

**Критерії оцінювання педагогічних працівників
професійної (професійно-технічної) освіти
у Державному професійно - технічному навчальному закладі
«Київське вище професійне училище водного транспорту»**

ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Критерії і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників застосовуються з метою організації їх безперервного розвитку та мотивування до системного вдосконалення професійних компетентностей.

Критерії оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Критерії розроблені для наступних категорій педагогічних працівників: викладачів, майстрів виробничого навчання, методистів, соціального педагога, практичного психолога, бібліотекарів, керівників гуртків.

Критерії для зазначених категорій працівників наведені в Положенні про рейтингову систему оцінювання діяльності педагогічних працівників КВПУВТ (далі - ПРС), яке затверджене на засіданні педагогічної ради колективу і є невід'ємною частиною ВС П(ПТ)О училища.

У ПРС регламентуються кількісні норми бального оцінювання відповідно до виконання основних показників кожною категорією педагогічних працівників; описано методику розрахунку індивідуального рейтингу педагогічного працівника та організаційні аспекти щодо процесу подання і обробки даних для розрахування рейтингів педагогічних працівників. Окрім того, в ПРС передбачене нарахування додаткових заохочувальних балів за особисті досягнення й нагороди та перелік порушень, за допущення яких з педагогічних працівників стягуються рейтингові бали.

Критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Внутрішня система забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності повинна передбачати підвищення якості професійної підготовки фахівців відповідно до очікувань суспільства.

Вимоги до педагогічних працівників закладу встановлюються у відповідності до розділу VII Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 року №2143-VIII, чинного з 28.09.2017 року.

Процедура призначення на посаду педагогічних працівників регулюється чинним законодавством відповідно до встановлених вимог.

Критерії оцінювання роботи викладача:

Кваліфікаційні категорії			
Критерії	Спеціаліст другої категорії	Спеціаліст першої категорії	Спеціаліст вищої категорії
І. Професійний рівень діяльності викладача			
1. Знання теоретичних і практичних основ предмета	Відповідає загальним вимогам, що висуваються до викладача. Має глибокі знання зі свого предмета.	Відповідає вимогам, що висуваються до викладача першої кваліфікаційної категорії. Має глибокі та різнобічні знання зі свого предмета й суміжних дисциплін.	Відповідає вимогам, що висуваються до викладача вищої кваліфікаційної категорії. Має глибокі знання зі свого предмета і суміжних дисциплін, які значно перевищу-

			ють обсяг програми.
2. Знання сучасних досягнень у методиці	Слідкує за спеціальною і методичною літературою; працює за готовими методиками й програмами навчання; використовує прогресивні ідеї минулого і сучасності; уміє самостійно розробляти методику викладання.	Володіє методиками аналізу навчально-методичної роботи з предмета; варіює готові, розроблені іншими методики й програми; використовує програми й методики, спрямовані на розвиток особистості, інтелекту вносить у (у разі потреби) корективи.	Володіє методами науководослідницької, експериментальної роботи, використовує в роботі власні оригінальні програми й методики
3. Уміння аналізувати свою діяльність	Бачить свої недоліки, прогалини і прорахунки в роботі, але при цьому не завжди здатний встановити причини їхньої появи. Здатний домагатися змін на краще на основі самоаналізу, однак покращення мають нерегулярний характер і поширюються лише на окремі ділянки роботи.	Виправляє допущені помилки і посилює позитивні моменти у своїй роботі, знаходить ефективні рішення. Усвідомлює необхідність систематичної роботи над собою і активно включається в ті види діяльності, які сприяють формуванню потрібних якостей.	Прагне і вміє бачити свою діяльність збоку, об'єктивно й неупереджено оцінює та аналізує її, виділяючи сильні і слабкі сторони. Свідомо намічає програму самовдосконалення, її мету, завдання, шляхи реалізації.
4. Знання нових педагогічних концепцій	Знає сучасні технології навчання й виховання; володіє набором варіативних методик і педагогічних технологій; здійснює їх вибір і застосовує відповідно до інших умов.	Уміє демонструвати на практиці високий рівень володіння методиками; володіє однією із сучасних технологій розвиваючого навчання; творчо користується технологіями й програмами.	Розробляє нові педагогічні технології навчання й виховання, веде роботу з їх апробації, бере участь у дослідницькій, експериментальній діяльності.
5. Знання теорії педагогіки й психології учня	Орієнтується в сучасних психолого-педагогічних концепціях навчання, але рідко застосовує їх у своїй практичній діяльності. Здатний приймати рішення в типових ситуаціях.	Вільно орієнтується в сучасних психолого-педагогічних концепціях навчання й виховання, використовує їх як основу у своїй практичній діяльності. Здатний швидко й підсвідомо обрати оптимальне рішення.	Користується різними формами психолого-педагогічної діагностики й науково-обґрунтованого прогнозування. Здатний передбачити розвиток подій і прийняти рішення в нестандартних

