

„ПОГОДЖЕНО”

рішенням Вченої ради академії
протокол № 3 від 22.02.2017 року

„ЗАТВЕРДЖЕНО”

ректор Хмельницької
гуманітарно-педагогічної академії
І.М. Шоробура



ПОЛОЖЕННЯ

про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників

Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії

1. Загальні положення

1.1. Це Положення регламентує порядок організації та проведення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії (далі - Академія), визначає мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання результативності і якості роботи професорсько-викладацького складу Академії.

1.2. Положення розроблено відповідно до Закону України «Про вищу освіту», зокрема, на підставі положень розділу V, статті 16, пункту 2 стосовно контролю за якістю роботи викладачів та розділу VI, статті 26, пунктів 1, 4, 5, 6 про організацію навчально-виховного процесу та визначення пріоритетних завдань; «Положення про організацію освітнього процесу в Хмельницькій гуманітарно-педагогічній академії».

1.3. Рейтингова оцінка діяльності – кількісний показник результатів якості роботи науково-педагогічних працівників Академії, який формується за основними напрямками їхньої діяльності – навчально-методичної, наукової та організаційно-виховної.

1.4. Метою запровадження системи рейтингового оцінювання в Академії є підвищення ефективності та результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників; накопичення статистичної інформації про динаміку розвитку кафедр та факультетів; дотримання

принципів прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Академії; створення умов для здорової конкуренції у професорсько-викладацькому колективі; забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти в Академії.

1.5. Основні завдання рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників:

- посилення зацікавленості науково-педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації та покращенні результатів підготовки здобувачів вищої освіти;
- розробка і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю діяльності науково-педагогічних працівників;
- формування якісного науково-педагогічного складу Академії;
- активізація та стимулювання видів діяльності, які сприяють підвищенню рейтингу Академії та його розвитку в цілому;
- виявлення недоліків і проблемних питань у діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Академії;
- визначення кращих науково-педагогічних працівників, кафедр, факультетів в Академії за показниками рейтингу;
- формування системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників.

1.6. Організація системи рейтингового оцінювання ґрунтується на принципах:

- відповідності змісту оцінки пріоритетним напрямам розвитку Академії;
- об'єктивності та достовірності отриманої інформації;
- гласності, оперативності та систематичності рейтингової оцінки;
- компетентності та об'єктивності оцінювачів;
- стимулювання учасників рейтингового оцінювання до покращення результатів професійної діяльності.

1.7. Введення рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників Академії є невід'ємним елементом запровадження системи моніторингу як складової процесу забезпечення і управління якістю вищої освіти, стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності навчальної та наукової роботи, розвитку творчої ініціативи науково- педагогічних працівників.

1.8. Результати рейтингової оцінки використовують під час прийняття рішень стосовно:

- подання до нагородження;
- морального та матеріального заохочення кращих науково-педагогічних працівників кафедр, факультетів;
- конкурсного відбору на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників;
- формування навантаження викладача на наступний навчальний рік.

2. Порядок формування рейтингу науково-педагогічних працівників

2.1. Рейтинговому оцінюванню підлягає діяльність усіх штатних науково-педагогічних працівників та сумісників, які працюють в Академії не менше одного року, окремо за посадовими категоріями:

- зав. кафедри;
- професор, доктор наук;
- професор, кандидат наук;
- доцент, кандидат наук;
- ст. викладач, кандидат наук;
- викладач, кандидат наук;
- старший викладач;
- викладач.

2.2. Рейтинг науково-педагогічних працівників визначають за такими напрямками їхньої діяльності, як: навчально-методична, наукова та організаційно-виховна, упродовж навчального року з 1 вересня по 31 серпня, узагальнюють і систематизують у терміни, визначені у цьому положенні.

2.3. Науково-педагогічний працівник зобов'язаний до 20 червня надати завідувачу кафедри повну і достовірну інформацію про результати своєї роботи з розрахунком індивідуального рейтингу за бальною шкалою оцінок. (Додатки 1).

Завідувач кафедри збирає інформацію, перевіряє її достовірність і до 25 червня подає до експертної комісії факультету звіт про результати діяльності науково-педагогічних працівників кафедри за навчальний рік (в електронному і паперовому варіантах). Відповідальність за достовірність даних несуть науково-педагогічні працівники особисто та завідувач кафедри.

2.4. Науково-педагогічний працівник не має права звітувати одними й тими ж результатами своєї професійної діяльності. Робота, не врахована в попередньому рейтингу, має бути внесена до наступного звітного періоду. У випадку, якщо завідувач кафедри виявить приписки, науково-педагогічного працівника знімають із рейтингу.

