

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор Миколаївського національного
університету імені В.О. Сухомлинського

_____ В.Д. Будак

«28» жовтня 2014 року

**Програма заходів
із забезпечення якості освіти
у Миколаївському національному університеті
імені В.О. Сухомлинського**

**Програма заходів
із забезпечення якості освіти
у Миколаївському національному університеті імені В.О. Сухомлинського**
*(Затверджена Ухвалою вченої ради Миколаївського національного
університету імені В.О. Сухомлинського від 28 жовтня 2014 року)*

Загальні положення

На Всесвітній конференції ЮНЕСКО з проблем вищої освіти (2009) зафіксовано, що, попри безумовний вплив рівня наукових досліджень на престиж навчального закладу, основною суспільною функцією університетів на сьогодні є підготовка фахівців. Відповідно до цього умовою успішної конкуренції на світовому ринку знань визнано визначення університетами пріоритетів у викладанні та навчанні студентів.

Забезпечення якості освіти визнається всіма зацікавленими сторонами (освітні заклади, здобувачі освіти та роботодавці) як центральне завдання всіх інституціональних змін у сфері освіти. Проблема забезпечення якості освіти є домінантною в Болонському, Копенгагенському та Туринському процесах, відповідні програми заходів реалізуються як на регіональному, національному й галузевому рівнях, так і на рівні окремих навчальних закладів. Домінуючою тенденцією розвитку взаємодії сфери освіти та ринку праці є визнання провідної ролі оцінки результатів (а не процесу) навчання в ході визначення 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 оцінними 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 Миколаївському національному університеті імені В.О. Сухомлинського (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 й активної участі усіх працівників Університету (адміністрація, керівники структурних підрозділів, науково-педагогічні та наукові працівники, навчально-допоміжний, адміністративно-господарський персонал) та студентів. До того, з одного боку, повноваженнями щодо розробки власних цілей, ініціатив і дослідження якості мають бути наділені всі учасники процесу, а з іншого, – необхідно мати впевненість у тому, 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

«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 та спеціальностями формується з урахуванням вимог затверджених галузевих стандартів освіти, нормативних документів МОН України й тимчасових стандартів освіти Університету. Цей перелік є достатнім для забезпечення відповідності критеріям процедур ліцензування та акредитації, але не вирішує таких проблем:

- зростання привабливості та 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 протягом життя (EQF-LLL, ЄС) тощо, на ринку освітніх послуг Європи та 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 і так званих «еталонів предметних областей» у ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Університет повинен удосконалити процес розробки навчальних планів, що мають орієнтуватися не на викладача, а на студента. Процедура затвердження, моніторингу та періодичного перегляду програм підготовки та кваліфікацій повинна складатися з таких етапів:

1. Формулювання цілей і завдань навчальних програм:

1.1 Обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців, фахівців й академічної спільноти (на регіональному / національному / європейському рівнях).

1.2 Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня присвоєваних 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 процесі 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

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.

кінцеві результати навчання, запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій.

Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, роботодавцями й 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 та 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 під час формування навчального плану має бути врахована, однак її роль є значно меншою порівняно 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 через можливість об'єднати експертний потенціал викладачів у процесі підсумкового оцінювання.

3. Формулювання вимог до результатів навчання за попереднім рівнем.

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

Відповідальні за впровадження: випускові кафедри; науково-методичні комісії та вчені ради інститутів / факультетів; науково-методична рада Університету; проректор із 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, в якому майже 450 штатних науково-педагогічних працівників (ще близько 30 фахівців залучається за різними формами сумісництва) здійснюють підготовку фахівців із вищою освітою майже за 30% напрямів і понад 20% спеціальностей, зареєстрованих в Україні, що дозволяє завдяки взаємній участі факультетів та інститутів у навчальному процесі забезпечити на високому фаховому рівні викладання усіх без винятку навчальних дисциплін і сформуванню необхідну методичну підтримку. Для реалізації цього, а також урахування специфічних потреб викладання за напрямами та 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, сформувавши при науково-методичній раді за пропозиціями факультетів / інститутів відповідні предметні комісії;
- 3) під час планування навчального процесу неухильно дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними кафедрами;
- 4) з метою урахування специфічних потреб підготовки за напрямками 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; керівники інститутів / декани факультетів; проректор із 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 роботи за спеціальністю) на конкретному робочому місці ще під час навчання часто виступає 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 та види практичної підготовки, терміни її проведення тощо.

