

СХВАЛЕНО

Вченою радою ВНЗ „Київський
університет ринкових
відносин”

„30” жовтня 2016 р
Протокол № 9/16

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Ректор ВНЗ „Київський
університет ринкових відносин”



I.V. Черевань

Черевань 2016 р

ПРОГРАМА ЗАХОДІВ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ «КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ РИНКОВИХ ВІДНОСИН»

Загальні положення

На Всесвітній конференції ЮНЕСКО з проблем вищої освіти було зафіксовано, що, попри безумовний вплив рівня наукових досліджень на престиж навчального закладу, основною суспільною функцією університетів на сьогодні визнається підготовка фахівців. Відповідно до цього, умовою успішної конкуренції на світовому ринку знань було визнано визначення університетами 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 ВНЗ, і пороговий рівень вимог до діяльності навчального закладу визначаються зовнішніми процедурами гарантування якості – процедурами ліцензування та акредитації, визначеними МОН 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 ВНЗ.

Внутрішньоуніверситетська програма забезпечення якості освіти в Київському університеті ринкових відносин (далі – Університет), 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.

Стратегія культури якості може реалізовуватись лише за умови залучення і активної участі усіх працівників Університету (адміністрація, керівники структурних підрозділів, науково-педагогічні і наукові 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 Університету.

I. Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних програм

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

- зростання привабливості і прозорості навчальних програм Університету для потенційних споживачів;
- 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, CC) 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), а відтак є недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності Університету.

I.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за ОКР «бакалавр» і «магістр»

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, Університет 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 (на регіональному / національному / європейському рівні).

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 компетентностей¹, які мають бути досягнуті в програмі підготовки, та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації.

1.4 Визначення кінцевих результатів навчання² (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.

¹ Компетентності (реалізаційні здатності особи до ефективної діяльності) є динамічним поєднанням знань, розуміння, навичок, умінь, досвіду та здібностей (приймати правильні професійні рішення, прогнозувати результати дій, нести відповідальність тощо), які лежать в основі кваліфікації випускника.

² За рекомендаціями ENQA (European Network for Quality Assurance in Higher Education) результати навчання формулюються в термінах компетентностей.

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 ураховувати, 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 кафедри; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної роботи; Вчена рада Університету; ректор.

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

I.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 Університету 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, покладається на кафедру, наукове спрямування якої найбільш повно відповідає змісту дисципліни. Покласти відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю наукових інтересів кафедр на науково-методичну раду Університету.

2. З метою забезпечення єдиних методичних підходів до викладання дисциплін, які є профільними одночасно для кількох кафедр, а також для забезпечення належного рівня експертизи навчально-методичних розробок, сформувати при науково-методичній раді відповідні предметні комісії.

3. При плануванні навчального процесу неухильно дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними кафедрами.

4. З метою урахування специфічних потреб підготовки за напрямами та спеціальностями, зобов'язати науково-педагогічних працівників, які забезпечують викладання дисциплін, погоджувати навчальні програми і робочі навчальні програми з відповідними випускаючими кафедрами.

Відповідальні за впровадження: науково-методична рада Університету; декани факультетів, проректор з науково-педагогічної 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 кафедри; декани, проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.

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 Університету в сфері вищої освіти 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 ВНЗ.

Такі програми формуються за напрямками і спеціальностями, підготовку з яких забезпечує Університет, на тривалу перспективу.

Відповідальні за впровадження: науково-методична рада Університету; центр післядипломної освіти та підвищення кваліфікації.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками керівництва інших ВНЗ 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 кафедри; науково-методична рада Університету; центр післядипломної освіти та підвищення кваліфікації.

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 ключових позицій більшості рейтингів ВНЗ. Вимоги до фахового рівня професорсько-викладацького складу та їх наукових досягнень значною мірою визначають можливість отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме професорсько-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. 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, визначаючи престиж Університетів.

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, Університету 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 (з відповідною диференціацією за посадами і, можливо, з урахуванням специфіки окремих структурних підрозділів), 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, які не мають наукового ступеня та/або вченого звання.

3. Передбачити для осіб, що обираються (переобираються) на посади завідувачів кафедр, представлення на Вчену раду Університету 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 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 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 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.

