


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
ДНІПРОВСЬКА АКАДЕМІЯ МУЗИКИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Рішенням Вченої ради
Дніпровської академії музики
«26» серпня 2024 р. протокол № 1



Голова Вченої ради академії
 Ю.М. НОВІКОВ

ПОГОДЖЕНО:

Голова об'єднаної профспілкової
організації

 В.С. ОВЧАРОВ
«30» серпня 2024 р.

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
Дніпровської академії музики**

1. Загальні положення

1.1. Це Положення визначає мету, основні завдання, принципи та механізм реалізації рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Дніпровської академії музики (далі – Академія).

1.2. Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників є складовою системи забезпечення якості освітньої діяльності та системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в Академії. Професійна діяльність науково-педагогічного працівника включає в себе навчально-методичну, наукову, концертно-виконавську і творчу, а також організаційну роботи, що мають визначення у загальному показнику професійної активності науково-педагогічного працівника.

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

1.4. Рейтинговому оцінюванню підлягає професійна діяльність усіх штатних науково-педагогічних працівників Академії, хто працює за основним місцем роботи.

2. Мета, основні завдання та принципи рейтингового оцінювання

2.1. Метою впровадження рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Академії є:

- підвищення результативності професійної діяльності науково-педагогічних працівників;
- мотивація науково-педагогічних працівників до удосконалення якості їх професійної діяльності;
- розвиток ініціативи та професійне зростання науково-педагогічних працівників Академії;

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

- створення інформаційної бази, що цілісно відображає професійну діяльність науково-педагогічних працівників;
- виявлення недоліків і проблемних питань у діяльності науково-педагогічних працівників;
- формування науково-педагогічного складу Академії з урахуванням індивідуального внеску науково-педагогічного працівника;

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

3. Організація та проведення рейтингового оцінювання

3.1. Визначення рейтингу науково-педагогічних працівників здійснюється за рейтинговим балом. Рейтинговий бал – це сума балів всіх видів діяльності, що позначаються в індивідуальному плані роботи викладача на поточний навчальний рік.

Норми обліку показників для розрахунку балів за результатами кожного виду діяльності в навчальному році затверджуються Вченою радою Академії у Положенні про норми часу для планування й обліку навчально-методичної, наукової, організаційної, концертно-виконавської і творчої роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників, у якому години на різні види діяльності постають еквівалентом балів, загальний показник яких є рейтинговим означенням для науково-педагогічного працівника.

3.2. Процес обліку рейтингу викладачів складається зі звіту-рейтингу науково-педагогічного працівника (заповнюється викладачем).

3.3. Відповідальність за достовірність даних у звіті-рейтингу покладається на науково-педагогічного працівника.

Перевірка та зберігання відповідних матеріалів, що підтверджують зазначену інформацію про діяльність викладача, покладається на завідуючого кафедри.

3.4. Звіти-рейтинги науково-педагогічних працівників та загальний рейтинг (показник) професійної активності науково-педагогічних працівників формуються наприкінці кожного навчального року в електронному вигляді.

4. Результати рейтингового оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників

4.1. Результати рейтингового оцінювання науково-педагогічного працівника визначають рівень індивідуальної робочої ефективності викладача на займаній посаді.

4.2. Найвищий та високі результати рейтингового оцінювання науково-педагогічного працівника є підставою для його матеріального або морального заохочення.

4.3. Рейтингове оцінювання науково-педагогічного працівника допомагає виявити його професійний потенціал, сформувати його відповідний професійний імідж, що у свою чергу допомагає при розв'язанні пріоритетних завдань впровадження якісної освіти в Академії.