2.5. Аналіз результатів визначення рейтингових балів науково-педагогічних працівників кафедр факультету та їх узагальнення здійснює експертна комісія факультету. Склад експертної комісії (не більше трьох осіб) затверджує розпорядженням по факультету декан. Головою експертної комісії є декан факультету.

2.6. Результати визначення рейтингових балів науково-педагогічних працівників і кафедр факультету оформляють протоколами засідання експертної комісії, які разом з інформацією, на основі якої сформовано рейтинги, до 1 липня подає до рейтингової комісії Академії голова експертної комісії факультету (в електронному і паперовому варіантах).

2.7. Рейтингову комісію Академії створюють для аналізу й узагальнення результатів рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників факультетів. Очолює комісію один із проректорів Академії.

До складу рейтингової комісії входять представники навчального та навчально-методичного відділу; наукового відділу, відділу кадрів, виховного відділу тощо.

Склад рейтингової комісії затверджує ректор Академії.

2.8. Узагальнені результати рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Академії, рейтингів кафедр, факультетів оформляють протоколами засідання рейтингової комісії, які разом з інформацією, на основі якої визначено рейтинги, голова комісії подає ректору Академії до 1 вересня.

Після ознайомлення ректор передає матеріали для зберігання у відповідні відділи. Результати рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників Академії зберігають протягом року.

2.9. Завідувач кафедри одержує інформацію про рейтингову оцінку науково-педагогічних працівників кафедри, їхні рейтинги по Академії, про максимальне, середнє та мінімальне значення рейтингових показників, а також рейтинг кафедри.

2.10. Доступ до всієї інформації, на основі якої визначають рейтинги, та до рейтингових списків науково-педагогічних працівників мають ректор, проректори, керівник навчального та навчально-методичного відділу, керівник відділу кадрів. Цю інформацію використовують для стимулювання науково-педагогічних працівників (при преміюванні, поданні до нагородження, представленні до присвоєння почесних звань тощо).

2.11. Узагальнені результати рейтингів науково-педагогічних працівників розглядають на засіданнях кафедр, учених рад факультетів академії.

3. Розрахунок рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників

3.1. Рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічного працівника (РО) визначають як суму відповідних балів за виконання певної роботи та

досягнення за основними напрямками роботи: навчально-методичної (НМ), наукової (Н), організаційно-виховної (ОВ):

$$PO = NM + H + OV$$

3.2. Рейтингову оцінку з навчально-методичної роботи розраховують за формулою:

$$NM = (p_1 + p_2 + \dots + p_n) * 0,4$$

(де $p_1, p_2, \dots, p_n$ - бали за виконання науково-педагогічним працівником n - видів робіт; 0,4 - коефіцієнт рейтингової оцінки).

3.3. Рейтингову оцінку з наукової роботи обчислюють за формулою:

$$H = (p_1 + p_2 + \dots + p_n) * 0,4$$

3.4. Рейтингову оцінку з організаційно-виховної роботи отримують за формулою:

$$OV = (p_1 + p_2 + \dots + p_n) * 0,26$$

3.6. Для визначення рейтингової оцінки науково-педагогічного працівника, який працює не на повну ставку (або понад ставку), необхідно його рейтинговий бал поділити на частку ставки, яку він обіймає.

3.7. Рейтингову оцінку діяльності кафедри визначають як суму рейтингових оцінок усіх її науково-педагогічних працівників, поділену на кількість кафедральних ставок (у розрахунках враховувати кількість ставок лише тих науково-педагогічних працівників, які підлягали рейтинговому оцінюванню).

3.8. Рейтингову оцінку діяльності факультетів обчислюють як суму рейтингових оцінок відповідних кафедр, поділена на кількість кафедр.

4. Наслідки рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників

4.1. За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівника рівень ефективності його роботи на займаній посаді (загалом та за видами діяльності) може бути визнаний високим, достатнім або низьким.

4.2. Високий та достатній рівні ефективності роботи науково-педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його матеріального і морального заохочення. Кадрова комісія Академії враховує рейтингові показники діяльності науково-педагогічних працівників при заміщенні вакантних посад та укладанні трудових договорів (контрактів), а також при розподілі навчального навантаження на наступний навчальний рік.

4.3. Низький рівень ефективності роботи є підставою для попередження науково-педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді та розгляду в подальшому питання про дострокове припинення дії укладеного з ним трудового договору (контракту).