

Додаток 14
до наказу начальника
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба
19.08.2022 р. № 975

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ПОВІТРЯНИХ СИЛ ІМЕНІ ІВАНА КОЖЕДУБА

ЗАТВЕРДЖЕНО
рішенням Вченої ради
Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба
протокол від 19.08.2022 року № 9

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Мета, основні завдання та принципи рейтингового оцінювання	4
3. Організація та порядок проведення рейтингового оцінювання	5
4. Порядок подання матеріалів про результати діяльності науково-педагогічних працівників	6
5. Методика розрахунку рейтингової оцінки науково-педагогічних працівників	7
6. Результати рейтингового оцінювання	8
7. Прикінцеві положення	9

1. Загальні положення

1.1 Дане положення визначає мету, основні завдання, принципи та порядок організації й проведення рейтингового оцінювання навчальної, наукової, методичної та організаційної роботи науково-педагогічних працівників (НПП) Університету з урахуванням результатів анкетування студентів.

1.2 Положення розроблено відповідно до Законів України “Про освіту” від 05.09.2017 № 2145-VIII, “Про вищу освіту” від 01.07.2014 р. № 1556-VII, “Положення про організацію освітнього процесу в Харківському національному університеті Повітряних Сил імені Івана Кожедуба”, “Положення про внутрішнє забезпечення якості вищої освіти Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба”.

Положення ґрунтується на принципах, викладених у “Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти” (ESG) Європейської асоціації із забезпечення якості вищої освіти та міжнародному стандарті “Системи управління якістю” ISO 9001:2015.

1.3 Положення набуває чинності після його затвердження вченою радою Університету та видання відповідного наказу начальником Університету.

1.4 Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників є складовою внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти, елементом управління якістю освітньої діяльності НПП та освітніх послуг в Харківському національному університеті Повітряних Сил імені Івана Кожедуба.

1.5 Положення визначає методику складання, розрахунку, оприлюднення та використання результатів рейтингового оцінювання НПП Харківського національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба.

1.6 Рейтингове оцінювання професійної діяльності НПП, як форма визначення рівня ефективності їх роботи, проводиться на основі інформації про діяльність упродовж року, узагальненої і систематизованої у терміни, визначені у цьому положенні.

1.7 Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Університету проводиться щорічно. Оцінюванню підлягає професійна діяльність усіх штатних науково-педагогічних працівників, які працюють в Університеті не менше одного року.

Особи, які працюють в Університеті на посадах науково-педагогічних працівників на умовах штатного сумісництва, підлягають рейтинговому оцінюванню окремо за основним місцем роботи та місцем роботи за сумісництвом. У разі сумісництва посад на одній кафедрі, рейтингове оцінювання здійснюється за основною посадою за сумарний обсяг ставок, які обіймає працівник.

1.8 Діяльність щодо організації та проведення рейтингового аналізу і внутрішнього аудиту ефективності роботи НПП координує навчальний відділ університету: розробку й удосконалення критеріїв, вимог, методик та

інструментарію рейтингового оцінювання, здійснює вибірковий контроль за достовірністю інформації, оформлення підсумків рейтингового оцінювання.

2. Мета, основні завдання та принципи рейтингового оцінювання

2.1 Рейтинг науково-педагогічного працівника – це індивідуальний числовий показник оцінювання його досягнень у навчальній, методичній, науковій та організаційній роботі з урахуванням результатів опитувань курсантів (слухачів, студентів, ад'юнктів).

2.2 Метою впровадження рейтингового оцінювання професійної діяльності науково- педагогічних працівників є:

- оцінка продуктивності навчальної, наукової, методичної та організаційної роботи з метою формування ефективного кадрового забезпечення діяльності Університету;
- забезпечення конкуренції у професорсько-викладацькому колективі, особистої зацікавленості у підвищенні кваліфікації, реалізації творчого підходу у процесі викладання;
- посилення колективної зацікавленості викладачів у покращенні кінцевих результатів підготовки здобувачів вищої освіти, підвищенні якості освітніх послуг та результативності освітнього процесу;
- створення умов для динамічного розвитку Університету, досягнення відповідності сучасним тенденціям розвитку вищої освіти, інтеграції ХНУПС до Європейського простору вищої освіти.

2.3 Основними завданнями рейтингового оцінювання професійної діяльності науково- педагогічних працівників Університету є:

- використання єдиних критеріїв для оцінювання й контролю якості освіти та ефективності роботи НПП на займаній посаді;
- забезпечення прозорості й об'єктивності оцінювання діяльності кожного науково - педагогічного працівника за рахунок повноти та достовірності інформації;
- створення інформаційної бази та статистичний аналіз даних щодо стану професійної компетентності викладацького складу, виявлення динаміки змін у діяльності НПП Університету;
- вдосконалення індивідуальної роботи на основі ґрунтовного аналізу результатів рейтингування НПП;
- формування механізму заохочення діяльності науково-педагогічних працівників через запровадження принципів змагальності та справедливості.