Відповідальні за впровадження: випускові кафедри; науково-методичні комісії та вчені ради інститутів / факультетів; центр працевлаштування; проректор із науково-педагогічної роботи; проректор із наукової роботи.

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 у сфері вищої освіти України та одночасно чинником, що сприятиме налагодженню співпраці з «реальним сектором економіки», є створення та сертифікація програм підвищення кваліфікації для фахівців із вищою освітою. Такі програми надають можливість (шляхом набуття

відповідних компетентностей) отримання додаткових кваліфікацій у межах того освітнього рівня й тієї ж професії, що сприяє кар'єрному росту й підвищує шанси працевлаштуватися. Розроблювані програми мають бути двох типів:

1. Програми підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ.

Такі програми формуються за напрямками та спеціальностями, підготовку за якими забезпечує Університет, на тривалу перспективу, і сертифікуються в МОН України.

Відповідальні за впровадження: науково-методичні комісії та вчені ради інститутів / факультетів; науково-методична рада Університету, проректор із наукової роботи.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їхній кар'єрний ріст; національна та міжнародна сертифікація програм; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками керівництва інших ВНЗ і викладачів.

2. Тематичні програми підвищення кваліфікації фахівців-практиків.

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

Відповідальні за впровадження: випускові кафедри; науково-методичні комісії та вчені ради інститутів / факультетів; науково-методична рада Університету, проректор із наукової роботи.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їхній кар'єрний ріст; національна та міжнародна сертифікація програм роботодавцями; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками роботодавців.

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

«Викладачі – це найважливіший навчальний ресурс, доступний для більшості студентів. Компетентність викладачів є ключовим чинником, який визначає потенціал ВНЗ 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 ВНЗ. Вимоги до фахового рівня професорсько-викладацького складу та їхніх наукових досягнень здебільшого визначають можливості отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме професорсько-викладацький склад у кінцевому підсумку несе відповідальність за розробку навчальних програм, їхнє запровадження, якість викладання та оцінювання, забезпечення зворотного зв'язку з роботодавцями, випускниками та студентами.

II.1. Процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників

Процедури залучення науково-педагогічних працівників до навчального процесу регламентуються законами України, постановами та розпорядженнями Кабінету

Міністрів України, наказами профільних міністерств і відомств. Також одне з ключових питань – **оцінка рівня компетентності викладачів** – у нормативних документах врегульована лише рамково, за обмеженим переліком формальних ознак, більшість із яких, 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.

У результаті цього в ході прийняття 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 та валідно. Розуміючи 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 та 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 – кафедри фізичного виховання і спорту, кафедр іноземних та української мов для неспеціалізованих факультетів), 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 та 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 та досвід для того, щоб ефективно передавати студентам свої знання й розуміння предмета 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, крім відомостей про участь у науковій роботі та кількість наукових і науково-методичних розробок, відображала 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, та показниками успішності протягом семестру й на підсумковому контролі з урахуванням

- результатів вступного контролю та показників успішності з дисциплін, які викладалися раніше);
- якість оцінювання успішності студентів (за розподілом оцінок із навчальних дисциплін протягом семестру й на підсумковому контролі; за порівнянням розподілу оцінок за тим же контингентом студентів із споріднених дисциплін / дисциплін того ж рівня складності у той же період часу; за результатами контролю залишкових знань студентів; за порівнянням успішності студентів із дисциплін, які викладалися раніше / пізніше, але в яких оцінюються набуття студентами тих же чи однотипних компетентностей тощо);
 - рівень навчально-методичних розробок (експертні оцінки, в тому числі зовнішні);
 - підвищення кваліфікації;
 - участь у методичній роботі кафедр, інститутів / факультетів;
 - участь у роботі з організації навчального процесу;
 - участь у профорієнтаційній роботі;
 - участь в інших заходах / роботах / проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Університеті, а також 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);
- б) розробити процедуру дострокового припинення трудових відносин із тими науково-педагогічними працівниками, які стабільно демонструють свою професійну неспроможність.