			ситуаціях.
II. Результативність професійної діяльності викладача			
1. Володіння способами індивідуалізації навчання	Враховує у стосунках з учнями індивідуальні особливості їхнього розвитку, здійснює диференційований підхід з урахуванням темпів розвитку, нахилів та інтересів, стану здоров'я. Знає методи діагностики рівня інтелектуального й особистісного розвитку учнів.	Уміло користується елементами, засобами Діагностики і корекції індивідуальних особливостей учнів під час реалізації диференційованого підходу. Створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей.	Сприяє пошуку, відбору і творчому розвитку обдарованих дітей. Уміє тримати в полі зору учнів з різним рівнем знань; працює за індивідуальними планами з дітьми з особливими потребами.
2. Уміння активізувати пізнавальну діяльність учнів	Створює умови, що формують мотив діяльності. Уміє захопити учнів своїм предметом, керувати колективною роботою, варіювати різноманітні методи й форми роботи. Стійкий інтерес до навчального предмета і висока пізнавальна активність учнів поєднується з не дуже ґрунтовними знаннями, з недостатньо сформованими навичками учіння.	Забезпечує успішне формування системи знань на основі самоуправління процесом навчання. Уміє цікаво подати навчальний матеріал, активізувати учнів, збудивши в них інтерес до особистостей самого предмета; уміло варіює форми і методи навчання. Міцні, ґрунтовні знання учнів поєднуються з високою пізнавальною активністю і сформованими навичками	Забезпечує залучення кожного учня до процесу активного навчання. Стимулює внутрішню (мислительну) активність, пошукову діяльність. Уміє ясно й чітко викласти навчальний матеріал; уважний до рівня знань усіх учнів. Інтерес до навчального предмета в учнів поєднується з міцними знаннями і сформованими навичками.
3. Робота з розвитку в учнів загально-навчальних вмінь і навичок	Прагне до формування навичок раціональної організації праці.	Цілеспрямовано й професійно формує в учнів уміння й навички раціональної організації навчальної праці (самоконтроль у навчанні, раціональне планування навчальної діяльності). Дотримується єдиних вимог щодо усного і писемного мовлення: оформлення письмових робіт учнів у зошитах, грамотність, акуратність,	

		каліграфія).	
4.Рівень навченості учнів	Забезпечує стійкий позитивний результат, ретельно вивчає критерії оцінювання, користується ними на практиці; об'єктивний в оцінюванні знань учнів.	Учні демонструють знання теоретичних і практичних основ предмета; показують хороші результати за наслідками зрізів, перевірних робіт, екзаменів.	Учні реалізують свої інтелектуальні можливості чи близькі до цього; добре сприймають, засвоюють і відтворюють пройдений навчальний матеріал, демонструють глибокі, міцні знання теорії й навички розв'язування практичних завдань, здатні включитися в самостійний пізнавальний пошук.
III. Комунікативна культура			
1.Комунікативні й організаторські здібності	Прагне до контактів з людьми. Не обмежує коло знайомих; відстоює власну думку; планує свою роботу, проте потенціал його нахилів не вирізняється високою стійкістю.	Швидко знаходить друзів, постійно прагне розширити коло своїх знайомих; допомагає близьким, друзям; проявляє ініціативу в спілкуванні; із задоволенням бере участь в організації громадських заходів; здатний прийняти самостійне рішення в складній ситуації. Усе виконує за внутрішнім переконанням, а не з примусу. Наполегливий у діяльності, яка його приваблює.	Відчуває потребу в комунікативній і організаторській діяльності; швидко орієнтується в складних ситуаціях; невимусовно почувається в новому колективі; ініціативний, у важких випадках віддає перевагу самостійним рішенням; відстоює власну думку й домагається її прийняття. Шукає такі справи, які б задовольнили його потребу в комунікації та організаторській діяльності.
2. Здатність до співпраці з учнями	Володіє відомими в педагогіці прийомами переконливого впливу, але використовує їх без аналізу ситуації.	Обговорює й аналізує ситуації разом з учнями і залишає за ними право приймати власні рішення. Уміє сформулювати громадську позицію учня, його реальну соціальну поведінку й вчинки, світогляд і ставлення до учня, а	Веде постійний пошук нових прийомів переконливого впливу й передбачає їх можливе використання в спілкуванні. Виховує вміння толерантно ставитися до чужих поглядів. Уміє

