


ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Університету «Україна»

Протокол № 1 від 22 лютого 2018 року

Голова Вченої ради Університету «Україна»



Таланчук Г.М.



# ПОЛОЖЕННЯ

## ПРО СИСТЕМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**ПРО СИСТЕМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ**  
**ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**  
**ВІДКРИТОГО МІЖНАРОДНОГО УНІВЕРСИТЕТУ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ**  
**«УКРАЇНА»**

Мінімальний перелік показників, які має відстежувати система забезпечення якості освіти у вищому навчальному закладі, рівень вимог до діяльності навчального закладу визначаються *зовнішніми процедурами гарантування якості* – процедурами ліцензування та акредитації, визначеними Міністерством освіти і науки України, процедурами акредитації та оціночними критеріями Європейської Асоціації із забезпечення якості вищої освіти, Європейської Асоціації Університетів, Європейської Асоціації вищих навчальних закладів, загальноновизнаних рейтингів тощо. Водночас, усі ці процедури «керівництва якістю» є необхідною, але недостатньою складовою забезпечення якості освіти, оскільки неспроможні гарантувати зростання якості освіти у вищих навчальних закладах України.

В Університеті з вересня 2008 року впроваджено систему управління якістю, ця робота базується на спільній діяльності управління з навчально-виховної роботи та Навчально-наукового інституту відкритої освіти, які відповідають за моніторинг якості освіти, ними було розроблено програму заходів із забезпечення якості освіти в Університеті «Україна».

*Внутрішньоуніверситетська програма забезпечення якості освіти*, крім моніторингу багатьох кількісних показників, спрямована на підтримку системи цінностей, традицій, норм (як загальноуніверситетського рівня, так і субрівнів академічних підрозділів – інститутів, факультетів, кафедр), які, власне, й визначають ефективність функціонування Університету.

## Зміст

I. Розробка та постійне вдосконалення навчальних планів, програм та контрольних заходів.....	3
1.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за ступенями «бакалавр» і «магістр» та освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст».....	3
1.2. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін .....	5
1.3. Посилення практичної підготовки студентів .....	6
1.4. Запровадження освітніх програм.....	6
II. Заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і забезпечення їх вмотивованості до розвитку культури якості .....	8
2.1. Процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників .....	8
2.2. Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників .....	10
III. Заходи, спрямовані на вдосконалення методів викладання і підвищення рівня об'єктивності оцінювання .....	12
3.1. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання .....	12
3.2. Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання.....	14
3.3. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації .....	16
IV. Політика Університету щодо формування контингенту студентів .....	17
4.1. Профорієнтаційна діяльність .....	17
4.2. Формування умов доступу до освіти .....	18
4.3. Планування прийому на навчання (за рівнями, галузями знань, спеціальностями і спеціалізаціями).....	18
4.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу в Університеті.....	19
V. Встановлення зворотних зв'язків між учасниками навчального процесу .....	21
VI. Аудит та оцінка якості навчально-виховного процесу .....	22
VII. Заходи, спрямовані на розширення присутності Університету в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців з вищою освітою	30

# **I. Розробка та постійне вдосконалення навчальних планів, програм та контрольних заходів**

Зміст навчальних планів за галузями знань і спеціальностями формується з урахуванням вимог затверджених галузевих стандартів освіти, нормативних документів Міністерства освіти і науки України.

## **Мета:**

- ✓ зростання привабливості і прозорості освітніх програм Університету для потенційних споживачів та роботодавців;
- ✓ урахування тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них, у тому числі дескрипторів рамок кваліфікацій ЄПВО (EQF for HE, Болонський процес) і навчання впродовж життя (EQF-LLL, ЄС) тощо, на ринку освітніх послуг Європи і світу загалом і в конкретній предметній галузі зокрема;
- ✓ забезпечення академічної мобільності студентів;
- ✓ підвищення здатності випускників до працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому (у зв'язку зі змінами вимог ринку праці).

## **1.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за ступенями «бакалавр» і «магістр» та освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст»**

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту», запровадження Національної рамки кваліфікацій і враховуючи рекомендації європейських інституцій та так званих «еталонів предметних областей» в ЄС і країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Університет постійно удосконалює процес розробки навчальних планів, які орієнтовані не на викладача, а на студента. Процедура затвердження, моніторингу і періодичного перегляду програм підготовки і кваліфікацій передбачає такі кроки:

### **1.1.1. Формулювання цілей і завдань освітніх програм:**

а) обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців, фахівців і академічної спільноти (на регіональному / національному / європейському рівні);

б) визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня кваліфікацій, що присвоюються, та з урахуванням типових видів занять випускників;

в) визначення загальних (інструментальних, міжособистісних, системних) та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті у програмі

підготовки та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації;

г) визначення кінцевих результатів навчання (опис того, що студент повинен знати, вміти і бути здатним продемонструвати після завершення навчання) за програмою підготовки. Кінцеві результати навчання програм підготовки різних рівнів мають чітко відрізнятися. Так само мають відрізнятися кінцеві результати навчання запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій. Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами;

д) визначення критеріїв, за якими оцінюється досягнення студентами цілей навчальної програми та рівня їхніх досягнень.

### **1.1.2. Розробка навчального плану:**

а) вибір видів навчальної діяльності, які дозволяють досягнути визначених результатів навчання;

б) розробка структури навчального плану: визначення переліку і змісту навчальних дисциплін і практик; розподіл навчального часу студента; визначення підходів до викладання та навчання, а також методів оцінювання.

При цьому враховується, що:

- сфера інтересів науково-педагогічних працівників при формуванні навчального плану має бути врахована, однак її роль є значно меншою у порівнянні із запланованими результатами навчання, що і є суттю студенто-орієнтованого підходу до формування навчального плану;
- мінімізація кількості навчальних дисциплін сприяє підвищенню об'єктивності оцінювання рівня сформованості компетентностей у студента як завдяки можливості досягнення відповідності змісту дисципліни запланованим результатам навчання, так і завдяки можливості об'єднати експертний потенціал викладачів у процесі підсумкового оцінювання.

### **1.1.3. Формулювання вимог до результатів навчання за попереднім рівнем.**

Відповідає Умовам прийому в певному навчальному році і фіксується в Правилах прийому до університету.