5. Приймаючи рішення про продовження перебування на посаді, заохочення, накладання дисциплінарних стягнень, дострокове припинення трудових відносин тощо, враховувати оцінку ефективності роботи викладача (з диференціацією за посадами, і, можливо, з урахуванням специфіки структурних підрозділів).

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: науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.

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

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

Університету 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 поцінуюватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити наступні заходи:

1. Розробити і затвердити концепцію підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, передбачивши при цьому виділення хоча б мінімально-необхідних фінансових ресурсів і використання створених в центрі післядипломної освіти програм підвищення кваліфікації.

2. Встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) кафедра зобов'язана надати науково-педагогічному працівнику точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків, профілю діяльності кафедри, вимог організації навчального процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців, у яких задіяна кафедра тощо.

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 (що відповідає сучасній практиці більшості університетів світу), 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. Зокрема:

- активізувати роботу щодо мовної підготовки штатних науково-педагогічних працівників Університету, запровадивши коротко- та довгострокові мовні курси (англійська мова);

- забезпечити фінансове стимулювання викладання професійних дисциплін англійською мовою та публікації наукових статей у провідних фахових міжнародно визнаних виданнях;

- встановити обов'язкову кваліфікаційну вимогу при зарахуванні за контрактом (вперше) на посади науково-педагогічних працівників володіння англійською мовою.

6. Ураховуючи провідну роль і відповідальність завідувачів кафедр у забезпеченні навчального процесу, відновити функціонування кадрового резерву на заміщення посад завідувача кафедри і запровадити обов'язковий курс підвищення кваліфікації для претендентів на цю посаду.

Відповідальні за розробку і впровадження: центр післядипломної освіти; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.

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) 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 забюрократизовані 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 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 (з відповідним, зрештою порівняно незначним, матеріальним забезпеченням з боку Університету), а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з 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):

- випусник 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;

- випускник ОКР «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, доцільно:

1. На рівні структурних підрозділів розробити і реалізовувати збалансовану систему заходів:

- 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 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.

2. На рівні Університету:

- розробити заходи, які б спонукали факультет до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні студентів (з диференціацією за рівнями підготовки і формами навчання, а також, можливо, – за напрямками підготовки);

- сприяти реалізації заходів структурних підрозділів, спрямованих на спонукання викладачів до удосконалення процесів викладання і навчання, враховуючи ефективність роботи викладачів при прийнятті відповідних кадрових рішень;

- підтримувати дії викладачів, кафедр, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів;
- забезпечити належне функціонування електронної бібліотеки та щорічну підписку на електронні фахові наукові журнали;
- сформувати трирівневу (за сферами відповідальності – кафедра / факультет / Університет) програму мультимедійного оснащення аудиторій і забезпечити її послідовне виконання.

Відповідальні за розробку і впровадження: факультет, науково-методична рада Університету; директор Наукової бібліотеки; проректор з науково-педагогічної роботи; проректор з адміністративно-господарської роботи; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.

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 Університеті рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

1. Удосконалення загальноуніверситетських 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);
- проектувалися з урахуванням усіх можливих наслідків для студента;
- були співставними в межах Університету;
- підлягали внутрішній (а за необхідності – зовнішній) експертизі;
- підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур.

Відповідальні за розробку і впровадження: науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної 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; кафедри; науково-методична рада Університету.

3. Створення загальноуніверситетських 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;

- створення тестологічної лабораторії, основним завданням якої слід визначити надання допомоги науково-педагогічним працівникам у створенні інструментів освітнього вимірювання та їх шкалювання.

Відповідальні за розробку і впровадження: кафедри, факультети, відділ інформаційних технологій; науково-методична рада Університету.

Відповідальні за розробку і впровадження: кафедри; факультет, відділ інформаційних технологій; науково-методична рада Університету.

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.

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

У документах ЮНЕСКО зафіксоване зростання відповідальності університетів 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 ЕК – 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.

2. Розробити і затвердити положення про диплом з відзнакою Київського університету ринкових відносин, де чітко описати критерії оцінки наукової (творчої) роботи, якими повинна керуватися кафедра при наданні рекомендації щодо видачі диплому з відзнакою³.

Відповідальні за розробку і впровадження: науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної 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), умов вступу до ВНЗ, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців.