		також готовність до подальших виховних впливів викладача.	обґрунтовано користуватися поєднанням методів навчання й виховання, що дає змогу досягти хороших результатів при оптимальному докладанні розумових, вольових та емоційних зусиль викладача й учнів.
3. Готовність до співпраці з колегами	Володіє адаптивним стилем поведінки, педагогічного спілкування; намагається створити навколо себе доброзичливу обстановку співпраці з колегами.	Намагається вибрати стосовно кожного з колег такий спосіб поведінки, де найкраще поєднується індивідуальний підхід з утвердженням колективістських принципів моралі.	Неухильно дотримується професійної етики спілкування; у будь-якій ситуації координує свої дії з колегами.
4. Готовність до співпраці з батьками	Визначає педагогічні завдання з урахуванням особливостей дітей і потреб сім'ї, систематично співпрацює з батьками.	Залучає батьків до діяльності; спрямованої на створення умов, сприятливих для розвитку їхніх дітей; формує в батьків позитивне ставлення до оволодіння знаннями педагогіки й психології.	Налагоджує контакт із сім'єю не тільки тоді, коли потрібна допомога батьків, а постійно, домагаючись відвертості, взаєморозуміння, чуйності.
5. Педагогічний такт	Володіє педагогічним тактом, а деякі його порушення не позначаються негативно на стосунках з учнями.	Стосунки з учнями будує на довірі, повазі, вимогливості, справедливості.	Комунікативна компетентність яких відповідає вимогам сучасної педагогічної практики орієнтовані насамперед на діалогічну стратегію взаємодії з дітьми, прагнення до взаємопорозуміння та співробітництва; індивідуальний підхід до вирішення педагогічних задач; поглиблене та адекватне сприймання та розуміння поведінки дітей, їх особистісної проб-

			лематики; цілісний вплив на особистість та її ціннісно-сміслові позиції; висока імпровізаційність у спілкуванні, готовність до новизни, орієнтація на обговорення, дискусію, прагнення до власного професійного та особистісного розвитку.
6.Педагогічна культура	Знає елементарні вимоги до мови, специфіку інтонацій у мовленні, темпу мовлення дотримується не завжди.	Уміє чітко й логічно висловлювати думки в усній, письмовій та графічній формі. Має багатий словниковий запас, добру дикцію, правильну інтонацію.	Досконало володіє своєю мовою, словом, професійною термінологією.
7. Створення комфортного мікроклімату	Глибоко вірить у великі можливості кожного учня. Створює сприятливий морально-психологічний клімат для кожного учня.	Наполегливо формує моральні уявлення, поняття учнів, виховує почуття гуманності, співчуття, жалю, чуйності. Створює умови для розвитку талантів, розумових і фізичних здібностей, загальної культури особистості.	Сприяє пошуку, відбору і творчому розвитку обдарованих дітей.

Вимоги до кваліфікації майстра виробничого навчання.

Майстер виробничого навчання 9 тарифного розряду:

Середня спеціальна або вища освіта за фахом. Рівень робітничої кваліфікації не нижче встановленого навчальним планом для випускника профтехучилища з відповідної професії. Відповідає етичним, культурним вимогам до педагогічних працівників. Забезпечує підготовку кваліфікованих конкурентоспроможних робітників. Сумлінно виконує функціональні обов'язки майстра виробничого навчання.