**1.1.4. Формулювання критеріїв, за якими відбуватиметься перегляд навчальних планів у результаті як зворотного зв'язку з викладачами, студентами, випускниками і роботодавцями, так і внаслідок прогнозування розвитку галузі і суспільства.**

Здійснюється членами науково-методичних об'єднань і затверджується на засіданні Науково-методичної ради університету.

**Відповідальні за впровадження:** президент університету, проректор з навчально-виховної роботи, члени Вченої ради університету, вчені ради інститутів, керівник управління навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради університету, голови науково-методичних об'єднань, завідувачі випускових кафедр.

**Критерії ефективності:** відсоток працевлаштування випускників; міжнародна сертифікація освітніх програм; участь у міжнародних програмах підготовки; мобільність студентів; рейтинг за оцінками роботодавців.

## **1.2. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін**

Науково-педагогічний потенціал Університету дозволяє, завдяки взаємній участі інститутів та факультетів у навчальному процесі, забезпечити на високому фаховому рівні викладання всіх без винятку навчальних дисциплін і сформуванню необхідну методичну підтримку. Для реалізації цієї спроможності, а також урахування специфічних потреб викладання за галузями знань і спеціальностями встановлено, що:

1) методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладається на кафедру, наукове спрямування якої найбільш повно відповідає змісту дисципліни та закріплюється наказом по університету. Відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю наукових інтересів кафедр – на науково-методичну раду Університету;

2) для забезпечення єдиних методичних підходів до викладання дисциплін, які є профільними одночасно для кількох кафедр, а також для забезпечення належного рівня експертизи навчально-методичних розробок за пропозиціями факультетів/ інститутів при науково-методичній раді сформовані відповідні науково-методичні об'єднання. Склад НМО щорічно закріплюється наказом по університету;

3) при плануванні навчального процесу слід дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними кафедрами;

4) науково-педагогічні працівники, які забезпечують викладання дисциплін, погоджують навчальні програми і робочі навчальні програми з відповідними випусковими кафедрами.

**Відповідальні за впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління

навчально-виховної роботи, голови науково-методичних об'єднань, члени науково-методичної ради університету,

**Критерії ефективності:** оцінка фахового рівня викладання дисциплін студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами (соціологічне опитування).

### **1.3. Посилення практичної підготовки студентів**

Важливим чинником, який сприяє формуванню вміння застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, а відтак сприяє набуттю студентами професійних компетентностей, є практична підготовка на робочому місці. Недооцінка ролі стажування (або навіть роботи за спеціальністю) на конкретному робочому місці ще під час навчання часто має наслідком невміння творчо застосувати отримані знання у практичній діяльності, що ускладнює процес адаптації випускників на виробництві, знижує якість їхньої роботи і навіть погіршує їхні можливості працевлаштування. Тому практична підготовка в університеті має наскрізний характер – від ознайомчої практики на I курсі до переддипломної при завершенні освітньої програми.

Враховуючи важливість проходження студентами навчальної та виробничої практик, в навчальних планах передбачено узгодження з потенційними роботодавцями обсягів і видів практичної підготовки, термінів її проведення тощо.

**Відповідальні за впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи, керівник управління навчально-виховної роботи, голови науково-методичних об'єднань, завідувачі випускових кафедр, члени вчених рад навчально-виховних підрозділів.

**Критерії ефективності:** відсоток працевлаштування випускників; рейтинг за оцінками роботодавців.

### **1.4. Запровадження освітніх програм**

Одним із засобів утвердження провідної ролі Університету в сфері вищої освіти України та одночасно чинником, що сприятиме налагодженню співпраці з «реальним сектором економіки», є створення і ліцензування програм підвищення кваліфікації для фахівців із вищою освітою. Такі програми надають можливість (шляхом набуття відповідних компетентностей) отримання додаткових кваліфікацій у межах того самого освітнього рівня і тієї ж професії, що сприяє кар'єрному зростанню і **підвищує здатність працевлаштування. В університеті розроблені програми** двох типів:

**1.4.1. Програми підвищення кваліфікації викладачів вищого навчального закладу**

Такі програми сформовані за галузями знань і спеціальностями, підготовку з яких забезпечує Університет, на тривалу перспективу.

**Відповідальні за впровадження:** директор Інституту відкритої освіти, члени науково-методичної ради Університету, голови науково-методичних об'єднань, члени вчених рад навчально-виховних підрозділів.

**Критерії ефективності:** кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; наявність національних і міжнародних сертифікатів програм; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками роботодавців.

#### **1.4.2. Тематичні програми підвищення кваліфікації фахівців-практиків**

В університеті розроблені програми підвищення кваліфікації випусковими кафедрами на замовлення роботодавців галузей української економіки. З роботодавцями узгоджені вимоги до обсягів, тривалості, вимоги до оцінювання тощо. Термін існування таких програм і порядок їх оновлення визначаються замовником.

**Відповідальні за впровадження:** директор Інституту відкритої освіти, члени науково-методичної ради університету, голови науково-методичних об'єднань, завідувачі випускових кафедр, члени вчених рад навчально-виховних підрозділів.

**Критерії ефективності:** кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; національна і міжнародна сертифікація програм роботодавцями; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками роботодавців.



## **II. Заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і забезпечення їх вмотивованості до розвитку культури якості**

Кількісний та якісний склад науково-педагогічних працівників, як штатних, так і, меншою мірою, тих, які працюють за сумісництвом, є однією з провідних позицій більшості рейтингів вищих навчальних закладів. Вимоги до фахового рівня науково-педагогічного складу та їх наукових досягнень значною мірою визначають можливості отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме науково-педагогічний склад у кінцевому підсумку несе відповідальність за розробку освітніх програм, їх запровадження, якість викладання та оцінювання, забезпечення зворотного зв'язку із роботодавцями, випускниками і студентами.

### **2.1. Процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників**

Процедури залучення науково-педагогічних працівників до навчального процесу регламентуються законами України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами профільних міністерств і відомств. Разом із тим одне із ключових питань – оцінка рівня компетентності викладачів – у нормативних документах врегульоване лише рамково, за обмеженим переліком формальних ознак, більшість із яких, до того ж, характеризує (якісно та кількісно) рівень наукових досліджень, тоді як якість викладання переважно описується критеріями, що не підлягають вимірюванню.

