

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВСП «МОГИЛІВ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ТЕХНОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ  
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

**РОЗГЛЯНУТО І ЗАТВЕРДЖЕНО**  
на засіданні педагогічної ради  
Протокол №16  
від «16» грудня 2020 р.



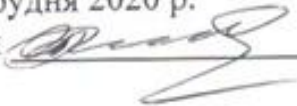
**ВВЕДЕНО В ДІЮ НАКАЗОМ**  
№ 205-П від «24» грудня 2020 р.

Валентина КАЗЬМІР

**ПРОГРАМА ЗАХОДІВ  
ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ  
У ВІДОКРЕМЛЕНОМУ СТРУКТУРНОМУ ПІДРОЗДІЛІ  
«МОГИЛІВ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ТЕХНОЛОГО-ЕКОНОМІЧНИЙ  
ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ  
ВІННИЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО АГРАРНОГО  
УНІВЕРСИТЕТУ»**

Розглянуто і схвалено на засіданні методичної  
ради коледжу

Протокол № 5 від «8» грудня 2020 р.

Голова методичної ради  Л.О. Жовта

**Програма заходів  
із забезпечення якості освіти  
у ВСП «Могилів-Подільський технологіко-економічний фаховий коледж ВНАУ»**

***Загальні положення***

Основною суспільною функцією навчальних закладів на сьогодні визнається підготовка фахівців. Відповідно до цього, умовою успішної конкуренції на світовому ринку знань було визнано визначення основних пріоритетів у викладанні і навчанні студентів.

Забезпечення якості освіти визнається всіма зацікавленими сторонами (освітні заклади, здобувачі освіти і роботодавці) як центральне завдання всіх інституціональних змін у сфері освіти. Проблема забезпечення якості освіти є наскрізною в Болонському, Копенгагенському та Туринському процесах, відповідні програми заходів реалізуються як на регіональному, національному і галузевому рівнях, так і на рівні окремих навчальних закладів. Домінуючою тенденцією розвитку взаємодії сфери освіти і ринку праці є визнання провідної ролі оцінки результатів (а не процесу) навчання при визначенні якості підготовки.

Мінімальний перелік показників, які має відстежувати система забезпечення якості освіти у ЗФПО, і пороговий рівень вимог до діяльності навчального закладу визначаються зовнішніми процедурами гарантування якості – процедурами ліцензування та акредитації, визначеними МОНмолодьспорту України, Міністерством аграрної політики і продовольства України, процедурами акредитації та оціночними критеріями Європейської Асоціації із забезпечення якості вищої освіти, Європейської Асоціації вищих навчальних закладів, загальновизнаних рейтингів тощо. Водночас, усі ці процедури «керівництва якістю» є необхідною, але недостатньою складовою забезпечення якості освіти, оскільки неспроможні гарантувати зростання якості освіти у ЗФПО.

Внутрішньоколеджанська програма забезпечення якості освіти в ВСП «Могилів-Подільський технологіко-економічний фаховий коледж ВНАУ» (далі – Коледж), крім моніторингу багатьох кількісних показників, спрямована на підтримку системи цінностей, традицій, норм, які, власне, й визначають ефективність функціонування Коледжу.

Стратегія культури якості може реалізовуватись лише за умови залучення і активної участі усіх працівників Коледжу (адміністрація, керівники структурних підрозділів, науково-педагогічні працівники, навчально-допоміжний, адміністративно-господарський персонал) та студентів. При цьому, з одного боку, повноваженнями щодо розробки власних цілей, ініціатив і дослідження якості мають бути наділені усі учасники процесу, а з іншого – необхідно мати впевненість, що всі партнери намагатимуться розвивати культуру якості: адже в кінцевому підсумку повну відповідальність за розподіл повноважень і результати діяльності несе керівництво Коледжу.

