

Міністерство освіти і науки України
Дрогобицький фаховий коледж нафти і газу



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Директор коледжу

Юрій ХОМОШ

**СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ В
ДРОГОБИЦЬКОМУ ФАХОВОМУ КОЛЕДЖІ НАФТИ І
ГАЗУ**

Дрогобич

2022

Розглянуто і схвалено на засіданні педагогічної ради коледжу

Протокол №2 від 06.10.2022 року

Загальні положення

Програма забезпечення якості освіти у Дрогобицькому фаховому коледжі нафти і газу (далі – Коледж) спрямована на підтримку системи цінностей, традицій, норм (як загального рівня, так і навчально-методичних структурних підрозділів Коледжу – циклових комісій), які визначають ефективність функціонування закладу освіти. Забезпечення якості освіти визнається всіма зацікавленими сторонами (освітній заклад, 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, серед яких є Коледж. Домінуючою тенденцією розвитку взаємодії сфери освіти і ринку праці є визнання провідної ролі оцінки результатів (а не процесу) навчання при визначенні якості підготовки. Стратегія культури якості освіти може реалізовуватись лише за умови залучення і активної участі усіх працівників закладу освіти (адміністрація, керівники структурних підрозділів (голови ЦК), педагогічні працівники, 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 повну відповідальність за розподіл повноважень і результати діяльності несе керівництво Коледжу.

Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних програм

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

- зростання привабливості і прозорості навчальних програм Коледжу для потенційних споживачів;

- урахування тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них, у тому числі дескрипторів рамок кваліфікацій ЄПВО на ринку освітніх послуг Європи і світу загалом і в конкретній предметній галузі зокрема;

- забезпечення академічної мобільності студентів.

Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки урахувуючи рекомендації європейських інституцій, досвід із запровадження рамок кваліфікацій та так званих «еталонів предметних областей» в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Коледж повинен удосконалити процес розробки навчальних планів, що повністю відповідають Стандартам, та 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: - Обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців, фахівців і академічної спільноти.

- Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня присвоєваних кваліфікацій та з урахуванням типових видів занять майбутніх випускників, студентів Коледжу.

- Визначення загальних та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті в програмі підготовки, та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації.

- Визначення кінцевих результатів навчання (опис того, що студент повинен 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 у випадку запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій. Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, майбутніми роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами.

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

2. Розробка навчального плану:

- Вибір видів навчальної діяльності, які дозволяють досягти визначених результатів навчання.

- Розробка структури навчального плану: визначення переліку і змісту навчальних дисциплін; розподіл навчального часу студента; визначення

підходів до викладання та навчання, а також методів оцінювання. При цьому слід враховувати, що:

- сфера інтересів педагогічних працівників при формуванні навчального плану має бути врахована, однак її роль є значно меншою у порівнянні із запланованими результатами навчання, що і є суттю студенто-орієнтованого підходу до формування навчального плану;
- мінімізація кількості навчальних дисциплін (в межах виконання навчальних планів та програм) 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;
- формулювання вимог до результатів навчання за попереднім рівнем;
- 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: циклові комісії; навчально-методичний центр; Педагогічна рада Коледжу; заступник директора з навчальної роботи; директор. Критерії ефективності: індекс працевлаштування випускників (за показниками на початок кожного навчального року); сертифікація навчальних програм; участь у міжнародних програмах підготовки (за наявності); мобільність студентів; рейтинг за оцінками роботодавців.

Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін

Заплановані програмою підготовки за спеціальністю результати навчання значною мірою формуються за рахунок опанування навчальних дисциплін спеціальної та фундаментальної підготовки, базових професійно-орієнтованих дисциплін. Кадровий потенціал, що здійснює підготовку фахівців за ОКР «Молодший спеціаліст», ОПС «Фаховий молодший бакалавр» початковий рівень вищої освіти «Молодший бакалавр» та ОС вищої освіти «Бакалавр» повинен забезпечити на високому рівні викладання усіх без винятку навчальних дисциплін і сформував необхідну методичну підтримку. Для реалізації цієї спроможності, а також урахування специфічних потреб викладання за напрямом та спеціальністю, необхідно:

- встановити, що методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладається на циклову комісію, атестаційну

комісію, навчально-методичний центр. Покласти відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю циклових комісій на педагогічну раду Коледжу;