Враховуючи це, в Університеті для удосконалення процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників (у межах, передбачених чинними нормативними документами) вводиться процедура зарахування та продовження терміну перебування на посаді, а саме:

#### **2.1.1. Запроваджені критерії:**

- викладати державною мовою;
- володіти іноземною мовою;
- опанувати сучасні інформаційні освітні технології;
- мати відповідну кваліфікацію та/або високий фаховий рівень у відповідній науковій галузі;
- мати здатність отримувати і генерувати нові знання, адаптувати їх до сучасних умов та вимог;
- мати як мінімум базовий рівень компетентності для здійснення своїх службових обов'язків;

- мати необхідні вміння і досвід для того, щоб ефективно передавати студентам свої знання і розуміння предмету в різних ситуаціях навчання.

2.1.2. Визначений порядок допуску до читання лекцій викладачів, які не мають наукового ступеня та/або вченого звання. Обґрунтовані рекомендації кафедр затверджуються рішенням вченої ради навчально-виховного підрозділу та проректором з навчально-виховної роботи.

2.1.3. Особи, що обираються (переобираються) на посади завідувачів кафедр, повинні представити на засідання Вченої ради Університету програми розвитку кафедри.

2.1.4. Розроблена та запроваджується система оцінювання ефективності роботи науково-педагогічних працівників, де, окрім відомостей про участь у науковій роботі та про кількість наукових і науково-методичних розробок, включено показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:

- якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями студентів, випускників, викладачів кафедр, викладачів, які забезпечують дисципліни, що є наступними у структурно-логічній схемі викладання тощо);
- рівень прогресу студентів (оцінюється за відсотком студентів, яким зараховані кредити за опанування дисципліни/модулю, і показниками успішності упродовж семестру і на підсумковому контролі, з урахуванням результатів вступного контролю і показників успішності на дисциплінах, які викладалися раніше);
- якість оцінювання успішності студентів (за розподілом оцінок з навчальних дисциплін упродовж семестру і на підсумковому контролі; за порівнянням розподілу оцінок по тому ж контингенту студентів на споріднених дисциплінах / дисциплінах того ж рівня складності у той самий період часу; за результатами контролю залишкових знань студентів; за порівнянням із успішністю студентів на дисциплінах, які викладалися раніше/пізніше, але в яких оцінюються набуття студентами тих самих чи однотипних компетентностей тощо);
- рівень навчально-методичних розробок (експертні оцінки, в тому числі зовнішні);
- підвищення кваліфікації;
- участь у методичній роботі кафедр, факультетів / інститутів;
- участь у роботі з організації навчального процесу;
- участь у профорієнтаційній роботі;

- участь в інших заходах / роботах / проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Університеті, на підвищення ефективності діяльності Університету тощо;
- інше.

2.1.5. Рішення про продовження перебування на посаді, заохочення, накладання дисциплінарних стягнень, дострокове припинення трудових відносин тощо приймається з урахуванням оцінки ефективності роботи викладача (з диференціацією за посадами, і, можливо, з урахуванням специфіки структурних підрозділів).

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректори, члени постійної експертної комісії Вченої ради з кадрових питань, члени науково-методичної ради університету, члени групи аналізу якості навчального процесу, начальник агенції по роботі з персоналом.

**Критерії ефективності:** оцінка фахового рівня науково-педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

## **2.2. Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників**

Університетом створено науково-педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджені програми підвищення кваліфікації, спрямовані на вдосконалення професійних вмінь викладачів-початківців, а також для сприяння формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно оцінюються як студентами, так і ними самими.

Для реалізації цих заходів запроваджено:

2.2.1. Розроблення та затвердження п'ятирічних планів підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, передбачивши при цьому використання створених міжнародних програм та короткострокових і довгострокових форм підвищення кваліфікації.

2.2.2. Після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) кафедра надає науково-педагогічному працівнику точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків відповідно профілю діяльності кафедри, вимоги до організації навчального процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців, в яких задіяна кафедра тощо.

2.2.3. Діяльність «Школи молодого викладача», тобто науково-педагогічний персонал, який має великий практичний досвід роботи у вищій освіті та педагогічному процесі, бере кураторство над викладачами, які залучаються до науково-педагогічної роботи вперше.

2.2.4. Для підвищення рівня володіння іноземною мовою на кафедрі іноземної філології та перекладу запроваджені коротко- та довгострокові мовні курси (англійська, німецька, іспанська, польська мови).

2.2.5. Ураховуючи провідну роль і відповідальність завідувачів кафедр за забезпечення навчального процесу, відновлено функціонування кадрового резерву на заміщення посад завідувача кафедри і запроваджено обов'язковий курс підвищення кваліфікації для претендентів на цю посаду.

2.2.6. Для підвищення рівня володіння сучасними інформаційними технологіями та їх застосування в освітньому процесі Інститутом відкритої освіти запроваджено постійно діючий семінар.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з наукової та міжнародної діяльності, проректор з навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради університету, директор Інституту філології та масових комунікацій, директор Інституту відкритої освіти, керівник управління навчально-виховної роботи.

**Критерії ефективності:** оцінка фахового рівня науково-педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами; запровадження програм підготовки (дисциплін) англійською мовою.

### **III. Заходи, спрямовані на вдосконалення методів викладання і підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Оновлення змісту, форм і методів навчання, методик оцінювання (у тому числі шляхом широкого упровадження у навчально-виховний процес сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, електронного контенту) орієнтоване на результат – сприяння формуванню загальних і професійних компетентностей студентів та визначення того, наскільки студенти досягли запланованих результатів.

#### **3.1. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання**

Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дозволяють провідним університетам світу суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту в Університеті є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять, а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів із опанування навчальних дисциплін (розуміння ними того факту, що обмеження процесу навчання виключно участю в лекційних, семінарських і практичних заняттях є недостатнім для формування конкурентоспроможного рівня професійної компетентності в умовах сучасного, швидкозмінного ринку праці). Побіжним підтвердженням останнього є той факт, що згідно з вимогами міжнародно-визнаних класифікацій освітніх програм (ISCED-1997 і проекту ISCED-2011, EQF-HE, EQF-LLL тощо):

- випускник освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» та освітнього рівня «бакалавр» має бути готовим до діяльності, яка передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), застосування інноваційних підходів, а також володіти здатністю до подальшого навчання з високим рівнем автономності;

- випускник освітнього рівня «магістр» має бути готовим до здійснення дослідницької та/або інноваційної діяльності, а також до повної самостійності у подальшому навчанні, бути здатним формувати судження і приймати рішення в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог.