Майстер виробничого навчання 10 тарифного розряду:

Відповідає вимогам до майстра виробничого навчання 9 тарифного розряду. Рівень робітничої кваліфікації вище встановленого навчальним планом для випускників професійного навчального закладу. Володіє сучасними формами, методами професійного навчання та використовує їх в роботі. Компетентно вирішує завдання комплексного забезпечення навчально-виробничого процесу.

Досягає хороших результатів праці, що підтверджується тематичними перевітками адміністрації навчального закладу та поетапною атестацією учнів. Не менше 10 відсотків випускників опановують вищий рівень кваліфікації, ніж передбачений навчальним планом. Стаж роботи в навчальному закладі не менше року, або на виробництві за відповідним фахом не менше 3-х років.

Майстер виробничого навчання 11 тарифного розряду:

Відповідає вимогам до майстра виробничого навчання 10 тарифного розряду. Забезпечує підготовку кваліфікованих і конкурентоспроможних робітників з розвиненим технологічним мисленням. Добре володіє та систематично використовує в роботі прогресивні форми, методи професійного навчання. Досягає високої результативності праці, що підтверджується перевірочними роботами адміністрації навчального закладу та поетапною атестацією учнів. Більше 20% випускників опановують вищий рівень кваліфікації, ніж передбачений навчальним планом. Має високі результати в створенні сучасних умов виробничого навчання учнів. Визначається технічною грамотністю та технологічною культурою і прищеплює ці якості учням. Вносить вагомий вклад у методичне забезпечення виробничого навчання та методичну роботу. Систематично працює над оновленням своїх професійних знань та умінь. Стаж роботи в навчальному закладі не менше 3-х років, або на виробництві за відповідним фахом не менше 5-ти років.

Майстер виробничого навчання 12 тарифного розряду:

Відповідає вимогам до майстра виробничого навчання 11 тарифного розряду. Має високу професійну кваліфікацію 5 і більший кваліфікаційний розряд, I клас, вищу категорію. Досягає високої результативності праці. Випускники відзначаються високою професійною майстерністю, технічною грамотністю, технологічною культурою та сумлінним ставленням до праці. В роботі використовує інноваційні технології професійної освіти. Має власні ефективні методики та форми виробничого навчання, які використовуються в навчальних закладах регіону, країни. Є автором ефективних методичних розробок, посібників, підручників. Стаж роботи в навчальному закладі не менше 5-ти років.

З метою вдосконалення професійної підготовки шляхом поглиблення, розширення й оновлення професійних компетентностей організовується підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Щорічне підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти здійснюється відповідно до статті 59 Закону України «Про освіту». Загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника впродовж п'яти років не може бути меншою за 150 годин. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників здійснюється за такими видами:

- довгострокове підвищення кваліфікації: курси;
- короткострокове підвищення кваліфікації: семінари, веб-семінари, семінари-практикуми, тренінги, конференції, «круглі столи» тощо.

Щорічний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників затверджує педагогічна рада закладу.

Показником ефективності та результативності діяльності педагогічних працівників є їх атестація.

Процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників

Процедурами оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників визначені такі: призначення на посаду, атестація, сертифікація, підвищення кваліфікації.

Процедура призначення на посаду педагогічного працівника регулюється чинним законодавством (укладення контрактів) відповідно до встановлених вимог.

Процедура атестації педагогічних працівників - це система заходів, спрямована на всебічне та комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання. Атестація здійснюється відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників і є обов'язковою.

Метою атестації є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу.

Основними принципами атестації є відкритість та колегіальність, гуманне та доброзичливе ставлення до педагогічного працівника, повнота, об'єктивність та системність оцінювання його педагогічної діяльності.

Комплексну оцінку діяльності педагогічних працівників за міжатестаційний період здійснює атестаційна комісія I рівня (у випадку присвоєння кваліфікаційних категорій: «спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії») та атестаційна комісія III рівня (у випадку присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» та педагогічних звань: «старший викладач», «викладач-методист», «майстер виробничого навчання I категорії», «майстер виробничого навчання II категорії»).

