«Затверджую»

Директор Артемівського музичного училища

імені Івана Карабиця

В.В. Паржицький

«25» листопада 2014 року

Програма заходів із забезпечення якості освіти в Артемівському музичному училищі імені

Івана Карабиця

(Затверджена рішенням Педагогічної ради Артемівського музичного училища

Імені Івана Карабиця, Протокол №2 від 25 листопада 2014 року)

М. Артемівськ, 2014

Загальні положення

Програма забезпечення якості освіти в Артемівському музичному училищі імені Івана Карабиця (далі – АМУ ім.І.Карабиця) спрямована на підтримку системи цінностей, традицій, норм (як загальноучилищного рівня, так і субрівнів структурних підрозділів – предметно-циклових комісій), які, власне, й визначають ефективність функціонування навчального закладу.

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, серед яких й АМУ ім.І.Карабиця.

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 навчального закладу (адміністрація, керівники структурних підрозділів (голови ПЦК), 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 в кінцевому підсумку повну відповідальність за розподіл повноважень і результати діяльності несе керівництво АМУ ім.І.Карабиця.

I. Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних програм

На сьогодні зміст навчальних планів за напрямами і спеціальностями формується із урахуванням вимог затверджених галузевих 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 АМУ ім.І.Карабиця 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;

а відтак є недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності Університету.

1.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки

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, АМУ ім.І.Карабиця повинно удосконалити процес розробки навчальних планів, що повністю відповідають галузевим 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:

1. Обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців (ПСМНЗ, заклади культури, школи естетичного виховання тощо), фахівців і академічної спільноти.
2. Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня присвоюваних кваліфікацій та з урахуванням типових видів занять майбутніх випускників, студентів АМУ ім.І.Карабиця.
3. Визначення загальних та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті в програмі підготовки, та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації.
4. Визначення кінцевих результатів навчання (опис того, що студент повинен знати, вміти і бути здатним продемонструвати після завершення навчання) за програмою підготовки. Кінцеві результати навчання програм підготовки різних рівнів мають чітко відрізнятися. Так само мають відрізнятися кінцеві результати навчання запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій.

Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, майбутніми 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:

1. Вибір видів навчальної діяльності, які дозволяють досягти визначених результатів навчання.
2. 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.

1. Формулювання вимог до результатів навчання за попереднім рівнем.
2. 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: предметно-циклові комісії; навчальна частина; науково-методична рада Університету; заступник директора з навчальної роботи роботи; педагогічна рада; 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.

1.2. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін

Заплановані програмою підготовки за напрямом/спеціальністю результати навчання значною мірою формуються за рахунок опанування навчальних дисциплін спеціальної та фундаментальної підготовки, базових професійно-орієнтованих дисциплін. Кадровий потенціал, що складається з 82 педагогічних працівників (серед яких 43 викладачів (та концертмейстерів) – спеціалістів вищої кваліфікаційної категорії (52,4%), та 19 викладачів, що мають педагогічне звання «Викладач-методист» (23,1%)) здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за ОКР «Молодший спеціаліст» та дозволяє забезпечити на високому рівні викладання усіх без винятку навчальних дисциплін і сформувати необхідну методичну підтримку. Для реалізації цієї спроможності, а також урахування специфічних потреб викладання за напрямом та спеціальністю, необхідно:

1. Встановити, що методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладається на предметно-циклову комісію, атестаційну комісію, навчальну частину. Покласти відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю предметно-циклових комісій на методичну раду АМУ ім.І.Карабиця.
2. При плануванні навчального процесу неухильно дотримуватись принципу забезпечення викладання навчальних дисциплін профільними кадрами.
3. 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 ПЦК з покладанням контролю за виконанням даного питання на навчальну частину АМУ ім.І.Карабиця.

Відповідальні за впровадження: методична рада АМУ ім.І.Карабиця; навчальна частина; голови ПЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада АМУ ім.І.Карабиця; директор. Критерії ефективності: оцінка рівня викладання дисциплін студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

1.3. Посилення практичної підготовки студентів

Важливим чинником, який сприяє формуванню вміння застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, а відтак сприяє набуттю студентами професійних компетентностей, є практична підготовка.