Враховуючи викладене, в Університеті:

**3.1.1. На рівні навчально-виховних структурних підрозділів розроблена та реалізовується збалансована система заходів:**

- стимулювання і спонукання викладачів до впровадження мультимедійних технологій при викладанні навчальних дисциплін – як у лекційних заняттях, так і при проведенні лабораторних робіт (віртуальні лабораторії), забезпечуючи при цьому оснащення необхідної кількості аудиторій мультимедійним обладнанням;
- впровадження дистанційних технологій навчання, контроль за діяльністю викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання (завдяки розміщенню навчальних ресурсів в університетській інтернет-мережі на порталі vo.ukraine.edu.ua) і підвищення вимог до роботи на дистанційній платформі MOODLE студентів у позааудиторний час (студент має приходити на лекційне чи лабораторне заняття, вже попередньо ознайомившись із матеріалом).

### **3.1.2. На рівні Університету:**

- розроблені заходи щодо спонукання факультетів / інститутів до перегляду освітніх програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять у загальному навантаженні студентів (із диференціацією за рівнями підготовки і формами навчання, а також за галузями знань);
- сприяння реалізації заходів структурних підрозділів, спрямованих на спонукання викладачів до удосконалення процесів викладання і навчання, враховуючи ефективність роботи викладачів при прийнятті відповідних кадрових рішень;
- дії викладачів, кафедр, навчально-виховних підрозділів, які спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів (оцінка в балах при поточному та підсумковому контролі);
- забезпечено належне функціонування електронної бібліотеки та щорічну підписку на фахові наукові журнали;
- сформовано трирівневу (за сферами відповідальності – кафедра / навчально-виховний підрозділ / Університет) програму мультимедійного оснащення аудиторій і забезпечено її послідовне використання.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи, проректор з наукової та міжнародної діяльності, керівники навчально-виховних підрозділів, директор бібліотеки, директор департаменту господарської роботи, директор Інституту відкритої освіти, члени науково-методичної ради університету.

**Критерії ефективності:** частка годин аудиторних занять у навчальних планах; оцінка рівня проведення занять студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

### **3.2. Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Оцінювання студентів як один із найважливіших елементів вищої освіти, який має значний вплив на майбутню кар'єру студентів, необхідно здійснювати на високому професійному рівні. Оцінювання також дає важливу інформацію про ефективність викладання та самостійної роботи студентів.

Найбільш загальними критеріями досконалості / недосконалості системи оцінювання є: підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ із оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

**3.2.1.** Удосконалено загальноуніверситетські підходи до оцінювання знань студентів у Положенні про організацію освітнього процесу.

При удосконаленні підходів до оцінювання знань студентів реалізували вимогу, щоб процедура оцінювання відповідали таким критеріям:

- мала не меті вимірювання досягнутих результатів навчання;
- здійснювалась більш ніж одним викладачем (особливо на випускних екзаменах);
- мала чіткі й оприлюднені критерії виставлення оцінок;
- відповідала своєму призначенню (діагностичний, поточний або підсумковий контроль);
- проектувалася з урахуванням усіх можливих наслідків для студента;
- мала чітку регламентацію випадків відсутності студента з різноманітних причин;
- гарантувала дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- відповідала цілям і зобов'язанням, задекларованим Університетом;
- була співставною в межах Університету;
- підлягала внутрішній (а за необхідності – зовнішній) експертизі;
- підлягала перевіркам на дотримання затверджених процедур.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи, керівник управління навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради Університету.

**3.2.2.** Удосконалені методичні розробки з оцінювання знань студентів за конкретними галузями знань – розроблені специфічні формати застосування методів оцінювання таким чином, щоб вони:

- забезпечували прозорість процесу оцінювання досягнень студентів;
- забезпечували необхідну гнучкість і варіативність системи оцінювання, її індивідуалізацію у відповідності до об'єктивної відмінності рівнів програм підготовки, їх спрямованості, специфіки навчальних дисциплін і очікуваних результатів навчання тощо (ознайомлення кожного студента на початку вивчення дисципліни з видами академічної активності, які підлягають оцінці);
- передбачали зворотний зв'язок зі студентом (кожен студент повинен мати можливість дізнатися причини, з яких його успішність була оцінена відповідним рівнем оцінки).

**Відповідальні за розробку і впровадження:** члени науково-методичної ради університету, члени науково-методичних об'єднань, викладачі кафедри, керівник Центру інформаційних технологій та технічного забезпечення.

**3.2.3.** Проводиться робота по створенню загальноуніверситетських банків екзаменаційних, контрольних завдань і тестів із усіх навчальних дисциплін, НМКД, розміщених на MOODLE. Реалізація цього завдання передбачена для:

- накопичення інструментарію оцінки успішності навчання студентів за спеціальністю з метою його цільового використання та подальшого вдосконалення;
- формування кейсів та завдань для проведення моніторингу залишкових знань студентів за фаховим спрямуванням із урахуванням знань, вмінь і компетентностей студента відповідно до вимог роботодавців щодо певного кваліфікаційного рівня та пов'язаних із ним посадових обов'язків.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** керівники навчально-виховних підрозділів, директор Інституту відкритої освіти, керівник управління навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради Університету, завідувачі кафедр.

**3.2.4.** Проводиться удосконалення системи оцінювання студентів, що навчаються за заочною формою навчання, шляхом запровадження обов'язкового виконання спеціально розроблених тестових завдань як передумови допуску до заліку/екзамену.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** керівники навчально-виховних підрозділів, члени науково-методичної ради Університету, директор Інституту відкритої освіти, керівник управління навчально-виховної роботи, завідувачі кафедр.