Відповідальні за розробку та впровадження: науково-методична рада Університету; відділ кадрів; проректор із науково-педагогічної роботи; проректор із наукової 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

Університету слід створювати науково-педагогічним працівникам умови та можливості для вдосконалення фахової майстерності, розроблювати програми, спрямовані на вдосконалення професійних умінь «слабких» викладачів, а також сприяти формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно поцінуюватимуться як оточуючими, так і ними безпосередньо. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити такі заходи:

- 1) розробити та затвердити концепцію підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, передбачивши при цьому виділення хоча б мінімально необхідних фінансових ресурсів і використання створених в університеті програм підвищення кваліфікації;
- 2) встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи за сумісництвом) кафедра зобов'язана надати науково-педагогічному працівнику точний опис

його функціональних обов'язків, що відповідає сучасному стану справ, профілю діяльності кафедри, вимогам організації навчального процесу, очікуваним результатам навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців, у яких задіяна кафедра тощо;

- 3) запровадити на базі кафедри педагогіки обов'язкову річну програму підготовки для штатних викладачів, які залучаються до науково-педагогічної роботи вперше;
- 4) урахувуючи зростання наставницької складової в кураторській роботі та відсутність у більшості науково-педагогічних працівників спеціальної педагогічної підготовки, запровадити регулярні семінари з підвищення кваліфікації кураторів;
- 5) урахувуючи щорічну зростаючу тенденцію до залучення в навчальний процес 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;
- 6) урахувуючи вагому роль англійської мови в сучасному науковому світі та на ринку освітніх послуг, сприяти підвищенню рівня володіння науково-педагогічними працівниками цією іноземною мовою, зокрема:
 - активізувати роботу факультету іноземної філології 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 як обов'язкову кваліфікаційну вимогу володіння англійською мовою під час зарахуванні за контрактом (уперше) на посади науково-педагогічних працівників;
- 7) зважаючи на провідну роль і відповідальність завідувачів кафедр у забезпеченні навчального процесу, відновити функціонування кадрового резерву на заміщення посад завідувача кафедри та запровадити обов'язковий курс підвищення кваліфікації для претендентів на цю посаду.

Відповідальні за розробку та впровадження: кафедра педагогіки; факультет іноземної філології; науково-методична рада Університету; проректор із наукової роботи; проректор із науково-педагогічної 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

«Сукупність методів викладання повинна оптимально забезпечувати досягнення запланованих результатів навчання і залежати від форм навчання, рівня та профілю програм підготовки.»

Центральним вектором процесів викладання й навчання є оцінювання.

Оцінювання студентів передбачає послідовне використання задекларованих критеріїв, правил і процедур.

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 впровадження в 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 та навчання

Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дозволяють провідним університетам світу суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів у разі зменшення загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту в Університеті є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять (із відповідним, зрештою, порівняно незначним, матеріальним забезпеченням із боку Університету), а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з опанування навчальних дисциплін (розуміння ними того факту, що обмеження процесу навчання тільки 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 ОКР «бакалавр» має бути готовим до діяльності, що 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 повної самостійності в подальшому навчанні, бути здатним формувати судження та приймати рішення в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог.

Враховуючи викладене, доцільно:

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

- стимулювати та спонукати викладачів до впровадження мультимедійних технологій у процесі викладання навчальних дисциплін – як на лекційних заняттях, так і під час проведення лабораторних робіт (віртуальні лабораторії), забезпечуючи при цьому оснащення необхідної кількості аудиторій мультимедійним обладнанням;
- стимулювати, спонукати й контролювати діяльність викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання (завдяки розміщенню навчальних ресурсів у внутрішній Університетській інтернет-

мережі) та 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 й очікуваних наслідків запровадження нових форм викладання та навчання, а також механізмів оперативного реагування (погодження) на зіткнення точок зору двох сторін навчального процесу.