Атестаційна комісія вивчає особову справу педагогічного працівника, подані ним документи, у разі необхідності перевіряє їх достовірність, а також оцінює професійні компетентності педагогічного працівника з урахуванням його посадових обов'язків і вимог відповідного професійного стандарту (у разі наявності).

Для належного оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника атестаційна комісія може прийняти рішення про вивчення практичного досвіду його роботи, шляхом відвідування уроків (навчальних занять), позаурочних (позанавчальних) заходів, вивчення рівня навчальних досягнень здобувачів П(П)О з предмета (дисципліни), що викладає педагогічний працівник, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання

педагогічним працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних комісій, фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією освітнього процесу, тощо.

Зазначена процедура може бути черговою або позачерговою. У переважній більшості педагогічні працівники проходять чергову атестацію, яка здійснюється не менше одного разу на п'ять років, крім випадків, передбачених законодавством. Позачергова атестація проводиться з метою підвищення кваліфікаційної категорії (тарифного розряду), педагогічного звання не раніш, як через два роки після присвоєння попередньої.

За результатами атестації визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді; викладачам, вихователям, соціальним педагогам, практичним психологам присвоюються кваліфікаційні категорії, педагогічні звання; майстрам виробничого навчання, керівникам гуртків - встановлюються тарифні розряди та присвоюються педагогічні звання. Перелік кваліфікаційних категорій і педагогічних звань педагогічних працівників визначається Кабінетом Міністрів України.

Рішення атестаційної комісії може бути підставою для звільнення педагогічного працівника з роботи у порядку, встановленому законодавством.

Необхідною умовою чергової атестації є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років підвищення кваліфікації педагогічних працівників на засадах вільного вибору форм навчання, програм і суб'єктів підвищення кваліфікації. Ця вимога не розповсюджується на педагогічних працівників, які працюють перші п'ять років після закінчення вищого навчального закладу.

Метою підвищення кваліфікації педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі П(ПТ)О та забезпечення якості П(ПТ)О.

Відповідно до Закону України "Про освіту" загальна кількість академічних годин для підвищення кваліфікації педагогічного працівника впродовж п'яти років не може бути меншою за 150 годин, з яких певна кількість годин має бути обов'язково спрямована на вдосконалення знань, вмінь і практичних навичок у частині роботи з дітьми з особливими освітніми потребами. Для викладачів загальноосвітніх предметів передбачене щорічне підвищення кваліфікації (не менше 30 годин). Для викладачів і майстрів виробничого навчання, які проводять освітній процес з предметів загальнопрофесійної, професійно - теоретичної та професійно-практичної підготовки, не встановлено чіткої регламентації обсягу навчального часу за роками, але загальна кількість академічних годин за міжатестаційний період має бути не менше 150.

За результатами успішного проходження відповідного навчання (курсів) суб'єктом підвищення кваліфікації надається свідоцтво або сертифікат про підвищення кваліфікації педагогічного працівника з вказівкою кількості відпрацьованих академічних годин, які є дійсними упродовж п'ятих років.

Окрім підвищення кваліфікації законодавчо визначено процедуру сертифікації педагогічних працівників. На відміну від атестації і підвищення кваліфікації сертифікація відбувається на добровільних засадах, виключно за ініціативою педагогічного працівника.

Сертифікація - це зовнішнє оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника (у тому числі з педагогіки та психології, практичних вмінь застосування сучасних методів і технологій навчання), що здійснюється шляхом незалежного тестування, самооцінювання та вивчення практичного досвіду роботи.

Формування та забезпечення функціонування системи сертифікації педагогічних працівників здійснює центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки. Процедуру сертифікації педагогічних працівників здійснюють спеціально уповноважені державою установи, положення про які затверджує Кабінет Міністрів України.

За результатами успішного проходження сертифікації педагогічному працівнику видається сертифікат, який є дійсним упродовж трьох років. Успішне проходження сертифікації зараховується як проходження атестації педагогічним працівником.