IV.1. Профорієнтаційна діяльність

Керівництво Університету має забезпечити 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) повинна здійснюватись на рівні факультету та випускаючих кафедр. До переліку необхідних заходів входять:

1. На рівні Університету:

- підготовка інформаційних матеріалів (буклети, стенди, мультимедіа, фільми) про Університет;
- налагодження основ співпраці з районними відділами освіти м. Києва, обласними управліннями освіти;

³ Запровадження такого положення дозволить запобігти нівелюванню самого поняття «диплом з відзнакою», загроза чого, урахувавши практику останніх років, є абсолютно реальною

- організаційне і матеріальне забезпечення участі Університету у всеукраїнських виставках, олімпіадах, в процедурах ЗНО.

2. На рівні факультету, кафедр:

- підготовка інформаційних матеріалів про факультет, напрями і спеціальності, програми підвищення кваліфікації;
- 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;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

Відповідальні за розробку і впровадження: завідувачі кафедр, декан факультету, Приймальна комісія; перший проректор.

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

IV.2. Формування умов доступу до освіти

Зоною особливої відповідальності Університету є діяльність, спрямована на формування стратегії МОН із забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору студентів на навчання в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції. Пропоновані заходи:

1. Розроблення (на основі аналізу результатів вступної кампанії) і подання до МОН пропозицій щодо удосконалення Умов прийому до вищих навчальних закладів на наступний рік, а також удосконалення правил прийому до Університету.

Відповідальні за розробку і впровадження: декан, Приймальна комісія.

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

IV.3. Планування прийому на навчання

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 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 Університету (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 унеможлиблював формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів потоків/груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загальноуніверситетських інтересів);

- здійснювати набір на навчання за ОКР «магістр» заочної форми навчання лише за умови попиту з боку абітурієнтів та забезпечення якості підготовки не нижчої, ніж при навчанні за денною формою.

Відповідальні за розробку і впровадження: відділ бухгалтерії; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор .

Критерії ефективності: показники навантаження викладачів; витрати на оплату праці викладачів; кількість студентів; якість навчання.

IV.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 із студентами, які перевелися з інших ВНЗ чи вступили на навчання до магістратури) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід провідних університетів доцільно:

- переорієнтувати роботу інституту кураторів (можливо, зберігши інститут кураторства виключно на 1-2 курсах);
- 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: студентське самоврядування; проректор з науково-педагогічної роботи, перший проректор.

Критерії ефективності: частота опитувань; 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 вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку ВНЗ 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 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 доцільно:

1. Запровадити в Університеті 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 Університету, з урахуванням пропозицій структурних підрозділів і громадських організацій;

2. Здійснювати регулярне оприлюднення узагальнених результатів соціологічних опитувань.

Відповідальні за розробку і впровадження: студентське самоврядування; деканат, проректор з науково-педагогічної роботи, перший проректор.

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

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». Саме процедури самооцінювання, здійснювані на рівні навчальних програм та/ або структурних підрозділів (кафедра/ факультет/ університет), дозволяють навчальному закладу ідентифікувати помилки і проблеми, виявити ключові чинники процесів, знайти оптимальні шляхи виправлення ситуації. 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, що діють на теренах Європейського простору вищої освіти та поза його межами.

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

1. Удосконалити наявні інформаційні системи відділу кадрів, Приймальної комісії, відділу бухгалтерії, деканатів шляхом:

- 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 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 новочасну задачу; відстеження динаміки процесів у часі, в розрізі структурних підрозділів, видів економічної діяльності і навчальних програм, із застосуванням інших (міжнародно-визнаних) класифікаційних схем тощо;

- забезпечення автоматичного обміну інформаційними блоками неконфіденційного характеру.

2. 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.

Відповідальні за впровадження: структурні підрозділи; факультет, науково-методична рада 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 і регулярно оновлювати інформаційні пакети щодо діючих програм навчання і переліку дисциплін у програмах підготовки.

Відповідальні за впровадження: декан факультету, керівники структурних підрозділів; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.

Відповідальні за впровадження: декан.

2. Здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку структурних підрозділів і 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: декан, керівники структурних підрозділів; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної роботи; перший проректор.