**I. Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних програм**

***«Проблеми слід вирішувати послідовно – немає сенсу вивчати проблеми ефективності програми підготовки, поки є сумніви щодо рівня наданих знань»***

На сьогодні зміст навчальних планів за напрямками і спеціальностями формується із урахуванням вимог затверджених галузевих стандартів освіти, нормативних документів МОНмолодьспорту України, Міністерства аграрної політики і продовольства України. Цей перелік є достатнім для забезпечення відповідності критеріям процедур ліцензування та акредитації, але не вирішує проблем:

- зростання привабливості і прозорості навчальних програм для потенційних споживачів;
  - урахування тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них;
  - 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),
- а відтак є недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності Коледжу.

**I.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки**

### **за ОКР «бакалавр», «молодший спеціаліст», «фаховий молодший бакалавр»**

Ураховуючи рекомендації європейських інституцій, досвід із запровадження рамок кваліфікацій та так званих «еталонів предметних областей» в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Коледж повинен удосконалити процес розробки навчальних планів, які мають орієнтуватися не на викладача, а на студента. Процедура затвердження, моніторингу і періодичного перегляду програм підготовки і кваліфікацій повинна включати наступні кроки:

#### **1. *Формулювання цілей і завдань навчальних програм:***

1.1 Обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців, фахівців і академічної спільноти.

1.2 Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня присвоюваних кваліфікацій та з урахуванням типових видів занять випускників (карта професій).

1.3 Визначення загальних (інструментальних, міжособистісних, системних) та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті в програмі підготовки, та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації.

1.4 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.

1.5 Визначення критеріїв, за якими оцінюється досягнення студентами цілей навчальної програми та рівня їхніх досягнень.

#### **2. *Розробка навчального плану:***

2.1 Вибір видів навчальної діяльності, які дозволяють досягнути визначених результатів навчання.

2.2 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 слід урахувати, що:

- сфера інтересів науково-педагогічних працівників при формуванні навчального плану має бути урахована, 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.

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

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

**Відповідальні за впровадження:** випускаючі циклові комісії (кафедри); методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; директор Коледжу.

**Критерії ефективності:** індекс працевлаштування випускників; участь у міжнародних програмах підготовки; мобільність студентів; рейтинг за оцінками роботодавців.

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

Заплановані програмою підготовки за напрямом спеціальністю результати навчання значною мірою формуються за рахунок опанування навчальних дисциплін загальнонаукової та фундаментальної підготовки, базових професійно-орієнтованих дисциплін інших напрямів і спеціальностей. Кадровий потенціал Коледжу, що здійснює підготовку фахівців за визначеними спеціальностями, дозволяє забезпечити на високому фаховому рівні викладання усіх без винятку навчальних дисциплін і сформувати необхідну методичну підтримку. Для реалізації цієї спроможності, а також урахування специфічних потреб викладання за напрямами і спеціальностями, необхідно:

1. Встановити, що методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладесться на циклову комісію (кафедру), наукове спрямування якої найбільш повно відповідає змісту дисципліни.
2. З метою забезпечення єдиних методичних підходів до викладання дисциплін, які є профільними одночасно для кількох циклових комісій (кафедр), а також для забезпечення належного рівня експертизи навчально-методичних розробок, сформувати при методичній раді, за пропозиціями викладачів, відповідні творчі групи.
3. При плануванні навчального процесу неухильно дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними цикловими комісіями (кафедрами).

**Відповідальні за впровадження:** методична рада Коледжу; завідувачі відділеннями; заступник директора з навчальної роботи.

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

### **I.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 праці 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 щодо працевлаштування.

Враховуючи важливість практичної підготовки, слід не лише передбачати в навчальних планах проходження студентами навчальної та виробничої практик, але й узгоджувати з потенційними роботодавцями обсяги і види практичної підготовки, терміни її проведення тощо.

**Відповідальні за впровадження:** випускаючі циклові комісії (кафедри); завідувач практикою; заступник директора з навчальної роботи; завідувачі відділеннями.

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

### **I.4. Запровадження навчальних програм (програм підвищення кваліфікації) післядипломної освіти.**

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

1. Програми підвищення кваліфікації викладачів ЗФПО.

Такі програми формуються за напрямками і спеціальностями, підготовку з яких забезпечують інститути післядипломної освіти МОНмолодьспорту України та Міністерство аграрної політики та продовольства України.