Система та механізми забезпечення академічної доброчесності педагогічних працівників

Система та механізми забезпечення в КВПУВТ академічної доброчесності педагогічних працівників висвітлені в Положенні про дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками та здобувачами освіти Державного професійно - технічного навчального закладу «Київське вище професійне училище водного транспорту» (далі - ПАД), в тому числі:

- умови дотримання академічної доброчесності;
- відповідальність за порушення академічної доброчесності;
- заходи з попередження фактів порушення норм академічної доброчесності та професійної етики;
- встановлення фактів порушення академічної доброчесності;
- оскарження рішення про встановлення факту порушення академічної доброчесності та притягнення до академічної відповідальності.

УПРАВЛІНСЬКІ ПРОЦЕСИ

Критерії та процедури оцінювання управлінської діяльності

Критерії і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників спрямовані на забезпечення якості П(ПТ)О в КВПУВТ і ґрунтуються на неухильному дотриманні вимог законодавства.

Управлінський цикл передбачає стратегічне та поточне планування освітньої діяльності, організацію освітнього процесу, здійснення моніторингу виконання

поставлених завдань та інші дії. Важливими процедурами, що забезпечують якість управлінських процесів, є планування всіх напрямів діяльності училища, визначення режиму його роботи, прийняття на роботу та звільнення працівників, забезпечення відкритого доступу до певної інформації, визначеної законодавством, реагування на звернення, випадки булінгу тощо.

Процедура управління процесом забезпечення якості освіти:

- ухвалення рішення про початок формування системи внутрішнього забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності;
- призначення відповідальних за розробку, впровадження та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- навчання педпрацівників правилам і процедурам впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- формування та підготовка аналітичної групи з визначення ефективності впровадження та функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти на окремих етапах та у цілому;
- формування Політики та Цілей у сфері якості (на перспективу, навчальний рік тощо);
- визначення видів діяльності та процесів у рамках складових внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- розробка процедур для визначених процесів (дій, заходів) (внутрішні нормативні основи закладу освіти);
- визначення та розвиток системи моніторингу якості в закладі;
- удосконалення системи аналізу та прийняття підсумкових рішень.

Критерії оцінювання рівня управлінської діяльності керівних працівників училища формуються відповідно до вимог (правил), що наводяться нижче.

1 Організаційно-правові засади діяльності:

1.1. Наявність установчих, реєстраційних та дозвільних документів, що відповідають вимогам нормативно-правових актів.

1.2. Наявність організаційних та розпорядчих документів, що відповідають вимогам нормативно-правових актів.

1.3. Наявність нормативних документів, де закріплені вимоги за якістю освітнього процесу (модель випускника, освітня програма).

1.4. Керованість процесу управління забезпеченням функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти (наявність підрозділу або посадової особи, які відповідають за управління якістю освітнього процесу).

1.5. Наявність та ефективність системи моральних стимулів для досягнення високого рівня якості освітнього процесу.

1.6. Формування освітньої програми закладу освіти (раціональність використання інваріантної, варіативної складової).

2 Наявність стратегії розвитку та системи планування:

5.1. Затвердження стратегії та програми розвитку КВПУВТ, яка спрямована на підвищення якості освітньої діяльності.

5.2. Здійснення річного планування та відстеження його результативності відповідно до стратегії та програми розвитку училища.

5.3. Здійснення самооцінювання якості освітньої діяльності на основі стратегії (політики) і процедур забезпечення якості П(ПТ)О.

5.4. Планування та здійснення заходів щодо утримання у належному стані будівель, приміщень, обладнання.

3 Формування контингенту здобувачів П(ПТ)О:

3.1 Здійснення прийому на навчання здобувачів П(ПТ)О відповідно до правил прийому в межах затвердженого регіонального замовлення та згідно з укладеними угодами з юридичними і фізичними особами.

3.2. Відповідність чисельності здобувачів П(ПТ)О ліцензійному обсягу.

3.3. Здійснення професійно-орієнтаційної роботи (заходів щодо професійної орієнтації населення на підготовку та отримання робітничої професії).

