

ДНІПРОПЕТРОВСКА АКАДЕМІЯ МУЗИКИ ІМ. М. ГЛІНКИ

ПОЛОЖЕННЯ

про рейтингове оцінювання

професійної діяльності науково-педагогічних працівників

Дніпропетровської академії музики ім. М. Глінки

Затверджено
Вченою радою
Дніпропетровської
академії музики ім.М. Глінки
Протокол № 7
від «30» березня 2016р.

Голова Вченої ради, ректор
Ю.М. Новіков



Дніпропетровськ 2016

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Дніпропетровської академії музики ім. М. Глінки (далі – Академія). Професійна діяльність науково-педагогічного працівника включає в себе навчальну, методичну, наукову, концертно-виконавську, творчу та організаційну роботи.

1.2. Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників є складовою системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) у Академії.

1.3. Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників проводиться за наслідками кожного навчального року.

1.4. Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність усіх штатних науково-педагогічних працівників Академії.

2. Мета, основні завдання та принципи рейтингового оцінювання

2.1. Метою впровадження рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Дніпропетровської Академії музики ім. М. Глінки є:

- підвищення результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- мотивація науково-педагогічних працівників до удосконалення якості навчальної, наукової та методичної діяльності, підвищення рівня їх професіоналізму;
- розвиток творчої ініціативи та професійне зростання усіх працівників Академії;
- стимулювання різних видів діяльності науково-педагогічних працівників, які спрямовані на підвищення якості вищої освіти;

- стимулювання нових напрямів наукових досліджень та вдосконалення науково-методичної основи викладацької діяльності;
- активізація видів діяльності науково-педагогічних працівників, які сприяють підвищенню рейтингу Академії в цілому.

2.2. Основними завданнями рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Академії є:

- розроблення і використання єдиних комплексних критеріїв для оцінювання і контролю рівня та ефективності діяльності науково-педагогічних працівників;
- створення інформаційної бази, що всебічно відображає професійну діяльність науково-педагогічних працівників;
- виявлення недоліків і проблемних питань в діяльності науково-педагогічних працівників;
- вдосконалення діяльності через критичний і відвертий аналіз результативності власної праці;
- формування науково-педагогічного складу Академії з урахуванням індивідуального внеску у підвищення рейтингу Академії в цілому;
- формування системи матеріального і морального стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників для подальшого їх заохочування.

2.3. Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників базується на принципах плановості, об'єктивності, прозорості, гласності.

Об'єктивність оцінювання забезпечується оптимізацією переліку показників, що характеризують професійну діяльність науково-педагогічного працівника.

3. Організація та проведення рейтингового оцінювання

3.1. Оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників проводиться наприкінці кожного навчального року.

3.2. Оцінюванню підлягають всі види професійної діяльності науково-педагогічного працівника: навчальна, методична, наукова, концертно-виконавська, творча та організаційна робота.

Всі види роботи та відведені на них години відображені у індивідуальному плані роботи науково-педагогічного працівника на навчальний рік, який складається на початку кожного навчального року (згідно Додатку 1).

Норми обліку показників для розрахунку годин за результатами кожного виду діяльності у поточному навчальному році затверджується Вченою радою Академії.

Науково-педагогічні працівники наприкінці навчального року роблять відмітку про виконання кожного виду роботи індивідуального плану. Висновки про виконання роботи підписуються завідувачем кафедри та здаються проректору з наукової роботи.

3.3. Визначення рейтингу науково-педагогічних працівників здійснюється за бальною шкалою оцінок. Рейтинговий бал науково-педагогічного працівника визначається як сума унормованих балів за навчальну роботу (аудиторне (навчальне) навантаження) та методичну, наукову, концертно-виконавську, творчу, організаційну діяльність. Максимальна кількість балів дорівнює 100.

Рейтинг = Навч.+Мет.+Наук.+К.тв.+Орг.= 100 балів.

При навантаженні на одну ставку необхідно виконати 1440 годин річного навантаження, на 0,75 ставки – 1080 годин, на 0,5 ставки – 720 годин, на 0,25 ставки – 360 годин, що складає 100 балів рейтингу.