2. На рівні Університету:

- розробити заходи, які б спонукали інститути / факультети до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять у загальному навантаженні студентів (із диференціацією за рівнями підготовки та формами навчання, а також, можливо, – за напрямками підготовки) із досягненням запланованих показників протягом 2-3 років;
- сприяти реалізації заходів структурних підрозділів, спрямованих на спонукання викладачів до вдосконалення процесів викладання та навчання, враховуючи ефективність роботи викладачів під час прийняття відповідних кадрових рішень;
- підтримувати дії викладачів, кафедр, інститутів / факультетів, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів;
- забезпечити належне функціонування електронної бібліотеки та щорічну підписку на електронні фахові наукові журнали;
- сформулювати трирівневу (за сферами відповідальності – кафедра / факультет / Університет) програму мультимедійного оснащення аудиторій та забезпечити її послідовне виконання.

Відповідальні за розробку та впровадження: інститути / факультети; науково-методична рада Університету; директор бібліотеки; проректор із науково-педагогічної роботи; проректор з адміністративно-господарської роботи; проректор із наукової роботи.

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 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 за експертного (зовнішнього) оцінювання; кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками й роботодавцями.

1. Удосконалення загальноуніверситетських положень про оцінювання знань студентів.

У ході вдосконалення 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 в набутті студентами знань і вмінь, пов'язаних із 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;
- мали чітку регламентацію випадків відсутності студента з різних причин;
- гарантували дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- відповідали цілям і зобов'язанням, задекларованим Університетом;
- були співставними в межах Університету;
- підлягали внутрішній (а за необхідності – зовнішній) експертизі;
- підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур.

Відповідальні за розробку та впровадження: науково-методичні комісії інститутів та факультетів; науково-методична рада Університету, проректор із 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 відповідно до об'єктивних відмінностей рівнів програм підготовки, їхньої спрямованості, специфіки навчальних дисциплін і очікуваних результатів навчання тощо;
- передбачали зворотний зв'язок зі студентом (кожен студент повинен мати можливість дізнатися причини, за яких його успішність оцінено відповідним рівнем оцінки) і таким чином забезпечували формувальну функцію.

Відповідальні за розробку та впровадження: викладачі; кафедри; науково-методичні комісії інститутів та факультетів; 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 їхнього шкалювання.

Відповідальні за розробку та впровадження: кафедри, факультети / інститути; науково-методична рада Університету.

4. Удосконалення системи оцінювання студентів, що навчаються за заочною та екстернатною формою навчання, шляхом запровадження обов'язкового

виконання спеціально розроблених тестових завдань як передумови допуску до заліку / екзамену³.

Відповідальні за розробку та впровадження: кафедри; факультети / інститути; науково-методична рада Університету.

Критерії ефективності: кореляція показників успішності з результатами контролю залишкових знань; підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь за експертного (зовнішнього) оцінювання; кореляція оцінки результатів навчання студента в Університеті з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками та 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 вдосконалити підходи щодо роботи ЕК – як щодо оцінювання результатів навчання, так і щодо кваліфікації (і незаангажованості) екзаменаторів (експертів):

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

- змінити підхід до формування програми екзаменів та вдосконалити (з урахуванням фахової специфіки) форми їхнього проведення з метою отримання більш об'єктивної оцінки досягнення випускником запланованих результатів навчання, а не зводити зміст іспиту до вибіркового контролю залишкових знань з обмеженого переліку нормативних та спеціалізованих дисциплін, як це відбувається зараз;

- увести чіткі та недвозначні кваліфікаційні вимоги щодо формування складу ЕК (бажано із залученням роботодавців) та підбору кандидатур на посади голів ЕК.