**Критерії ефективності:** кореляція показників успішності з результатами контролю залишкових знань; підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки



результатів навчання студента в Університеті з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

### **3.3. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації**

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 року №1556-УІІ, запровадження Національної рамки кваліфікацій, урахуваючи рекомендації європейських інституцій про зростання відповідальності університетів за присвоєння кваліфікацій, отримання дипломів не може бути автоматичним наслідком складання передбачених програмою екзаменів: необхідне підтвердження того, що у випускника сформований мінімально необхідний рівень компетентностей. У зв'язку з цим удосконалюються підходи щодо роботи ЕК – як стосовно оцінювання результатів навчання, так і стосовно кваліфікації (і незаангажованості) екзаменаторів (експертів):

3.3.1. Затверджено положення про порядок створення та організацію роботи екзаменаційних комісій, а саме:

- змінений підхід до формування програми випускних екзаменів та удосконалюється (з урахуванням фахової специфіки) форма їх проведення з метою отримання якомога більш об'єктивної оцінки досягнення випускником запланованих результатів навчання, а не зведення змісту випускного іспиту до вибіркового контролю залишкових знань із обмеженого переліку нормативних та спеціалізованих дисциплін;
- розроблені чіткі кваліфікаційні вимоги щодо формування складу ЕК (із залученням роботодавців) та підбору кандидатур на посади голів ЕК (для магістерських програм – науковець, доктор наук, для молодших спеціалістів та бакалаврів – знаний представник практичної сфери за галуззю).

3.3.2. Розроблено положення про диплом з відзнакою Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна», де чітко описані критерії оцінки наукової (творчої) роботи, якими повинна керуватися кафедра при наданні рекомендації щодо видачі диплому з відзнакою.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи. члени науково-методичної ради Університету; керівник управління навчально-виховної роботи.

**Критерії ефективності:** оцінка сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

## **IV. Політика Університету щодо формування контингенту студентів**

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в Університеті переважним чином залежать від профорієнтаційної роботи з випускниками (за попереднім рівнем освіти), правил вступу до вищого навчального закладу, якості освітніх програм, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців. Відсутність належних зусиль у цих напрямках як на рівні Університету загалом, так і на рівні факультетів / інститутів / кафедр / окремих викладачів є неприпустимою.

### **4.1. Профорієнтаційна діяльність**

Керівництво Університету забезпечує координацію дій структурних підрозділів та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення. Основна робота з профорієнтації потенційних вступників (на програми підготовки бакалаврів, магістрів, до аспірантури, на курси підвищення кваліфікації тощо) здійснюється на рівні факультетів / інститутів та випускових кафедр. До переліку необхідних заходів входять:

#### **4.1.1. На рівні Університету:**

- підготовка інформаційних матеріалів (статті, буклети, газети, оголошення, стенди, мультимедіа, фільми тощо) про Університет;
- створення і розміщення інформації про Університет у ЗМІ;
- створення і розміщення інформації про Університет у власних та сторонніх Інтернет-виданнях;
- ефективне поширення інформації про Університет у соціальних мережах;
- налагодження основ співпраці з районними відділами освіти м. Києва та Київської області, обласними управліннями освіти шляхом встановлення відповідальності факультетів / інститутів;
- участь Університету у міжнародних і всеукраїнських виставках, олімпіадах, у процедурах зовнішнього незалежного опитування.

#### **4.1.2. На рівні факультетів / інститутів, кафедр:**

- підготовка інформаційних матеріалів про факультет / інститут, галузями знань і спеціальності, програми підвищення кваліфікації;
- підготовка матеріалів про підрозділ для розміщення в Інтернет;
- розміщення інформації про підрозділ у соціальних мережах;
- співпраця із закріпленими за ними відділами та управліннями освіти, загальноосвітніми, професійно-технічними та вищими навчальними закладами;
- співпраця з роботодавцями відповідних галузей;

- участь у Тижнях профорієнтаційної роботи, у Ярмарках професій, проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі факультету / інституту;
- проведення днів відкритих дверей;
- проведення спільних студентсько-учнівських заходів;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректори, керівники навчально-виховних підрозділів, відповідальний секретар Приймальної комісії, завідувачі кафедр.

**Критерії ефективності:** конкурс на вступ за галузями знань, спеціальностями, чисельність слухачів підготовчих курсів, студентів.

## **4.2. Формування умов доступу до освіти**

З особливою відповідальністю діяльність Університету спрямована на формування стратегії забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору студентів на навчання в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції. Запропоновані заходи:

4.2.1. З урахуванням вимог чинного законодавства розроблені (на основі аналізу результатів вступної кампанії та вхідного контролю знань студентів) Правила прийому до Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна».

**Відповідальні за розробку і впровадження:** керівники навчально-виховних підрозділів, відповідальний секретар Приймальної комісії.

4.2.2. Співпраця з Українським центром оцінювання якості з удосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання

**Відповідальні за розробку і впровадження:** керівники навчально-виховних підрозділів, відповідальний секретар Приймальної комісії, відділення довузівської підготовки університету.

**Критерії ефективності:** результати вступної кампанії; результати вхідного контролю; успішність студентів першого року навчання на зимовій та літній сесіях.

## **4.3. Планування прийому на навчання (за рівнями, галузями знань, спеціальностями і спеціалізаціями)**

До числа зобов'язань, які має Університет перед своїми викладачами, належать створення умов і можливостей для вдосконалення фахової майстерності, формування навчального навантаження у відповідності до норм

колективного договору. Враховуючи залежність загального фонду оплати праці посадових одиниць науково-педагогічних працівників від чисельності студентів за відповідною галуззю знань/спеціальністю, а також необхідність забезпечення самоокупності навчання на контрактній основі, Університет постійно переглядає підходи щодо планування набору до Університету (у розрізі освітніх рівнів, галузей знань, спеціальностей і спеціалізацій). У цьому зв'язку:

- розроблено порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможлиблював формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів потоків/груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загальноуніверситетських інтересів і може бути забезпеченим завдяки організації дистанційного навчання в університетських групах);
- розроблений і реалізується при ліцензуванні план перерозподілу ліцензійного обсягу на галузі знань, які користуються попитом абітурієнтів за рахунок зменшення з галузями знань, який за останні 3 роки не заповнюється.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** президент університету, проректор з навчально-виховної роботи, помічник президента з питань ліцензування та акредитації, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління навчально-виховної роботи.