**Відповідальні за впровадження:** методична рада Коледжу.

**Критерії ефективності:** кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками керівництва інших ЗФПО і викладачів.

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

Програми формуються випускаючими кафедрами на замовлення роботодавців і відповідно до узгоджених із роботодавцями вимог (обсяги, тривалість, вимоги до оцінювання тощо). Термін існування таких програм і порядок їх оновлення визначаються замовником.

**Відповідальні за впровадження:** випускаючі циклові комісії (кафедри); методична рада Коледжу.

**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**

*«Викладачі – це найважливіший навчальний ресурс, доступний для більшості студентів. Компетентність викладачів є ключовим чинником, який визначає потенціал ЗФПО із забезпечення якості освіти.*

*Культура якості освіти не може бути «нав'язана зверху»; будь-які заходи щодо забезпечення якості освіти без ефективної участі викладачів безперспективні»*

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

### **II.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 з тим, одне з ключових питань – оцінка рівня компетентності викладачів – у нормативних документах врегульована лише рамково, за обмеженим переліком формальних ознак, більшість з яких, до того ж, характеризує (якісно та кількісно) рівень наукових досліджень, тоді як якість викладання переважно описується критеріями, що не підлягають вимірюванню. Складність комплексного оцінювання фахового рівня викладача саме як науково-педагогічного працівника не є внутрішньо українською проблемою, вона проявляється і в структурі показників та вагових коефіцієнтах абсолютної більшості рейтингів навчальних закладів.

Як наслідок, при прийнятті рішень щодо фахової придатності претендента на посаду викладача домінуючою, якщо не єдиною, є оцінка наукової діяльності (фахового рівня у відповідній науковій галузі), що, загалом, не зовсім коректно і валідно. Приймаючи як аксіому обов'язковість поєднання науково-педагогічними працівниками у своїй діяльності викладання та науково-дослідної роботи, Коледжу слід удосконалити (у межах, передбачених чинними нормативними документами) наявні процедури зарахування і продовження терміну перебування на посаді викладачів, а саме:

1. Вдосконалити наявні та/або запровадити нові критерії, які б засвідчували, що особи, залучені до викладацької роботи (у тому числі на умовах погодинної оплати), щонайменше:
  - мають відповідну кваліфікацію та/або високий фаховий рівень у відповідній науковій галузі;
  - здатні отримувати і генерувати нові знання, адаптувати їх до нових умов та вимог;
  - мають як мінімум базовий рівень компетентності для здійснення своїх службових обов'язків;
  - мають необхідні вміння і досвід для того, щоб ефективно передавати студентам свої знання і розуміння предмету в різних ситуаціях навчання.
2. Визначити порядок допуску до читання лекцій викладачів по потоках.
3. Передбачити для осіб, що обираються (переобираються) на посади завідувачів цикловими комісіями (кафедрами), представлення на педагогічну раду програми розвитку кафедри.
4. Розробити та запровадити систему оцінювання ефективності роботи викладачів, яка б, окрім відомостей про участь у науковій роботі та про кількість наукових і науково-методичних розробок, включала показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:
  - якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями студентів, випускників, викладачів, які забезпечують дисципліни, що є наступними у структурно-логічній схемі викладання тощо);
  - 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 з 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 коледжу;
  - участь у роботі з організації навчального процесу;
  - участь у профорієнтаційній роботі;
  - участь в інших заходах/ роботах/ проектах, спрямованих на зростання якості освіти в коледжі, на підвищення ефективності діяльності Коледжу тощо;
  - інше.
5. Приймаючи рішення про продовження перебування на посаді, заохочення, накладання дисциплінарних стягнень, дострокове припинення трудових відносин тощо, враховувати оцінку ефективності роботи викладача.
6. Розробити процедуру дострокового припинення трудових відносин із тими науково-педагогічними працівниками, які стабільно демонструють свою професійну нездатність як викладачі.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи.