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 практичник занять студентів АМУ ім.І.Карабиця на базах практики (ПСМНЗ та ЗОШ м. Артемівськ) тощо.

Відповідальні за впровадження: випускаючі ПЦК; методична рада АМУ ім.І.Карабиця; керівник практичного навчання; заступник директора з навчальної роботи.

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

1.4. Запровадження навчальних програм (програм підвищення кваліфікації) післядипломної освіти.

Одним із засобів утвердження вагомої ролі АМУ ім.І.Карабиця в сфері вищої освіти України та одночасно чинником, що сприятиме налагодженню співпраці з потенційними та наявними роботодавцями, є створення і сертифікація програм підвищення кваліфікації для викладачів та концертмейстерів ПСМНЗ Артемівського методичного об’єднання ПСМНЗ. Розроблювані програми мають бути двох типів:

1. Програми підвищення кваліфікації викладачів ПСМНЗ.

Такі програми формуються за напрямами і спеціальностями, підготовку з яких може забезпечити АМУ ім.І.Карабиця, на тривалу перспективу, і сертифікуються у встановленому порядку

Відповідальні за впровадження: предметно-циклові комісії; методична рада АМУ ім.І.Карабиця; навчальна частина; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада АМУ ім.І.Карабиця; директор.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; попит та рейтинг за оцінками керівництва ПСМНЗ та викладачів - учасників курсів.

2. Програми підвищення кваліфікації концертмейстерів ПСМНЗ.

Такі програми формуються за напрямами і спеціальностями, підготовку з яких може забезпечити АМУ ім.І.Карабиця, на тривалу перспективу, і сертифікуються у встановленому порядку

Відповідальні за впровадження: предметно-циклові комісії; методична рада АМУ ім.І.Карабиця; навчальна частина; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада АМУ ім.І.Карабиця; директор.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; попит та рейтинг за оцінками керівництва ПСМНЗ та концертмейстерів учасників - курсів.

II. Заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації педагогічних працівників і забезпечення їх вмотивованості до розвитку культури якості освіти

Кількісний та якісний склад 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 можливості отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме викладацький склад у кінцевому підсумку несе відповідальність за розробку та виконання навчальних програм, якість викладання та оцінювання, забезпечення зворотного зв'язку із роботодавцями, випускниками і студентами.

Процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників

Процедури залучення педагогічних працівників до навчального процесу регламентуються законами України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами профільних міністерств і відомств. Разом з тим, одне з ключових питань - оцінка рівня компетентності викладачів - у нормативних документах врегульована лише рамково, за обмеженим переліком формальних ознак, більшість з яких, до того ж, характеризує рівень наявної освіти, тоді як якість викладання переважно описується критеріями, що не підлягають вимірюванню, з частковим оцінюванням рівня відповідності викладача атестаційними комісіями різних рівнів.

Як наслідок, при прийнятті рішень щодо фахової придатності претендента на посаду викладача домінуючою, якщо не єдиною, є оцінка методичної діяльності, що, загалом, не зовсім коректно і валідно. 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:

1. Вдосконалити наявні та/або запровадити нові критерії (з відповідною  
диференціацією за посадами і, можливо, з урахуванням специфіки окремих  
структурних підрозділів – невипускаючих ПЦК, та специфіки роботи концертмейстерів), 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 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.

1. Передбачити для осіб, що обираються (переобираються) на посади голів структурних підрозділів, представлення на педагогічну раду програми розвитку структурного підрозділу (ПЦК, практичне навчання, фізвиховання).
2. Розробити та запровадити 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 ПЦК, 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 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 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 ПЦК;
* участь у роботі з організації навчального процесу;
* участь у профорієнтаційній роботі;
* участь в інших заходах/ роботах/ проектах, спрямованих на зростання якості освіти вАМУ ім.І.Карабиця, на підвищення ефективності діяльності закладу тощо;
* інше.

1. 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: методична рада; педагогічна рада; керівник практичного навчання; заступники директора з навчальної та виховної роботи; директор. Критерії ефективності: оцінка фахового рівня педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами.