**Критерії ефективності:** показники навантаження викладачів; витрати загального і спеціального фондів на оплату праці викладачів; чисельність студентів; якість навчання.

#### **4.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу в Університеті**

Студенти першого курсу, зазвичай, слабо підготовлені до вимог університетської підготовки. Водночас, саме цей контингент студентів (разом зі студентами, які перевелися з інших ВНЗ чи вступили на навчання до магістратури) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення. З огляду на досвід провідних європейських університетів:

- ✓ реформовано роботу інституту кураторів;
- ✓ запроваджено тематичне щорічне опитування студентів першого курсу для встановлення (і наступного вирішення) проблем адаптації, організаційного забезпечення, взаємодії з викладацьким складом та адміністрацією, проблем із ресурсами Університету для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

***Відповідальні за розробку і впровадження:*** проректор з навчально-виховної роботи, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління навчально-виховної роботи, завідувачі кафедр, студентський парламент.

***Критерії ефективності:*** щосеместрове опитування; результати моніторингу соціально-психологічного клімату в Університеті; показники успішності студентів першого курсу.

## **V. Встановлення зворотних зв'язків між учасниками навчального процесу**

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від уміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку вищого навчального закладу і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення культури якості, її ефективна підтримка неможливі без свідомої добровільної участі всіх учасників процесу, без урахування їхніх, часто дуже відмінних, точок зору. Принципова неможливість існування досконалих процедур попереднього узгодження рішень та доцільність випереджувального виявлення проблем обумовлюють необхідність існування відповідних інструментів зворотного зв'язку.

Такими інструментами є, у першу чергу, регулярні загальні і тематичні соціологічні опитування, які дозволяють отримати максимально об'єктивну оцінку суб'єктивного бачення студентами, викладачами, навчально-допоміжним та адміністративно-господарським персоналом стану справ в Університеті загалом, сприйняття / несприйняття, розуміння / нерозуміння ними конкретних рішень і дій, персоналій тощо. Наявність довіри до результатів анкетування, сприйняття науково-педагогічними працівниками їх важливості для вдосконалення діяльності, формування у студентів відчуття причетності до забезпечення якості навчального процесу є надзвичайно важливим для формування і підтримки взаємних партнерських стосунків.

Проведення таких опитувань на постійній основі вимагає відповідного методичного (формування блоків питань, вибір оптимальних періодів опитувань, забезпечення валідності тощо), організаційного (виконавці, розподіл обов'язків, повноваження) та матеріального забезпечення.

З урахуванням викладеного в Університеті запроваджено систематичні соціологічні опитування студентів, науково-педагогічних працівників, інших учасників навчального процесу. З метою належного методичного, організаційного та матеріального забезпечення соціологічних опитувань, узагальнення результатів:

- програми загальних і тематичних опитувань з урахуванням пропозицій структурних підрозділів, студентського парламенту і громадських організацій затверджені президентом Університету;
- з метою отримання більш ефективних результатів опитування соціологічні опитування студентів дозволено проводити членам студентського парламенту;

- узагальнені результати соціологічних опитувань та пропозиції щодо покращення цих результатів доводяться на засіданнях ректорату та на зустрічах зі студентським парламентом.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** перший проректор, проректор з навчально-виховної роботи, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління навчально-виховної роботи, завідувачі кафедр, студентський парламент.

**Критерії ефективності:** частота виникнення конфліктних ситуацій між сторонами навчального процесу; рівень участі студентів і викладачів у підтримці культури якості.

## **VI. Аудит та оцінка якості навчально-виховного процесу**

В Університеті сформовані системи обліку інформації, призначені переважно для забезпечення звітності за окремими складовими діяльності: кадрове забезпечення, фінансова діяльність, облік контингенту студентів та їх успішності, навантаження викладачів, облік матеріальних ресурсів тощо. Різні підходи до їх формування обумовлені насамперед потребами зовнішньої звітності.

Для забезпечення дієвості внутрішньої системи із забезпечення якості в Університеті необхідно:

➤ Удосконалити наявні інформаційні системи підрозділів, відповідальних за роботу з персоналом, навчально-виховний процес, набір та зарахування вступників, науково-дослідну, планово-фінансову та адміністративно-господарську діяльність тощо, шляхом:

- щорічного доповнення (уточнення) переліку контрольованих показників, вимог до їх вимірювання, періодичності фіксації з метою не лише задоволення вимог традиційної звітності, а й забезпечення можливості формування інформаційних блоків для участі в міжнародних програмах (гендерні, вікові, соціальні показники тощо) та документування параметрів, визначених університетом як важливих для аналізу діяльності;
- розширення (створення) аналітичних можливостей: формування звітів під поставлені задачі; відстежування динаміки процесів у часі, в розрізі структурних підрозділів, видів економічної діяльності і освітніх програм, із застосуванням інших (міжнародно визнаних) класифікаційних схем тощо;
- забезпечення автоматичного обміну інформаційними блоками неконфіденційного характеру.

➤ Розмежувати відповідальність щодо збору інформації між структурними підрозділами, встановивши відповідальність останніх за достовірність даних і своєчасність їх збору (і передачі іншим підрозділам), та наділити їх відповідними повноваженнями щодо дотримання виконавчої дисципліни постачальниками інформації, з метою уникнення дублювання інформаційних запитів.

➤ Забезпечити навчально-виховним підрозділам можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень.

➤ Зобов'язати навчально-виховні підрозділи сформувати бази даних випускників та розробити системи зворотного зв'язку із випускниками та провідними роботодавцями галузі. Основним завданням цих баз і систем є дослідження кар'єри випускників Університету, їх працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування і росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників.

➤ Здійснювати на рівні факультетів / інститутів процедуру звітів на Конференції трудового колективу щодо щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, дослідницької, адміністративно-господарської і управлінської функцій) та впливу зовнішніх по відношенню до підрозділу чинників (зміни у сфері вищої освіти, вимоги ринку праці, пріоритетні напрями розвитку наукової галузі тощо). Самооцінка, крім об'єктивних показників (конкурс на навчання, кількісні та якісні параметри контингенту студентів, кваліфікація персоналу, навчально-методичне і ресурсне забезпечення, показники відсіву студентів і рівень прогресу випускників), повинна враховувати результати соціологічних опитувань студентів і викладачів та зовнішню оцінку. Основною метою самооцінювання є не стільки фіксація досягнутих результатів, скільки виявлення недоліків та проблем (як у розрізі кафедр і викладачів, так і у розрізі програм підготовки) і пошук шляхів їхнього вирішення.