4 Ефективність кадрової політики та забезпечення можливостей для професійного розвитку педагогічних працівників:

4.1. Формування колективу училища з залученням кваліфікованих педагогічних та інших працівників відповідно до штатного розпису та РНП.

4.2. Мотивація керівництвом училища педагогічних працівників до підвищення якості освітньої діяльності, саморозвитку, впровадження інновацій.

4.3. Сприяння керівництвом училища підвищенню кваліфікації педагогічних працівників.

5 Раціональність та ефективність використання наявних ресурсів і матеріально-технічної бази:

5.1 Організація в закладі надання платних освітніх та інших послуг.

5.2 Співпраця з роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, громадськими організаціями та об'єднаннями, іншими фізичними та юридичними особами з метою залучення фінансових, інших ресурсів для забезпечення діяльності закладу з основних напрямів розвитку.

5.3 Здійснення професійно-практичної підготовки здобувачів П(ПТ)О у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції та наданням послуг, що реалізується згідно із законодавством України.

6 Організація освітнього процесу на основі конструктивної співпраці з роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями:

6.1 Створення необхідних умов для проведення професійно - практичної підготовки здобувачів П(ПТ)О (у тому числі в умовах виробництва).

7 Результативність (якість) освітньої діяльності:

7.1. Відповідність фактичному рівню результатів поточного, тематичного, проміжного та вихідного контролю навчальних досягнень здобувачів П(ПТ)О.

7.2. Проведення кваліфікаційної атестації у формі державних кваліфікаційних іспитів або кваліфікаційних іспитів.

7.3. Підвищення показника відповідності засвоєних здобувачами П(ПТ)О рівня та обсягу знань, умінь, навичок, інших компетентностей вимогам стандартів освіти, професійної (професійно-технічної) освіти.

7.4. Кореляція показників успішності з результатами державної підсумкової атестації, державної кваліфікаційної атестації.

7.5. Сприяння працевлаштуванню випускників, що здобували освіту за регіональним замовленням.

8 Формування та забезпечення реалізації політики академічної доброчесності:

8.1 Впровадження політики академічної доброчесності та сприяння формуванню в учасників освітнього процесу негативного ставлення до корупції.

9 Наявність відкритої, прозорої і зрозумілої процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу:

9.1 Дотримання керівництвом училища встановлених вимог щодо правил і процедур оцінювання їх діяльності.

9.2 Оптимальність та дієвість управлінських рішень.

10 Стипендіальне забезпечення та соціальний захист здобувачів П(ПТ)О:

10.1. Забезпечення здобувачів П(ПТ)О на період навчання стипендією, спеціальним одягом у визначеному порядку.

10.2. Організація соціального захисту здобувачів П(ПТ)О.

11 Організація освітнього процесу на засадах людиноцентризму, прийняття управлінських рішень на основі конструктивної співпраці учасників освітнього процесу, взаємодії училища з місцевою громадою:

11.1 Створення умов для реалізації прав і обов'язків учасників освітнього процесу.

11.2 Приймання управлінських рішень з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу.

11.3 Створення керівництвом училища умов для розвитку громадського самоврядування.

11.4 Сприяння керівництвом училища виявленню громадської активності та ініціативи учасників освітнього процесу, їх участі в житті місцевої громади.

11.5 Врахування в режимі роботи закладу та розкладі занять вимоги РНП, вікових особливостей здобувачів П(ПТ)О, відповідність їх освітнім потребам.

11.6 Створення в училищі умов для реалізації індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів П(ПТ)О.

12 Формування відносин довіри, прозорості, дотримання етичних норм:

12.1 Сприяння керівництвом училища створенню психологічно комфортного середовища, яке забезпечує взаємну довіру та конструктивну взаємодію здобувачів П(ПТ)О, їх батьків (осіб, які їх замінюють), педагогічних та інших працівників закладу.

12.2 Оприлюднення інформації про свою діяльність на відкритих загальнодоступних ресурсах.

Процедурами оцінювання управлінської діяльності керівних працівників є такі: атестація, підвищення кваліфікації.