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

## **II.2. Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників**

Коледжу слід створювати науково-педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджувати програми, спрямовані на вдосконалення професійних вмінь слабких викладачів, а також сприяти формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно поціновуватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити наступні заходи:

1. Встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) циклова комісія (кафедра) зобов'язана надати науково-педагогічному працівнику точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків, профілю діяльності циклової комісії (кафедри), вимог організації навчального процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців, у яких задіяна циклова комісія (кафедра) тощо.
2. Запровадити на базі методичного кабінету обов'язкову програму підготовки для штатних викладачів, які залучаються до науково-педагогічної роботи вперше.
3. Ураховуючи зростання наставницької складової в кураторській роботі та відсутність у більшості науково-педагогічних працівників спеціальної педагогічної підготовки, запровадити регулярні семінари з підвищення кваліфікації кураторів.
4. Ураховуючи зростаюче з року в рік залучення до навчального процесу аспірантів, посилити педагогічну підготовку аспірантів шляхом запровадження на першому році навчання в аспірантурі спецкурсу з розвитку професійно-педагогічної компетентності.
5. Ураховуючи роль англійської мови в сучасному науковому світі та на ринку освітніх послуг, сприяти підвищенню рівня володіння науково-педагогічними працівниками англійською мовою.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; методист.

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

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

*«Сукупність методів викладання повинна оптимально забезпечувати досягнення запланованих результатів навчання і залежить від форм навчання, рівня і профілю програм підготовки. Центральним вектором процесів викладання і навчання є оцінювання.*

*Студенти мають бути чітко поінформовані про те, які критерії будуть використані при оцінюванні їхньої успішності»*

Оновлення змісту, форм і методів навчання, методик оцінювання (у тому числі шляхом широкого упровадження у навчально-виховний процес сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, електронного контенту) повинно бути орієнтоване на результат – сприяти формуванню загальних і професійних компетентностей студентів та визначенню того, наскільки студенти досягли запланованих результатів. При цьому воно не повинне перетворюватись у самоціль, заперечувати існуючі напрацювання, створювати складні бюрократизовані процедури там, де достатньо виконувати мінімальні вимоги.

#### **III.1. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання**

Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дозволяють провідним навчальним закладам суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту в Коледжі є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять, а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з опанування навчальних дисциплін. 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 ОКР «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.

Враховуючи викладене, доцільно:

##### **1. На рівні Коледжу:**

- стимулювати і спонукати 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;
- стимулювати, спонукати і контролювати діяльність викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання (завдяки розміщенню навчальних ресурсів у внутрішній Університетській інтернет-мережі) і збільшення вимогливості до роботи студентів у позааудиторний час (студент має приходити на лекційне чи лабораторне заняття, вже попередньо ознайомившись із матеріалом);
- інформувати студентів (починаючи з молодших курсів) щодо причин і очікуваних наслідків запровадження нових форм викладання і навчання, а також механізмів оперативного реагування (погодження) на зіткнення точок зору двох сторін навчального процесу.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** факультети; заступник директора з навчальної роботи; методист.

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

### **III.2. Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Оцінювання студентів як один з 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 Коледжі рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента у ЗФПО з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

1. Удосконалення загальноколеджанських положень про оцінювання знань студентів. При удосконаленні положень про оцінювання знань студентів слід намагатися, щоб процедури оцінювання відповідали таким вимогам:

- призначалися для вимірювання досягнень визначених результатів навчання;
- здійснювались фахівцями, котрі розуміють роль оцінювання у набутті студентами знань і вмінь, пов'язаних з їхньою майбутньою кваліфікацією;
- виконувались більш ніж одним викладачем (особливо на екзаменах);
- мали чіткі й оприлюднені критерії виставлення оцінок;
- відповідали своєму призначенню (діагностичний, поточний або підсумковий контроль);
- проектувались з урахуванням усіх можливих наслідків для студента;
- мали чітку регламентацію випадків відсутності студента з різноманітних причин;
- гарантували дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- були співставними в межах Коледжу;
- підлягали внутрішній (а за необхідності – зовнішній) експертизі;
- підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** методична рада Коледжу; методист; заступник директора з навчальної роботи.