➤ Створити загальноуніверситетську інформаційну систему забезпечення моніторингу якості, яка б інтегрувала ресурси баз даних навчально-виховних підрозділів Університету, результатів соціологічних опитувань, характеризуючи:

- досягнення студентів та показники їхньої успішності;
- можливості випускників влаштуватися на роботу / результати працевлаштування;
- якісний склад та ефективність роботи викладачів;
- якісні та кількісні характеристики контингенту студентів;
- наявні навчальні і матеріальні ресурси та їхню вартість;



- ключові показники діяльності структурних підрозділів тощо.

Процедури забезпечення якості повинні бути доступними і відкритими для суспільства, а також сприяти досягненню, підтримці або підвищенню якості вищої освіти, спираючись на певні умови-аксіоми:

- високий рівень кваліфікації викладацького складу;
- мотивацію всіх учасників брати участь у поліпшенні якості освіти;
- прозорість інформації на всіх рівнях системи вищої освіти;
- достатню кількість ресурсів і їх справедливий розподіл на основі досягнутої якості;
- гнучкість освітнього контенту;
- мобільність професорсько-викладацького складу та студентів;
- академічну свободу, самостійність, незалежність.

Основними заходами для ефективного забезпечення якості вищої освіти в університеті є:

- відмова від числових статистичних властивостей, використовуваних нині, на користь набору властивостей, які показують ефективність освіти через її дійсний вплив на соціальний та академічний прогрес; перехід до узагальнюючого результату – зростання набору студентів;
- при формуванні показників якості треба орієнтуватись на світові освітні цінності: створення нових знань, інновацій і їх передачу у збалансованій взаємодії вершин трикутника знань;
- потрібно використовувати найкращий міжнародний досвід та практики: це дозволить спростити і скоротити час аналізу та розвитку і сприятиме інтернаціоналізації української ВО.

Ефективна система забезпечення якості освіти включає два аспекти – зовнішній і внутрішній – та реалізує такі необхідні функції: планування, організація, контроль, удосконалення навчально-виховного процесу.

В університеті проведення зовнішніх оцінок якості навчального процесу здійснюється відповідно до річних та перспективних планів проходження НВП процедур акредитації та ліцензування за встановленими загальними критеріями (Постанова Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року №1107 «Про затвердження ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти») До зовнішніх аспектів аудиту якості освіти також належить участь НВП у:

- міжнародних освітніх програмах;
- міжнародній грантовій діяльності;
- науковій міжнародній академічній активності та мобільності викладачів та студентів;
- всеукраїнських та міжнародних олімпіадах, конкурсах з отриманням призових місць.

Внутрішній аудит та самооцінка планування, організації, удосконалення освітнього процесу реалізується в університеті на трьох рівнях:

**Перший рівень** – це запроваджене поточне (1 рік) та перспективне (3 роки) планування розвитку НВП та звітування на конференціях трудового колективу університету щодо їх виконання.

**Другий рівень** – це заходи контролю, які систематично проводяться:

- 2.1. ККР, що проводяться щосеместрово, результати досліджуються групами аналізу якості, узагальнюються НМО; за результатами аналізу НМР затверджує шляхи вирішення виявлених проблем.
- 2.2. Звіт про поточну та підсумкову атестацію, результати семестрового контролю, що заслуховується на Вченій Раді Університету, внаслідок чого визначаються заходи, спрямовані на усунення виявлених недоліків.
- 2.3. Підсумкова та випускова атестація; результати ЕК та звіти зовнішніх голів Екзаменаційних комісій, що аналізуються кафедрами та обговорюються на НМР.
- 2.4. Щосеместрова перевірка якості НМКД, зокрема розміщених на платформі MOODLE, сертифікація електронних курсів. Проведення річних конкурсів «Кращий підручник», «Краща монографія», «Кращий конспект лекцій», «Кращий викладач з фаху» (одним із критеріїв участі є розміщення якісного методичного забезпечення дисциплін на платформі Internet-підтримки навчального процесу).
- 2.5. Щосеместрове незалежне оцінювання студентів «Університет очима студентів», за результатами якого НВП розробляють та втілюють плани заходів щодо усунення наявних проблем.

**Третій рівень** – проведення у визначені наказом по університету терміни перевірки освітньої діяльності навчально-виховних підрозділів університету.

Перелік компонентів перевірки:

**3.1.** Відображення корпоративного іміджу в навчально-виховній роботі та матеріально-технічній базі навчально-виховного підрозділу (назва підрозділу, логотип, вивіска, сайт, рекламна продукція).

**3.2.** Організація роботи відбіркових комісій:

- правила прийому,
- особливості та результати проведення прийому у поточному році,
- аналіз виконання ліцензованого обсягу за останні 3 роки,
- якість комплектації особових справ студентів.

**3.3.** Організація навчально-виховної роботи:

- 3.3.1 Наявність стандартів освіти спеціальностей (ОКХ, ОПП, засоби діагностики) навчальних та робочих планів.

### 3.3.2 Наявність нормативно-правової бази:

- Закон України "Про освіту", "Про вищу освіту" та інші, які регламентують діяльність вищого навчального закладу,
- накази, листи, рекомендації Міністерства освіти і науки,
- накази, розпорядження президента Університету "Україна" та проректорів,
- наявність положення про навчально-виховний структурний підрозділ, факультет, кафедру,
- наявність посадових інструкцій працівників інституту, факультету, кафедр,
- штатний розпис та відповідність штатного розпису типовому штатному розпису,
- план роботи навчально-виховного структурного підрозділу, факультету, кафедри (методичної, наукової, розвитку матеріальної бази, профорієнтаційної, впровадження новітніх технологій навчання, зокрема Інтернет- супроводу навчального процесу, кадрового забезпечення, підвищення кваліфікації і перепідготовки, роботи зі студентами, що мають особливі потреби), план роботи Ради навчально-виховного структурного підрозділу,
- штатні розписи кафедр, характеристика професорсько-викладацького складу.