2.4 Рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників Університету базується на принципах:

- плановості і систематичності рейтингового оцінювання;
- прозорості й доступності системи показників, за якими визначається рейтинг;
- валідності, змістовності оцінювання, що висвітлюють усі сторони діяльності;
- достатності критеріїв для оцінки НПП;

- достовірності інформації, що формує рейтинг викладачів;
- формалізації методики аналізу показників;
- пошуку нових інформативних критеріїв оцінювання;
- відкритості і гласності результатів рейтингового оцінювання;
- заохочення до покращення отриманих результатів професійної діяльності;
- відповідності змісту оцінки пріоритетним напрямам розвитку Університету.

2.5 Дієвість рейтингового оцінювання забезпечується наявністю трьох складових:

- достатня чисельність показників для розрахунку рейтингової оцінки, що висвітлюють основні сторони діяльності викладача;
- чіткий механізм розрахунку рейтингової оцінки;
- адміністративне супроводження рейтингового оцінювання та впровадження отриманих результатів для покращення якості освіти в Університеті.

3. Організація та порядок проведення рейтингового оцінювання

3.1 Рейтингове оцінювання науково-педагогічних працівників Університету відбувається в три етапи:

I етап – анонімне опитування здобувачів вищої освіти (вересень-червень);

II етап – складання бальної оцінки щодо роботи НПП по кафедрам (до 30 червня);

III етап – рейтингове оцінювання та аналіз результатів методичної, наукової та організаційної роботи кожного НПП (до 30 липня).

3.2 Перший етап – проведення моніторингу якості викладання навчальних дисциплін за освітніми програмами на основі результатів опитування курсантів (слухачів, студентів, ад'юнктів).

3.2.1 Організацію та проведення моніторингу, обробку й узагальнення результатів здійснює навчальний відділ університету.

3.2.2 Здійснюється оцінювання кожного НПП, який брав участь у викладанні, за результатами опитування здобувачів тих навчальних груп, у яких викладач безпосередньо проводив навчальні заняття впродовж звітного періоду.

3.3 Другий етап – інтегроване оцінювання НПП, яке здійснюється за індивідуальними балами з визначених напрямів діяльності.

3.3.1 Рейтинг НПП визначається за результатами навчального року та враховує специфіку професійної діяльності науково-педагогічних працівників:

- ефективність роботи НПП (80%);
- курсантська (студентська) оцінка НПП (20%).

Ефективність роботи НПП складається з навчальної (20%), методичної (20%), наукової (20%) та організаційної (20%) робіт, які в сумі складають 80% від рейтингового балу відносно ставки НПП.

3.3.2 Система оцінювання ґрунтується на визначенні відповідних балів за певний вид діяльності по напрямкам: навчальна, наукова, методична та організаційна робота впродовж поточного року. Отримані результати узагальнюються і систематизуються у терміни, визначені у цьому положенні.

3.3.3 Науково-педагогічний працівник не має права декілька разів звітувати одними й тими ж результатами своєї професійної діяльності. До поточного звітного періоду має бути внесена лише робота, не врахована в попередньому рейтинговому оцінюванні.

3.3.4 До рейтингу можуть включатися заохочувальні бали за особисті досягнення й нагороди в поточному навчальному році, що враховуються в індивідуальному рейтингу НПП у вигляді додаткових балів.

3.3.5 Якщо науково-педагогічний працівник недобросовісно відноситься до виконання своїх професійних обов'язків, то у випадку порушень вимог законодавства України про вищу освіту, Статуту Університету й Положень, Кодексу академічної доброчесності, приймається рішення про зняття балів за неякісну педагогічну діяльність.

3.3.6 Для забезпечення порівнянності результатів передбачено кваліфікаційні категорії науково-педагогічних працівників:

- професори (I),
- доценти (II),
- старші викладачі (III),
- викладачі (IV).

3.4 Третій етап містить аналіз результатів та ухвалення рішення про визначення інтегрованого рейтингу науково-педагогічних працівників.

4. Порядок подання матеріалів про результати діяльності науково-педагогічних працівників.

4.1 НПП оцінюють свої здобутки за поточний навчальний рік. До 15 червня кожен науково-педагогічний працівник подає завідувачу кафедри повні й достовірні дані за встановленою формою про результати своєї діяльності відповідно до визначених ключових показників.

4.2 Начальник (завідувач) кафедри перевіряє надану інформацію та засвідчує достовірність даних персонального рейтинг-листа науково-педагогічного працівника.

4.3 Начальники кафедр подають до навчального відділу Університету до 30 травня персональний рейтинг-листів науково-педагогічних працівників.

4.4 Науково-педагогічні працівники, що підлягають оцінюванню, не пізніше 15 червня заповнюють on-line електронну таблицю особистих досягнень разом з посиланнями, що підтверджують наведені дані.

4.5 Відповідальність за дотримання термінів подання рейтинг-листів до навчального відділу, достовірність даних, наведених у персональних рейтинг-листах науково-педагогічних працівників, несуть особисто начальники (завідувачі) кафедрами.

4.6 Загальний контроль достовірності внесених до інформаційної системи даних здійснюється Центром забезпечення якості вищої освіти Університету.