- при плануванні навчального процесу неухильно дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними кадрами;

- з метою урахування специфічних потреб підготовки за спеціальністю, зобов'язати педагогічних працівників, які забезпечують викладання спеціальних дисциплін, погоджувати навчальні програми і робочі навчальні програми з відповідними випускаючими ЦК з покладанням контролю за виконанням даного питання на навчально-методичний центр Коледжу. Відповідальні за впровадження: педагогічна рада; голови ЦК; заступник директора з навчальної роботи; директор. Критерії ефективності: оцінка рівня викладання дисциплін студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

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. Враховуючи важливість практичної підготовки, слід не лише передбачати в навчальних планах проходження студентами навчальної практики, але й узгоджувати з потенційними роботодавцями обсяги і види практичної підготовки, терміни її проведення, спільно узгоджені розклади практичних занять студентів Коледжу на базах практики тощо. Відповідальні за впровадження: випускаючі ЦК; педагогічна рада; завдувачі відділень; заступник директора з навчальної роботи, завідувач з навчально-виробничої практики. Критерії ефективності: індекс працевлаштування випускників; рейтинг за оцінками роботодавців.

Процедури відбору та призначення на посаду педагогічних працівників

Процедури залучення педагогічних працівників до освітнього процесу регламентуються законами України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами Міністерства освіти і науки України. Разом з тим, одне з ключових питань - оцінка рівня компетентності викладачів. Дана оцінка вимірюється Конкурсною комісією Коледжу у відповідності до законодавства України, і може служити об'єктивним,

валідним критерієм для поповнення викладацького складу. Приймаючи як аксіому обов'язковість поєднання педагогічними працівниками у своїй діяльності викладання та методичної діяльності, слід удосконалити (у межах, передбачених чинними нормативними документами) наявні процедури оцінювання якісних характеристик викладачів, а саме:

- вдосконалити наявні та/або запровадити нові критерії, які б засвідчували, що особи, залучені до викладацької роботи (у тому числі на умовах погодинної оплати):

- здатні отримувати і генерувати нові знання, адаптувати їх до нових умов та вимог;

- мають 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 викладання в різних ситуаціях навчання;

- передбачити для осіб, що призначаються на посади голів структурних підрозділів, представлення на педагогічну (адміністративну) раду програми розвитку структурного підрозділу (ЦК, практичне навчання, фізвиховання тощо);

- удосконалити систему внутрішнього оцінювання ефективності роботи викладачів, яка б, окрім відомостей про участь у методичній роботі, включала показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:

- якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями студентів, випускників, викладачів ЦК, викладачів, які забезпечують дисципліни, що є наступними у структурно-логічній схемі викладання тощо);

- рівень прогресу студентів (оцінюється за показниками успішності упродовж семестру і на підсумковому контролі, з урахуванням результатів вступного контролю і показників успішності з дисциплін, 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 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 ЦК;
- участь у роботі з організації освітнього процесу;
- участь у профорієнтаційній роботі;
- участь в інших заходах/ роботах/ проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Коледжі, на підвищення ефективності діяльності закладу тощо;

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). Відповідальні за розробку і впровадження: педагогічна рада; керівники структурних підрозділів, заступники директора; директор. Критерії ефективності: оцінка фахового рівня педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами

Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності педагогічних працівників

Коледж створював і створює педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запровадження програм, спрямованих на вдосконалення професійних вмінь викладачів, а також сприяє формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно поцінуюватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити такі заходи:

- розробити і затвердити концепцію підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) навчально-методичний центр спільно з профільною ЦК зобов'язана надати педагогічному працівникові точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків, профілю діяльності, вимог організації навчального процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців тощо;
- ураховуючи зростання наставницької складової в роботі та відсутність у більшості нових (молодих) педагогічних працівників спеціальної практичної педагогічної підготовки, удосконалити діяльність «Школи молодого викладача», у напрямку формування компетентностей куратора студентського колективу. Відповідальні за розробку і впровадження: ЦК;

методична рада; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада; директор. Критерії ефективності: оцінка фахового рівня педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

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 освітній процес сучасних інформаційно-комунікаційних технологій) 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. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання. Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дозволяють суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять (з відповідним, зрештою порівняно незначним, матеріальним забезпеченням), 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). Враховуючи викладене, доцільно:

1. На рівні навчально-методичних структурних підрозділів (ЦК) розробити і реалізовувати збалансовану систему заходів:

- стимулювати і спонукати викладачів до впровадження мультимедійних технологій (стосовно дисциплін, що можуть використовувати такі технології) при викладанні навчальних дисциплін - як у лекційних заняттях, так і при проведенні перевірки рівня знань студентів, забезпечуючи при цьому оснащення необхідної кількості аудиторій мультимедійним обладнанням;
- стимулювати, спонукати і контролювати діяльність викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання і збільшення вимогливості до роботи студентів у позааудиторний час (студент має

приходити на лекційне 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 Коледжу:

- розробити заходи, які б спонукали структурні підрозділи до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні та збільшення частини самостійної підготовки із досягненням запланованих показників упродовж 2-3 років;

- підтримувати дії викладачів, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів; Відповідальні за розробку і впровадження: ЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада; директор

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

Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання

Оцінювання студентів, як один з найважливіших елементів 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 системи оцінювання є:

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

Обов'язковим є неухильне виконання положення про модульно-рейтингову систему оцінювання знань студента. При удосконаленні критеріїв 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;
- мали чітку регламентацію випадків відсутності студента з різноманітних причин;
- гарантували дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- відповідали цілям і зобов'язанням, задекларованим навчальним закладом; - були співставними в межах Коледжу;
- підлягали внутрішній (а за необхідності - зовнішній) експертизі;
- підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур. Відповідальні за розробку і впровадження: голови ЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада, завідувачі відділень.

Створення 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 знань студентів за фаховим спрямуванням з урахуванням знань, вмінь і компетентностей студента відповідно до вимог роботодавців щодо кваліфікаційного рівня та пов'язаних з ним посадових обов'язків;
- створення тестологічної бази даних, основним завданням якої слід визначити надання допомоги педагогічним працівникам у створенні інструментів освітнього вимірювання та їх шкалювання. Відповідальні за розробку і впровадження: голови ЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада.

Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації

У документах ЮНЕСКО зафіксоване зростання відповідальності навчальних закладів за присвоєння кваліфікацій і визнається невідповідність усталених традиційних підходів сучасним вимогам ринку праці: отримання

дипломів не може бути автоматичним наслідком складання передбачених програмою екзаменів - необхідне підтвердження того, що у випускника сформований мінімально необхідний (пороговий) рівень компетентностей. У зв'язку з цим доцільно удосконалити підходи щодо роботи ЕК - як стосовно оцінювання результатів навчання, так і стосовно кваліфікації (і незаангажованості) екзаменаторів (експертів): Завданням Коледжу є необхідність створення та організацію роботи 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;
- увести чіткі і недвозначні кваліфікаційні вимоги щодо формування складу ЕК з боку викладацького складу Коледжу з урахуванням фахової компетенції, професійної майстерності, незаангажованості члена ЕК. Відповідальні за розробку і впровадження: адміністративна рада; педагогічна рада; директор. Критерії ефективності: оцінка сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

Політика формування контингенту студентів

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання до Коледжу, переважним чином залежать від профорієнтаційної роботи з випускниками шкіл та професійно-технічних навчальних закладів, Правил прийому на навчання, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців.

Профорієнтаційна діяльність

Керівництво закладу освіти має забезпечити координацію дій структурних підрозділів (випускових ЦК) та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення. Основна робота з профорієнтації потенційних вступників повинна здійснюватись на рівні ЦК. До переліку необхідних заходів входять:

1. На рівні закладу освіти :

- підготовка інформаційних матеріалів (буклети, стенди, мультимедіа, фільми) про Коледж;
- налагодження основ співпраці з відділами освіти міст та районів а також областей;

- організаційне і матеріальне забезпечення проведення профорієнтаційної роботи, змагань, конференцій, конкурсів за участі учнів ЗОШ, що відбуваються в Коледжі;

- агітаційно- концертною, волонтерською (та іншими формами) діяльністю Коледжу .

2. На рівні ЦК:

- підготовка інформаційних матеріалів про відділення, спеціальність;

- співпраця з роботодавцями відповідних установ на рівні завідувачів відділень;

- проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі Коледжу;

- проведення днів відкритих дверей;

- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту, інші медійні зв'язки. Відповідальні за розробку і впровадження: голови ЦК; відповідальний секретар Приймальної комісії; директор. Критерії ефективності: конкурс на вступ підсумки приймальної кампанії щороку.