3.4. Індивідуальні плани роботи (або звіти) науково-педагогічних працівників подаються завідувачу кафедри разом з матеріалами, що підтверджують зазначену в них інформацію. Після обговорення та затвердження на засіданні кафедри індивідуальні плани роботи науково-педагогічних працівників подаються проректору з наукової роботи.

3.5. Відповідальність за додержанням термінів подачі матеріалів, достовірність даних, наведених у індивідуальних планах роботи науково-педагогічних працівників, несуть завідувачі кафедрами.

Індивідуальні плани роботи всіх науково-педагогічних працівників зберігаються протягом усього терміну роботи науково-педагогічного працівника на відповідній посаді.

4. Наслідки рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників

4.1. За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічного працівника рівень його професійної компетентності та ефективності роботи на займаній посаді (в цілому та за видами діяльності) може бути визнаним як високий, достатній або низький.

4.2. Рішення про встановлення граничних балів щодо визначення рівня професійної компетентності та ефективності роботи науково-педагогічних працівників приймає Вчена рада Академії (щорічно до 1 жовтня) за наслідками обговорення результатів рейтингового оцінювання їх професійної діяльності в цілому по Академії.

4.3. Високий рівень професійної компетентності та ефективності роботи науково-педагогічного працівника на займаній посаді є підставою для його матеріального і морального заохочення.

4.4. Низький рівень професійної компетентності та ефективності роботи є підставою для попередження науково-педагогічного працівника про його неповну відповідність займаній посаді та розгляду в подальшому питання про продовження з ним трудового договору (контракту), тобто підписання контракту на новий термін.

**НОРМИ ЧАСУ
ДЛЯ ПЛАНУВАННЯ ТА ОБЛІКУ
НАВЧАЛЬНОЇ, МЕТОДИЧНОЇ, НАУКОВОЇ, КОНЦЕРТНО-ВИКОНАВСЬКОЇ,
ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ АКАДЕМІЇ МУЗИКИ ІМ. М. ГЛІНКИ**

№	Вид роботи	Норми часу та обсяг
1	2	3
Методична робота		
1	Написання навчальної програми	100 г. за I прогр.
2	Проведення відкритого тематичного уроку	20 г. за I заняття
3	Написання методичної розробки (рекомендацій)	50 г. за I роботу
4	Написання конспекту лекцій	50 г. за I дисцип.
5	Написання методичного матеріалу до самостійної роботи студентів з дисциплін	80 г. за I дисцип.
6	Написання анотацій, відгуків на різні види наукової та творчої роботи	10 г. за I роботу
7	Складання комплекту контрольних завдань	50 г. за I дисцип.
8	Підвищення кваліфікації	72 г. за курс лекцій
Наукова робота		
1	Написання дисертації, монографії, підручника, навчального посібника, словника, довідника	300 г. за I д. а.
2	Написання наукової статті, доповіді на конференцію	100 г. за один вид роботи
3	Керівництво студентськими науковими та творчими працями (конференції, семінари, статті, рецензії; концертні, конкурсні виступи)	50 г. за один вид роботи
4	Участь у науковій конференції	100 г. за одну конференцію

Концертно-виконавська, творча робота		
1	Сольний концерт	300 г.
2	Написання музичних композицій різних жанрів	до 100 г. на рік
3	Інструментування, перекладення, аранжування музичних творів	до 100 г. на рік
4	Розшифровка фольклорних записів	10 г. за один твір
5	Участь у роботі журі творчих заходів	20 г. за один захід
6	Виступ у складі ансамблю, оркестру, у якості диригента, соліста	100 г.
Організаційна робота		
1	Участь у роботі вченої ради Академії	20 г. на рік
2	Участь у роботі кафедри, приймальної комісії	30 г. на рік
3	Культурно-виховна робота в студентському колективі, виховна робота у гуртожитку	10 г. за захід
4	Організація концертів студентів класу	50 г. на рік
5	Лекторська робота	20 г. за один виступ
6	Профорієнтаційна робота (на одного абітурієнта)	30 г. на рік