2. Розробити та затвердити положення про диплом із відзнакою Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, де чітко описати критерії оцінки наукової (творчої) роботи, якими повинна керуватися кафедра під час надання рекомендації щодо видачі диплому з відзнакою⁴.

Відповідальні за розробку та впровадження: науково-методичні комісії інститутів, факультетів; науково-методична рада Університету; проректор із науково-педагогічної роботи.

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

³ Така практика існує не тільки в зарубіжних ВНЗ; завдяки її застосуванню у низці ВНЗ міста Києва змогли відмовитись від оцінювання рефератів, есе, домашніх контрольних робіт тощо, які в сучасних умовах часто виконуються не студентом і не можуть гарантувати об'єктивність оцінювання.

⁴ Запровадження такого положення дозволить запобігти нівелюванню самого поняття «диплом з відзнакою», загроза чого, урахувавши практику останніх років, є абсолютно реальною

IV. Політика Університету щодо формування контингенту студентів

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

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

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в Університеті здебільшого залежать від профорієнтаційної роботи з випускниками (за попереднім рівнем освіти), правил вступу до ВНЗ, наявності програм підготовки, що привертають увагу абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців. Відсутність належних зусиль у цих напрямках як на рівні Університету в цілому, так і на рівні інститутів / факультетів / кафедр/ окремих викладачів є неприпустимою.

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 інститутів / факультетів та випускових 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. Миколаєва, обласними управліннями освіти шляхом встановлення відповідальності інститутів / факультетів;
- організаційне та матеріальне забезпечення проведення Університетської олімпіади школярів, а також участі Університету у всеукраїнських виставках, олімпіадах, процедурах ЗНО.

2) на рівні інститутів / факультетів / кафедр:

- підготовка інформаційних матеріалів про інститут / факультет, напрями та 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, Ярмарках професій, проведенні зустрічей викладачів і студентів з учнями шкіл на базі інститутів / факультетів;
- проведення днів відкритих дверей;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

Відповідальні за розробку та впровадження: завідувачі кафедр, керівники інститутів, декани факультетів, приймальна комісія.

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

IV.2. Формування умов доступу до освіти

Зоною особливої відповідальності Університету як одного з флагманів вищої освіти України є діяльність, спрямована на формування стратегії МОН із

забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості та прозорості процесу відбору студентів на навчання в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції. Пропоновані заходи:

- 1) розроблення (на основі аналізу результатів вступної кампанії та вхідного контролю знань студентів) та подання до МОН пропозицій щодо вдосконалення Умов прийому до вищих навчальних закладів на наступний рік, а також удосконалення правил прийому до Університету.

Відповідальні за розробку та впровадження: керівники інститутів, декани факультетів, приймальна комісія.

- 2) співпраця з Українським центром оцінювання якості з удосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання:

- вдосконалення предметних тестів;
- вдосконалення та запровадження (на заміну предметних тестів) тестів на загальну навчальну компетентність.

Відповідальні за розробку та впровадження: керівники інститутів, декани факультетів, приймальна комісія, науково-методична рада Університету.

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

IV.3. Планування прийому на навчання

(за рівнями, напрямками, спеціальностями та спеціалізаціями)

До зобов'язань, які має Університет перед своїми викладачами, належать створення умов і можливостей для вдосконалення фахової майстерності, формування навчального навантаження відповідно до норм колективного договору. Враховуючи залежність кількості посадових одиниць науково-педагогічних працівників загального фонду оплати праці від кількості студентів за відповідним напрямом / спеціальністю, а також необхідність забезпечення самоокупності навчання на контрактній основі, необхідно переглянути підходи щодо планування набору до Університету (в розрізі освітньо-кваліфікаційних рівнів, напрямів, спеціальностей і спеціалізацій). У зв'язку з цим доцільно:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможливив формування економічно необґрунтованих за кількістю студентів потоків / груп / підгруп (крім випадків, коли такий набір є вкрай важливим із точки зору загальноуніверситетських інтересів і може бути забезпеченим із ректорського резервного фонду);
- здійснювати набір на навчання за ОКР «магістр» заочної форми навчання лише за умови високого попиту з боку абітурієнтів (конкурс на місця державного замовлення; конкурс на навчання за кошти фізичних і юридичних осіб) та забезпечення інститутами / факультетами якості підготовки не нижчої, ніж за умови навчання на денній формі.

