отсутствие административных взысканий; - качественное ведение документации; - своевременное представление необходимой отчетности - состояние учебного кабинета, его развитие и укрепление материальной и учебно-методической базы. 	
Методическая и инновационная деятельность учителя, самообразование	
<ul style="list-style-type: none"> - методическая работа; - подготовка и проведение конференций, семинаров, педагогических советов; - разработка и внедрение предметных программ разного типа; - готовность к обобщению и распространению позитивного педагогического опыта; - участие в семинарах, вебинарах, курсах повышения квалификации. 	
Участие педагога в социально-значимой деятельности	
<ul style="list-style-type: none"> - качество воспитательной и внеклассной работы; - включение родителей в образовательный процесс; - повышение имиджа школы. 	
Сложность и напряженность работы	