2. Удосконалення методичних розробок з оцінювання знань студентів за конкретними напрямками підготовки (та/або видами навчальної роботи студента) – розроблення специфічних форматів застосовуваних 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;
- передбачали зворотний зв'язок зі студентом (кожен студент повинен мати можливість дізнатися причини, з яких його успішність була оцінена відповідним рівнем оцінки) і таким чином забезпечували формувальну функцію.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** викладачі; циклові комісії (кафедри); відділення; методична рада Коледжу.

3. Створення загальноколеджанських банків екзаменаційних, контрольних завдань і тестів з усіх навчальних дисциплін. Реалізація цього завдання передбачає:

- накопичення інструментарію оцінки успішності навчання студентів за спеціальністю з метою його цільового використання та подальшого вдосконалення;
- формування кейсів до завдань для проведення моніторингу залишкових знань студентів за фаховим спрямуванням з урахуванням знань, вмінь і компетентностей

студента відповідно до вимог роботодавців щодо певного кваліфікаційного рівня та пов'язаних з ним посадових обов'язків;

**Відповідальні за розробку і впровадження:** циклові комісії (кафедри); відділення; методична рада Коледжу.

4. 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:** циклові комісії (кафедри); відділення; методична рада Коледжу.

**Критерії ефективності:** кореляція показників успішності з результатами контролю залишкових знань; підтвердження зафіксованого в Коледжі рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента в Коледжі з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

### **III.3. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації**

У документах ЮНЕСКО зафіксоване зростання відповідальності навчальних закладів за присвоєння кваліфікацій і визнається невідповідність усталених традиційних підходів сучасним вимогам ринку праці: отримання дипломів не може бути автоматичним наслідком складання передбачених програмою екзаменів – необхідне підтвердження того, що у випускника сформований мінімально необхідний (пороговий) рівень компетентностей. У зв'язку з цим доцільно удосконалити підходи щодо роботи ДЕК – як стосовно оцінювання результатів навчання, так і стосовно кваліфікації (і незаангажованості) екзаменаторів (експертів):

1. Доопрацювати положення про порядок створення та організацію роботи державних екзаменаційних комісій, а саме:

- змінити підхід до формування програми державних екзаменів та удосконалити (з урахуванням фахової специфіки) форми їх проведення з метою отримання якомога більш об'єктивної оцінки досягнення випускником запланованих результатів навчання, а не зводити зміст державного іспиту до вибіркового контролю залишкових знань з обмеженого переліку нормативних та спеціалізованих дисциплін, як це відбувається зараз;
- увести чіткі і недвозначні кваліфікаційні вимоги щодо формування складу ДЕК (бажано із залученням роботодавців) та підбору кандидатур на посади голів ДЕК.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; директор Коледжу.

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

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

**«Стратегія розвитку вищих навчальних закладів має враховувати швидку експансію вищої освіти і зростаючу конкуренцію.**

**Якість підготовки в Коледжі залежить від підготовленості вступників до навчання на відповідному рівні»**

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в Коледжі переважним чином залежать від профорієнтаційної роботи з випускниками (за попереднім рівнем освіти), правил вступу до ЗФПО, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців. Відсутність належних зусиль у цих напрямках.

#### **IV.1. Профорієнтаційна діяльність**

Керівництво Коледжу має забезпечити координацію дій структурних підрозділів та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення. Основна робота з профорієнтації потенційних вступників повинна здійснюватись на рівні відділень та випускаючих циклових комісій (кафедр). До переліку необхідних заходів входять:

**1. На рівні Коледжу:**

- підготовка інформаційних матеріалів (буклети, стенди, мультимедіа, фільми) про Коледж;
- налагодження основ співпраці з районними відділами освіти, обласними управліннями освіти;
- організаційне і матеріальне забезпечення участі Коледжу у всеукраїнських виставках, олімпіадах, в процедурах ЗНО.

**2. На рівні відділень і кафедр:**

- підготовка інформаційних матеріалів про відділення;
- 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 відділення, циклових комісій;
- проведення днів відкритих дверей;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** завідувачі циклових комісій (кафедр); завідувачі відділеннями; секретаріат Приймальної комісії; заступник директора з навчальної роботи.