Відповідальні за розробку та впровадження: бухгалтерія; науково-методична рада; проректор із науково-педагогічної роботи .

Критерії ефективності: показники навантаження викладачів; витрати загального ТА спеціального фондів 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, мало 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 з організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід провідних європейських університетів доцільно:

- переорієнтувати роботу інституту кураторів, встановивши їхнім основним обов'язком виконання функції тьюторів (можливо, зберігши інститут кураторства тільки на 1-2 курсах);
- запровадити обов'язковий семінар для науково-педагогічних працівників, на яких покладаються функції кураторів;
- розробити (за аналогією до програм «Peer mentoring» і «Peer Assisted Study Scheme», які функціонують в університетах ЄС) програму залучення студентів старших курсів до надання допомоги студентам 1-го та 2-го курсів як у зв'язку з необхідністю адаптації та соціалізації новачків до умов навчання в Університеті, так й опанування ними важких для сприйняття розділів / курсів. Додатковим позитивним ефектом 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, недосконалої / недостатності ресурсів Університету для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

Відповідальні за розробку та впровадження: студентська рада; проректор із науково-педагогічної роботи.

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 *«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 ВНЗ 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, доволі часто дуже несхожих точок зору. Принципова неможливість існування досконалих процедур попереднього узгодження рішень та доцільність випереджувального виявлення проблем зумовлюють необхідність існування відповідних інструментів зворотного зв'язку.

Такими інструментами виступають, у першу чергу, регулярні загальні й 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 їхньої вагомої ролі в удосконаленні діяльності, формування у студентів відчуття причетності до забезпечення якості навчального процесу, є надзвичайно важливим для формування та 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. Беручи до уваги вищевикладене, 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:
 - створити на базі навчально-наукового інституту психології та соціального забезпечення навчально-наукову лабораторію, якій надати повноваження з проведення опитувань й узагальнення результатів;
 - затверджувати програми загальних і тематичних опитувань керівництвом Університету з урахуванням пропозицій структурних підрозділів і громадських організацій;
 - доручити навчально-науковому інституту психології та соціального забезпечення здійснювати планування навчальних і виробничих практик студентів із урахуванням затверджених програм соціологічних досліджень;
- 2) здійснювати регулярне оприлюднення узагальнених результатів соціологічних опитувань.

Примітка: результати опитувань є необхідним складником інформаційного забезпечення під час прийняття рішень, однак вони не можуть, особливо у випадку оцінки навчальних дисциплін чи викладачів, сприйматися як достатньо адекватні.

Відповідальні за розробку та впровадження: навчально-науковий інститут психології та соціального забезпечення, студентська рада; проректор із науково-педагогічної 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.

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

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»⁵. Саме процедури самооцінювання, здійснювані на рівні навчальних програм та / або структурних підрозділів (кафедра / факультет / університет), дозволяють навчальному закладу ідентифікувати помилки та проблеми, виявити ключові чинники процесів, знайти оптимальні шляхи виправлення ситуації. Необхідними передумовами проведення дієвої самооцінки є накопичення та комплексний аналіз усього масиву даних, що 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.

На сьогодні в Університеті сформовані фрагменти систем обліку інформації, призначені переважно для забезпечення звітності за окремими складниками діяльності: кадрова політика, фінансова діяльність, облік контингенту студентів та їхньої успішності, навантаження викладачів, облік матеріальних ресурсів тощо. Різні підходи до їхнього формування, зумовлені насамперед потребами зовнішньої звітності, не завжди якісне та інколи доволі нерегулярне оновлення інформації, майже повна ізольованість цих систем одна від одної фактично унеможлиблюють будь-які серйозні аналітичні дослідження стану справ в Університеті чи його структурних підрозділах; практично будь-який статистичний звіт для зовнішніх органів, ліцензійна чи акредитаційна справа тощо формуються в результаті особистих надзусиль працівників відповідних підрозділів. До того ж, через невідповідність переліку та 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 у міжнародних рейтингах тощо.