### 3.3.3 Наявність навчальної документації.

- контингент студентів денної, заочної форм навчання, з них з інвалідністю, сиріт, малозабезпечених (по курсах),
- книги контингенту студентів, контроль за його рухом,
- журнали академічних груп, їх ведення, відмітки про рух контингенту,
- журнали замін навчальних занять,
- журнали реєстрації студентських квитків і залікових книжок,
- журнали видачі довідок за місцем вимоги,
- журнали реєстрації заліково-екзаменаційних відомостей,
- журнали реєстрації відомостей та карток ліквідації академічних заборгованостей та академічних різниць, контроль за ліквідацією академічних заборгованостей,
- розклади занять,
- графіки консультацій для студентів заочної форми навчання,
- графіки контролю навчального процесу,
- книги реєстрації дипломів,
- навчальні картки студентів,
- робота архіву навчального процесу, наявність дипломних робіт, курсових, контрольних робіт, протоколів КК і ЕК, звітів голів КК і ЕК, зведені відомості, заліково-екзаменаційні відомості (відповідно до термінів зберігання),

### 3.3.4 Навчально-методичне забезпечення навчального процесу:

- педагогічне навантаження, якість його планування, контроль за виконанням,
- індивідуальні плани роботи викладачів, журнали обліку роботи викладачів,
- навчальні програми, робочі навчальні програми,
- навчально-методичні комплекси дисциплін, спеціальностей, у тому числі в електронному вигляді,
- наявність мультимедійних технологій навчання,
- засоби поточного контролю,
- критерії оцінок знань з дисциплін,
- програми практик, щоденники, звіти, бази практик (звіти за останній рік у відділі практики),
- забезпечення студентів навчальною літературою, методичними посібниками, рекомендаціями, в тому числі для самостійної роботи,
- розклад занять викладачів кафедри,
- графік консультацій,
- графік проведення відкритих лекцій,
- протоколи засідання кафедри,
- звіти кафедри за попередні роки,
- контроль навчального процесу, організація та забезпечення,
- використання результатів контролю для удосконалення навчального процесу,
- профорієнтаційна робота.

### 3.4. Наукова робота:

- тематика наукових досліджень, результати,
- комплексні теми,
- кількість викладачів, які займаються науковою роботою, напрями дослідження,
- тематика наскрізної НДР студентів (керівники), кількість студентів, які займаються науковою роботою,
- план підвищення наукової кваліфікації викладачів (докторантів, аспірантів, здобувачів),
- список друкованих праць викладачів (монографій, підручників, посібників, методичних рекомендацій, статей, тез доповідей), публікацій студентів,
- участь викладачів, студентів у роботі конференцій різних рівнів (міжнародних, всеукраїнських, регіональних, університетських),

- наукові конференції, організовані кафедрою: міжнародні, всеукраїнські, регіональні, університетські (фахові, студентські),
- підготовка науково-педагогічних кадрів в аспірантурі та докторантурі,
- проекти, подані на гранти,
- студентські наукові формування (гуртки, СННВП, СНТ),
- участь студентів у конкурсах наукових робіт (всеукраїнських, університетських).

### 3.5. Виховна робота:

- план роботи,
- плани роботи та протоколи старостатів,
- організація виховних заходів,
- досягнення в спорті, інше,
- організація і контроль за сплатою студентів за навчання.

### 3.6. Організація роботи зі студентами, які мають особливі потреби:

- кількість студентів-інвалідів. Аналіз контингенту студентів з інвалідністю за нозологіями,
- види супроводу, запроваджені у підрозділі для студентів з особливими потребами,
- забезпеченість адаптованими до потреб студента навчальними підручниками та посібниками,
- перелік спеціалізованого навчально-методичного забезпечення (в залежності від нозології студента),
- особливості психологічного супроводу студентів (наявність психолога чи психологічної служби, індивідуальне консультування, групова тренінгова робота),
- результати моніторингу працевлаштування випускників з особливими потребами;

### 3.7. Фінансово-економічна діяльність:

- аналіз та результати фінансово-економічної діяльності ТВСП з моменту останньої перевірки базовою структурою. Санітарні паспорти,
- фінансово-економічна діяльність ТВСП, взаємовідносини їх із центром. Шляхи удосконалення,
- робота щодо удосконалення фінансово-економічної діяльності ТВСП.

### 3.8. Матеріально-технічне забезпечення навчального процесу.

- забезпеченість приміщеннями для занять студентів, роботи кафедр, адміністративного персоналу. Договори оренди приміщення, свідоцтва, підтверджуючі право власності,
- наявність їдалень, буфетів, медичних пунктів, гуртожитків, спортивних залів, стадіонів, спортивних майданчиків, їх санітарно-технічний стан, умови експлуатації.

### 3.9. Перспективи розвитку структурного підрозділу:

- план ліцензування нових спеціальностей та галузей знань,
- план розвитку матеріальної бази,
- кадровий резерв.

***Відповідальні за впровадження:*** проректор з навчально-виховної роботи, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради університету.

## **VII. Заходи, спрямовані на розширення присутності Університету в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців з вищою освітою**

Для того, аби зусилля, спрямовані на розвиток і вдосконалення програм підготовки, забезпечення якості викладацького складу, якості навчання тощо, забезпечили Університету належне місце на національному і міжнародному рівні, необхідно:

1. Усім структурним підрозділам сформувати (як мінімум – українською та англійською мовами) і регулярно оновлювати інформаційні пакети щодо діючих програм навчання і переліку дисциплін у програмах підготовки.

2. Готувати (і подавати) необхідні комплекти документів для реєстрації програм підготовки в Європейському інформаційному центрі академічного визнання (система ENICS/NARICS).

3. Здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку структурних підрозділів і освітніх програм; результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості (у тому числі при ліцензуванні, акредитації, сертифікації тощо); результатів оцінювань рейтинговими агентствами; результатів внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їх батьків, випускників, роботодавців тощо.

**Відповідальні за впровадження:** проректор з навчально-виховної роботи, проректор з наукової та міжнародної діяльності, проректор з питань розвитку і формування контингенту, директор департаменту стратегії розвитку університету, керівники навчально-виховних підрозділів, керівник управління навчально-виховної роботи, члени науково-методичної ради університету.