Формування умов доступу до освіти

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

1. Розроблення (на основі аналізу результатів вступної кампанії та вхідного контролю знань студентів) і подання до керівних органів управління освітою пропозицій щодо вдосконалення Умов прийому до навчальних закладів на наступний рік, а також удосконалення Правил прийому до Коледжу. Відповідальні за розробку і впровадження: голови екзаменаційних комісій; відповідальний секретар Приймальної комісії.

2. Співпраця з Українським центром оцінювання якості освіти із удосконалення системи зовнішнього незалежного оцінювання. Відповідальні за розробку і впровадження: педагогічна рада; заступник директора з навчальної роботи. Критерії ефективності: результати вступної кампанії; результати вхідного контролю; успішність студентів першого року навчання на сесіях.

Планування прийому на навчання

До числа зобов'язань, які має навчальний заклад перед своїми викладачами, належать створення умов і можливостей для вдосконалення

фахової майстерності, формування навчального навантаження у відповідності до норм чинного Колективного договору та КЗпП України. Враховуючи залежність кількості посадових одиниць педагогічних працівників загального фонду оплати праці від чисельності студентів, необхідно переглянути підходи щодо планування набору. У цьому зв'язку доцільно:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможлиблював формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору інтересів Коледжу);
- здійснювати відкриття нових спеціальностей в межах напряму лише за умови високого попиту з боку абітурієнтів (конкурс на місця державного замовлення; конкурс на навчання за кошти фізичних і юридичних осіб) та забезпечення кадровим складом відповідного професійного рівня. Відповідальні за розробку і впровадження: педагогічна рада; директор; загальні збори трудового колективу. Критерії ефективності: показники навантаження викладачів; витрати загального і спеціального фондів на оплату праці викладачів; кількість студентів; якість навчання.

Встановлення зворотних зв'язків між учасниками освітнього процесу

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку навчального закладу і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення якості освіти, 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 зворотнього 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 закладі загалом, сприйняття/несприйняття, розуміння/нерозуміння ними конкретних рішень і дій, персоналій тощо. 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 систематичні соціологічні опитування студентів, педагогічних працівників, інших учасників навчального процесу. З метою належного методичного, організаційного та матеріального забезпечення соціологічних опитувань, узагальнення результатів:

- встановити, що програми загальних і тематичних опитувань затверджуються керівництвом Коледжу, з урахуванням пропозицій структурних підрозділів і громадських організацій, співпраця з якими не заборонена умовами Статуту закладу освіти ;

- доручити методичному кабінету планування анкетної роботи та проведення моніторингу опитувань студентів із урахуванням затверджених програм соціологічних досліджень.

2. Здійснювати регулярне оприлюднення узагальнених результатів соціологічних опитувань.

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

Відповідальні за розробку і впровадження: куратори навчальних груп; педагогічна рада; заступник директора з навчально-виховної роботи, методична служба. Критерії ефективності: частота виникнення конфліктних ситуацій між сторонами навчального процесу; рівень участі студентів і викладачів у підтримці культури якості.

Самооцінка ефективності діяльності із забезпечення якості освіти

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 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 навчально-методичних структурних підрозділів (ЦК), 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. Для забезпечення дієвості внутрішньої системи із забезпечення якості в Коледжі необхідно удосконалити наявні інформаційні системи навчальної частини, кадрової служби, Приймальної комісії, тощо 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 зовнішніх програмах (гендерні, вікові, соціальні показники тощо) та документування параметрів, визначених як важливих для аналізу діяльності;

- розширення (створення) аналітичних можливостей: формування звітів під новочасну задачу; відстеження динаміки процесів у часі, в розрізі структурних підрозділів, видів навчальних програм, із застосуванням інших класифікаційних схем тощо;

- забезпечення автоматичного обміну інформаційними блоками неконфіденційного характеру. З метою виконання поставлених стратегічних завдань необхідно:

- а) 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;

- б) забезпечити для ЦК/кураторів навчальних груп/навчальної частини можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень;

- в) зобов'язати ЦК 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, їх працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування і росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників.