4.7 У разі подання недостовірної, викривленої, свідомо помилкової інформації або виявлення приписок показників, з певного критерію інформація вилучається та нараховуються штрафні бали за порушення принципів академічної доброчесності.

5. Методика розрахунку рейтингової оцінки науково-педагогічних працівників

5.1 На підставі поданих персональних даних вираховується рейтинг професійної діяльності науково-педагогічного працівника.

5.2 Індивідуальний рейтинговий бал визначається як сума набраних балів за виконання певної роботи та досягнення за основними напрямками діяльності, віднесені до частки ставки, яку обіймає науково-педагогічний працівник.

Індивідуальний рейтинговий бал визначається за формулою:

$$R = \frac{\sum B_{навч} + \sum B_{мет} + \sum B_{наук} + \sum B_{орг}}{S} + \sum B_{особ} - \sum B_{ш} \quad (1)$$

де $B_{навч}$ – бали за виконання навчальної роботи;

– $B_{мет}$ – бали за виконання методичної роботи;

– $B_{наук}$ – бали за виконання наукової роботи;

– $B_{орг}$ – бали за виконання організаційної роботи;

– $B_{особ}$ – бали за особливі досягнення та нагороди;

$B_{ш}$ – штрафні бали за порушення вимог чинного законодавства України про вищу освіту та нормативних документів Університету;

S – частка ставки науково-педагогічного працівника.

5.3 Абсолютний індивідуальний рейтинговий бал R_a – це сума індивідуальних набраних балів науково-педагогічним працівником з урахуванням опитування здобувачів вищої освіти.

$$R_a = R + R_o,$$

де R – ефективність роботи, індивідуальний рейтинговий бал за виконання робіт завстановленими напрямками діяльності,

R_o – результати опитування, студентська оцінка науково-педагогічного працівника.

5.4 Значення показника R_o розраховується як

$$R_o = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N R_i \quad (3)$$

де N – кількість здобувачів вищої освіти, яких було опитано;

R_i – кількість балів за індивідуальною анкетною.

Студентська оцінка кожного конкретного викладача не коригується і є сталою.

6. Результати рейтингового оцінювання

6.1 Узагальнення результатів рейтингового оцінювання професійної діяльності науково - педагогічних працівників Університету здійснюється навчальним відділом Університету. Відповідальність за зберігання даних та результатів покладається на начальника навчального відділу.

6.2 За результатами підрахунку відносних індивідуальних рейтингів працівників складається зведений рейтинговий список та формуються рейтинги відповідних груп науково- педагогічних працівників за посадою:

- рейтинг науково-педагогічних працівників по університету;
- рейтинг професорів університету;
- рейтинг доцентів університету;
- рейтинг старших викладачів;
- рейтинг викладачів.

6.3 Узагальнені результати рейтингового оцінювання по всіх структурних підрозділах (в табличній формі) подаються начальнику університету на підвищення ефективності діяльності науково-педагогічних працівників та покращення якості освітнього процесу Університету.

6.4 Рейтингова комісія розглядає та затверджує результати рейтингового оцінювання; аналізує порядок проведення та вносить пропозиції щодо його удосконалення; проводить аналіз результатів у поточному навчальному році; приймає рішення щодо застосовування додаткових показників у рейтингу і надає пропозиції на розгляд Вченої ради Університету; надає пропозиції начальнику Університету щодо заохочення кращих науково-педагогічних працівників; розглядає звернення та пропозиції науково-педагогічних працівників.

6.5 Для викладачів, які отримали низьку рейтингову оцінку, навчальний відділ здійснює розробку рекомендацій щодо покращення їх показників.

6.6 Результати рейтингу науково-педагогічних працівників Університету, пропозиції та рекомендації Рейтингової комісії оформлюються протоколом засідання. Результати рейтингового оцінювання затверджуються ректором Університету.

6.7 За результатами рейтингових списків кожен викладач має самостійно оцінити результати та звернути увагу на слабкі сторони власної освітньої діяльності, усвідомити необхідність підвищення особистих професійних результатів і якості викладання навчальної дисципліни в Університеті.

6.8 Начальника (завідувачі) кафедр одержують інформацію про загальний рейтинг всіх штатних науково-педагогічних працівників кафедри та значення рейтингу в групах за посадами. Результати рейтингового оцінювання обговорюються на кафедрах, аналізуються причини, виробляється система заходів щодо вдосконалення педагогічної діяльності окремих НПП.

6.9 Результати рейтингового аналізу є інформаційною базою і можуть використовуватися адміністрацією для морального та матеріального заохочення НПП.

7. Прикінцеві положення

7.1 Основні показники та норми бального оцінювання для підрахунку рейтингових балів науково-педагогічного працівника можуть щорічно переглядатися та затверджуватися Вченою радою Університету за поданням навчального відділу університету.

7.2 Загальний перелік видів діяльності НПП, що підлягають оцінці, та норми їх оцінювання, а також зміст анкет, за якими здійснюється опитування студентів, можуть, за потреби, переглядатися до початку наступного навчального року.

Начальник Харківського національного університету
Повітряних Сил імені Івана Кожедуба
бригадний генерал

Андрій БЕРЕЖНИЙ