Атестація керівних працівників (директора та його заступників) здійснюється відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, є обов'язковою і проводиться один раз на 5 років атестаційною комісією III рівня. У процесі вивчення професійної діяльності керівних кадрів атестаційна комісія з'ясовує:

- виконання програми розвитку училища та результати інноваційної діяльності;
- стан організації освітнього процесу, додержання вимог стандартів П(ПТ)О;
- результати державної атестації КВПУВТ;
- результати перевірок, проведених місцевими органами управління освітою та іншими органами державного нагляду (контролю);
- додержання вимог щодо забезпечення безпечних та нешкідливих умов навчання здобувачів П(ПТ)О;
- підсумки моніторингу роботи з педагогічним колективом та іншими працівниками училища;
- ефективність взаємодії з громадськими організаціями та органами учнівського самоврядування;
- додержання педагогічної етики, моралі;
- звіти керівника про свою роботу на загальних зборах (конференціях) колективу КВПУВТ;
- аналіз розгляду звернень громадян.

За результатами атестації керівних кадрів атестаційна комісія ухвалює такі рішення:

- керівник (заступник керівника) відповідає займаній посаді;
- керівник (заступник керівника) відповідає займаній посаді за умови виконання ним заходів, визначених атестаційною комісією;
- керівник (заступник керівника) не відповідає займаній посаді.

Необхідною умовою атестації керівних працівників є обов'язкове проходження не рідше одного разу на п'ять років підвищення кваліфікації. Засади цієї процедури та терміни її проходження єдині для керівних та педагогічних кадрів.

Механізм функціонування системи забезпечення якості освіти ДПТНЗ «КВПУВТ» включає послідовну підготовку та практичну реалізацію наступних етапів управління:

- планування (аналіз сучасного стану освітньої діяльності та освітнього процесу);
- визначення сильних сторін і проблем у розвитку;
- визначення пріоритетних цілей та розробка планів їх реалізації;

- організацію (переформатування/створення організаційної структури для досягнення поставлених цілей; визначення, розподіл та розмежування повноважень із метою координування та взаємодії у процесі виконання завдань);
- контроль (розробка процедур вимірювання та зіставлення отриманих результатів зі стандартами);
- коригування (визначення та реалізація необхідних дій та заходів, націлених на стимулювання процесу досягнення максимальної відповідності стандартам).

Відповідальні за впровадження та вдосконалення системи забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності є педагогічні працівники, методичні комісії, педагогічна рада закладу освіти, директор (заступник директора з навчально-виробничої роботи, заступник директора з навчальної роботи та заступник директора з навчально-виховної роботи) шляхом узгодженості (координації) діяльності щодо забезпечення необхідного рівня якості освітнього процесу.

З метою позитивного впливу на якість освіти необхідним є організаційний компонент у процесі формування внутрішньої системи, а саме:

- проведення заходів щодо навчання адміністративних та педагогічних працівників закладу навичкам роботи щодо забезпечення якості освітнього процесу, підвищення оцінної культури педагогів;
- розширенні зв'язків закладу освіти з іншими освітніми установами, науковими організаціями, що спеціалізуються на рішенні проблем управління якістю освіти.

МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ВС П(ПТ)О

Механізми реалізації ВС П(ПТ)О передбачають здійснення періодичного оцінювання його компонентів за визначеними напрямками відповідальними посадовими особами і представниками громадських структур училища на основі ефективних методів збору інформації та відповідного інструментарію.

Методами збору інформації визначені такі: спостереження, опитування (анкетування, інтерв'ювання), вивчення документації.

Процедури та результати оцінювання узагальнюються і відображаються у табличній формі (додаток 1), яка містить наступні графи: напрями, компоненти, критерії та індикатори оцінювання (по вертикалі); періодичність оцінювання, відповідальні за оцінювання, методи збору інформації та інструментарій, форма узагальнення інформації, управлінське рішення (по горизонталі).

Отримана інформація оцінюється за цифровою чотирирівневою (десятирівневою) шкалою спочатку за індикаторами, потім узагальнюється за критеріями, компонентами, напрямками і в цілому по КВПУВТ.

Результати оцінювання та узагальнення передаються адміністрації училища для прийняття відповідного управлінського рішення щодо удосконалення якості П(ПТ)О в закладі освіти.