**Критерії ефективності:** конкурс на вступ за напрямками, спеціальностями, кількість слухачів курсів програм підготовки.

#### **IV.2. Формування умов доступу до освіти**

Зоною особливої відповідальності Коледжу є діяльність, спрямована на формування стратегії МОНмолодьспорту, Міністерства аграрної політики і продовольства України із забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору студентів на навчання та недопущення недобросовісної конкуренції. Пропоновані заходи:

1. Розроблення (на основі аналізу результатів вступної кампанії та вхідного контролю знань студентів) і подання до МОНмолодьспорту пропозицій щодо удосконалення Умов прийому до вищих навчальних закладів на наступний рік, а також удосконалення правил прийому до Коледжу.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** завідувачі відділеннями, секретаріат Приймальної комісії.

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

#### **IV.3. Планування прийому на навчання ( напрямками, спеціальностями і спеціалізаціями)**

До числа зобов'язань, які має Коледж перед своїми викладачами, належать створення умов і можливостей для вдосконалення фахової майстерності, формування навчального навантаження у відповідності до норм колективного договору. Враховуючи залежність кількості посадових одиниць науково-педагогічних працівників загального фонду оплати праці від чисельності студентів за відповідним напрямом/спеціальністю, а також необхідність забезпечення самоокупності навчання на контрактній основі, необхідно

переглянути підходи щодо планування набору до Коледжу (у розрізі освітньо-кваліфікаційних рівнів, напрямів, спеціальностей і спеціалізацій). У цьому зв'язку доцільно:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможливив формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів потоків/груп/підгруп;
- визначитись щодо доцільності збереження підготовки за ОКР «молодший спеціаліст» на денній формі навчання;

**Відповідальні за розробку і впровадження:** головний бухгалтер; заступник директора з навчальної роботи; директор коледжу .

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

#### **IV.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу в Коледжі**

Студенти першого курсу, зазвичай, слабо підготовлені до вимог підготовки в Коледжі. Водночас, саме цей контингент студентів (разом із студентами, які перевелися з інших ЗФПО) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід інших навчальних закладів доцільно:

- удосконалити роботу кураторів;
- запровадити обов'язковий семінар для науково-педагогічних працівників, на яких покладаються функції кураторів;
- розробити (за аналогією з програмами «Peer mentoring» і «Peer Assisted Study Scheme», які функціонують в університетах ЄС) програму залучення студентів старших курсів до надання допомоги студентам 1-го і 2-го курсів як у зв'язку з адаптацією і соціалізацією новачків до умов навчання в Університеті, так і в опануванні ними важких для сприйняття розділів/ курсів. Додатковим позитивом від запровадження такої програми є формування комунікаційних і наставницьких компетентностей старшокурсників;
- запровадити тематичне щорічне (березень-квітень) опитування студентів першого курсу для встановлення (і наступного вирішення) проблем адаптації, організаційного забезпечення, взаємодії з викладацьким складом та адміністрацією, недосконалості/недостатності ресурсів Університету для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** заступник директора з виховної роботи; психолог; студентська рада; заступник директора з навчальної роботи. **Критерії ефективності:** частота опитувань; результати моніторингу соціально-психологічного клімату в Коледжі; показники успішності студентів першого курсу.

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

**«Здійснення будь-яких заходів повинно відбуватися з урахуванням позицій усіх учасників.**

**Як примусити їх працювати разом?»**

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку ЗФПО і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення культури якості, її ефективна підтримка неможливі без свідомої добровільної участі усіх 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 Коледжі 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 доцільно:

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

- встановити, що програми загальних і тематичних опитувань затверджуються керівництвом Коледжу;

2. Здійснювати регулярне оприлюднення узагальнених результатів соціологічних опитувань.

*Примітка: результати опитувань є необхідною складовою інформаційного забезпечення при прийнятті рішень, однак вони не можуть, особливо у випадку оцінки навчальних дисциплін чи викладачів, сприйматися як достатньо адекватні.*

**Відповідальні за розробку і впровадження:** психолог; студентська рада; заступник директора з навчальної роботи; заступник директора з виховної роботи.