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

- 1) удосконалити наявні інформаційні системи відділу кадрів, приймальної комісії, науково-дослідної частини, бухгалтерії, експлуатаційно-технічного відділу тощо такими способами:
 - доповнення (уточнення) переліку контрольованих показників, вимог до їхнього 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 та навчальних програм із застосуванням інших (міжнародно визнаних) класифікаційних схем тощо;
 - забезпечення автоматичного обміну інформаційними блоками не конфіденційного характеру;

⁵ Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти. – К.: Ленвіт, 2006. – С.17.

- 2) розмежувати відповідальність щодо збору інформації між структурними підрозділами, встановивши відповідальність останніх за достовірність даних і своєчасність їхнього збору (та передачі іншим підрозділам), та наділити їх відповідними повноваженнями щодо дотримання виконавчої дисципліни постачальниками інформації з метою уникнення дублювання інформаційних запитів;
 - 3) забезпечити для інститутів / факультетів можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень;
 - 4) зобов'язати факультети / інститути 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, їхнього працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування та росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників;
 - 5) запровадити на рівні факультетів / інститутів процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, дослідницької, адміністративно-господарської й управлінської функцій) та впливу зовнішніх щодо 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 та 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;
 - 6) створити загальноуніверситетську інформаційну систему забезпечення моніторингу якості (ІАС «Якість»), яка б забезпечувала часткову (тематичну) інтеграцію ресурсів баз даних структурних підрозділів Університету, інститутів / факультетів, 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 й матеріальні ресурси та їхню вартість;
 - ключові показники діяльності структурних підрозділів тощо;
 - 7) визначити ліцензійний відділ відповідальним за функціонування загальноуніверситетської інформаційної системи, здійснення інтегрованого аналізу даних й інформаційне забезпечення рішень.
- На цей же підрозділ має бути покладена відповідальність за:
- методичну підтримку інститутів / факультетів під час здійснення процедур ліцензування, акредитації, самосертифікації тощо;

- координацію підготовки звітів самооцінки Університету;
- вивчення методик укладення міжнародних і вітчизняних рейтингів вищих навчальних закладів і розробку необхідного методичного інструментарію для участі Університету в цих рейтингах;
- видання бюлетеня моніторингу якості освіти в Університеті;
- самосертифікацію та забезпечення підготовки звітів про самосертифікацію навчальних програм і підрозділів Університету для участі в міжнародних навчальних програмах.

Відповідальні за впровадження: інститути / факультети, науково-методична рада Університету, ліцензійний відділ.

VII. Заходи, спрямовані на розширення участі Університету в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців із вищою освітою

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

Для того, щоб зусилля, спрямовані на розвиток й удосконалення програм підготовки, забезпечення якості викладацького складу, якості навчання тощо, забезпечили Університету належне місце на національному та міжнародному рівнях, необхідно:

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

Відповідальні за впровадження: керівники інститутів / декани факультетів, керівники структурних підрозділів; науково-методична рада Університету; проректор із науково-педагогічної роботи;

- 2) готувати (та подавати) необхідні комплекти документів для реєстрації програм підготовки у Європейському інформаційному центрі академічного визнання (система ENICS/NARICS).

Відповідальні за впровадження: керівники інститутів / декани факультетів; проректор із наукової роботи;

- 3) здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку структурних підрозділів і навчальних програм; результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості (у тому числі в ході ліцензування, акредитації, сертифікації тощо); результатів оцінювань рейтинговими агентствами; результатів внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їхніх батьків, випускників, роботодавців тощо.

Відповідальні за впровадження: керівники інститутів / декани факультетів; науково-методична рада Університету; проректор із науково-педагогічної роботи; проректор із наукової роботи.