- г) запровадити на рівні ЦК (із залученням навчально-методичного центру) процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація

визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, методичної, організаційної функцій) та впливу зовнішніх по відношенню до ЦК чинників (зміни у сфері вищої освіти, вимоги ринку праці, пріоритетні напрями розвитку галузі тощо). Самооцінка, крім об'єктивних показників (конкурс на навчання, кількісні та якісні параметри контингенту студентів, кваліфікація персоналу, навчально-методичне і ресурсне забезпечення, показники відсіву студентів і рівень прогресу випускників), повинна враховувати результати соціологічних опитувань студентів і викладачів та зовнішню оцінку.

Основною метою самооцінювання є не стільки фіксація досягнутих результатів, скільки виявлення недоліків та проблем (як у розрізі ЦК і викладачів, так і у розрізі програм підготовки) і пошук шляхів їхнього вирішення. Відповідальні за впровадження: заступник директора з навчально-виховної роботи; педагогічна рада; директор.

Заходи, спрямовані на розширення присутності Коледжу у програмах підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, освітньо-професійного ступеня «Фахового молодшого бакалавра», початкового рівня вищої освіти «Молодшого бакалавра» та першого рівня вищої освіти «Бакалавра»

Для того, аби зусилля, спрямовані на розвиток і вдосконалення програм підготовки, забезпечення якості викладацького складу, якості навчання тощо, забезпечили закладу освіти належне місце на національному 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: голови ЦК; методична та педагогічна рада; заступник директора з навчально-виховної роботи.
2. Здійснювати оприлюднення:
 - звітів про самооцінку структурних підрозділів на інформаційному офіційному веб-сайті Коледжу ;
 - результатів незалежного моніторингу якості знань студентів, що здійснюється щосеместрово у коледжі;
 - результатів підсумкового кваліфікаційного моніторингу якості підготовки фахівців;
 - результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості (у тому числі при ліцензуванні, акредитації тощо);

- результатів внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їх батьків, випускників, роботодавців тощо. Відповідальні за впровадження: голови ЦК; адміністратор(и) офіційного веб-порталу Коледжу; методична рада; педагогічна рада; заступники директора; профспілкові організації; органи студентського самоврядування; директор.

Особливості організації освітнього процесу з використанням технологій дистанційного навчання

1. У коледжі використання технологій дистанційного навчання зорієнтоване насамперед на такі категорії студентів: особи з особливими потребами; обдаровані діти та молодь, які спроможні самостійно або прискорено опанувати навчальні програми; особи, які проживають у географічно віддалених і важкодоступних до коледжу населених пунктах; студенти, які за умовами праці перебувають тривалий час за межами населеного пункту, де розташований коледж, або які за сімейними обставинами (декретна відпустка тощо) не можуть систематично відвідувати коледж; громадяни України, які тимчасово або постійно проживають за кордоном.
2. Технології дистанційного навчання можуть використовуватись коледжем при проведенні занять через мережу Інтернет під час карантину; вивченні додаткових (факультативних) предметів; навчанні студентів, учнів під час хвороби; виконанні науководослідницьких робіт; участі у дистанційних олімпіадах, конкурсах; отриманні консультацій тощо.
3. Перелік навчальних дисциплін, предметів чи тем навчальних програм, видів навчальних занять, які здійснюються за технологіями дистанційного навчання, визначаються коледжем за погодженням із законними представниками учня (у визначених випадках).
4. У коледжі технології дистанційного навчання можуть використовуватись при організації освітнього процесу за програмами первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення робітничої кваліфікації, а також за навчальними програмами з навчальних предметів (дисциплін) та професійно-теоретичної підготовки.
5. Професійно-практична підготовка здійснюється за дистанційною формою та/або очно у вигляді виробничого навчання, виробничої, переддипломної (передвипускної) практики і проводиться у навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, у навчально-виробничих підрозділах, а також на робочих місцях на виробництві та в сфері послуг або із використанням технологій дистанційного навчання за наявності відповідних веб-ресурсів і можливостей доступу до них.

6. Навчання осіб із особливими потребами (у тому числі з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними розладами) передбачає залучення додаткових технологій дистанційного навчання при здійсненні всіх видів підготовки, включаючи професійно-практичну, з урахуванням особливостей розвитку студентів.

7. У коледжі при організації освітнього процесу за будь-якою формою навчання технології дистанційного навчання можуть використовуватись для методичного та дидактичного забезпечення самостійної роботи, контрольних заходів, а також при здійсненні навчальних занять.