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

## **VI. Самооцінка ефективності діяльності із забезпечення якості**

*«Одним із ключових факторів успіху системи внутрішнього забезпечення якості освіти є добре організовані збір та аналіз даних.*

*Навчальні заклади повинні забезпечувати збір, аналіз і використання відповідної інформації для ефективного управління своїми навчальними програмами та іншою діяльністю.*

Незважаючи на те, що імідж навчальних закладів формується переважно завдяки зовнішнім оцінкам, основним механізмом забезпечення якості освіти є наявність ефективної системи самооцінювання. Європейська асоціація із забезпечення якості вищої освіти визначає самопізнання як відправну точку для ефективного забезпечення якості: «Важливо, щоб навчальні заклади володіли засобами збору й аналізу інформації про свою власну діяльність. Без цього вони не знатимуть, що спрацьовує добре, а що потребує уваги, або ж не будуть обізнані з результатами інноваційної діяльності». Необхідними передумовами проведення дієвої самооцінки є накопичення і сукупний аналіз усього масиву даних, які характеризують різні сторони навчального процесу, а також зацікавленість в отриманні об'єктивної оцінки. Доцільним є також порівняння власної діяльності із показниками подібних закладів.

На сьогодні в Коледжі сформовані фрагменти систем обліку інформації, призначені переважно для забезпечення звітності за окремими складовими діяльності: кадрова політика, фінансова діяльність, облік контингенту студентів та їх успішності, навантаження викладачів, облік матеріальних ресурсів тощо. Різні підходи до їх формування, обумовлені насамперед потребами зовнішньої звітності, не завжди якісне і часом досить нерегулярне оновлення інформації, майже повна ізолюваність цих систем одна від одної фактично унеможливають будь-які серйозні аналітичні дослідження стану справ в Коледжі. До того

ж, через невідповідність переліку і змісту контрольованих показників діяльності навчальних закладів в Україні до загальноприйнятих в європейській і світовій практиці, навіть наявні інформаційні масиви важко адаптувати для подання заявок на участь в міжнародних рейтингах тощо.

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

1. Удосконалити наявні інформаційні системи, Приймальної комісії, методичного кабінету, бухгалтерії:
  - доповнення (уточнення) переліку контрольованих показників, вимог до їх шкалювання, періодичності фіксації, з метою не лише задоволення вимог традиційної звітності, а й забезпечення можливості формування інформаційних блоків.
2. Забезпечити для відділень можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень.
3. Зобов'язати відділення сформувати бази даних випускників та розробити системи зворотного зв'язку із випускниками та провідними роботодавцями галузі.
4. Запровадити на рівні відділень процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності та впливу зовнішніх по відношенню до підрозділу чинників. 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.
5. Створити загальноколеджанську інформаційну систему забезпечення моніторингу якості, яка б забезпечувала часткову (тематичну) інтеграцію ресурсів, результатів соціологічних опитувань, характеризуючи:
  - досягнення студентів та показники їхньої успішності;
  - можливості випускників влаштуватися на роботу/ результати працевлаштування;
  - задоволення студентів навчальними програмами, які вони виконують;
  - 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.

**Відповідальні за впровадження:** завідувачі відділеннями; методична рада Коледжу; методист; заступник директора з навчальної роботи.

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

*«Для зовнішнього визнання не так важливим є те, що насправді робиться для забезпечення якості освіти, як те, що документально зафіксовано»*

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

1. Сформувані і регулярно оновлювати інформаційні пакети щодо діючих програм навчання і переліку дисциплін у програмах підготовки.

**Відповідальні за впровадження:** завідувачі відділеннями; методист; методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; заступник директора з виховної роботи; завідувач практикою.

2. Здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку навчальних 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:** завідувачі відділеннями; методист; методична рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; заступник директора з виховної роботи; завідувач практикою.

Заступник директора  
з навчальної роботи



Л.О. Жовта