ІІ.2. Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності педагогічних працівників

АМУ ім.І.Карабиця створювало і створює педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджувати програм, спрямованих на вдосконалення професійних вмінь викладачів, а також сприяти формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно поціновуватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити наступні заходи:

1. Розробити і затвердити концепцію підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, передбачивши при цьому виділення хоча б мінімально-необхідних фінансових ресурсів і використання створених в Державі інституцій підвищення кваліфікації (зокрема – Інститут післядипломної освіти НАКККіМ).
2. Встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) навчальна частина спільно з профільною ПЦК зобов' язана надати педагогічному працівнику 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.
3. Ураховуючи зростання наставницької складової в роботі та відсутність у більшості нових (молодих) педагогічних працівників спеціальної практичної педагогічної підготовки.

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

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

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) 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.

Ш.1. 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 структурних підрозділів (ПЦК) розробити і реалізовувати збалансовану систему заходів:

* стимулювати і спонукати викладачів до впровадження мультимедійних технологій (стосовно предметів, 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 АМУ ім.І.Карабиця:

* розробити заходи, які б спонукали структурні підрозділи до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні із досягненням запланованих показників упродовж 2-3 років;
* підтримувати дії викладачів, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів;
* сформувати трирівневу (за сферами відповідальності - кафедра / факультет / Університет) Відповідальні за розробку і впровадження: ПЦК; методична рада; голови структурних підрозділів; навчальна частина; заступник директора з навчльної роботи; педагогічна рада; директор

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

ІІІ.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 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.

1. Удосконалення загальноучилищних положень про оцінювання знань  
студентів, критеріїв оцінювання якості навчання.

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 училища;
* підлягали внутрішній (а за необхідності - зовнішній) експертизі;
* підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур.
* Відповідальні за розробку і впровадження: методична радаголови ПЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада..

2. Створення загальноучилищних 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: методична радаголови ПЦК; заступник директора з навчальної роботи; педагогічна рада.

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

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

Доопрацювати 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 з боку викладацького складу АМУ ім.І.Карабиця з урахуванням фахової компетенції, професійної майстерності, незаангажованості члена ДЕК.

Відповідальні за розробку і впровадження: методична рада; педагогічна рада; директор.

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

ІV. Політика формування контингенту студентів

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в АМУ ім.І.Карабиця, переважним чином залежать від профорієнтаційної роботи з випускниками ПСМНЗ Артемівського методичного об’єднання, Правил прийому на навчання, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців. Відсутність належних зусиль у цих напрямах як на рівні училища загалом, так і на рівні ПЦК/ окремих викладачів є неприпустимою.

ІV.1. Профорієнтаційна діяльність

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

1. На рівні навчального закладу:

* підготовка інформаційних матеріалів (буклети, стенди, мультимедіа, фільми) про училище;
* налагодження основ співпраці з ПСМНЗ, відділами культури (і туризму) міст та районів,що входять до Артемівського методичного об’єднання;
* організаційне і матеріальне забезпечення проведення Обласної школи педагогічної майстерності, фахових оглядів-конкурсів учнів ПСМНЗ, що відбуваються в АМУ ім.І.Карабиця;
* спульною концертною (та інші форми) діяльністю АМУ ім.І.Карабиця та ПСМНЗ Артемівського МО.

2. На рівні ПЦК:

* підготовка інформаційних матеріалів про ПЦК;
* співпраця із закріпленими за ними відділами ПСМНЗ;
* співпраця з роботодавцями відповідних установ на рівні завідувачів відділень;
* проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі ПЦК;
* 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 ПЦК; відповідальний секретар Приймальної комісії; директор.

Критерії ефективності: конкурс на вступ підсумки приймальної кампанії щороку.

ІV.2. Формування умов доступу до освіти

Зоною особливої відповідальності АМУ ім.І.Карабиця є діяльність, спрямована на формування стратегії МОНУ та МКУ 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 МОН пропозицій щодо  
удосконалення Умов прийому до вищих навчальних закладів на наступний рік, а  
також удосконалення Правил прийому до АМУ ім.І.Карабиця.

Відповідальні за розробку і впровадження: голови приймальних екзаменаційних комісій; відповідальний секретар Приймальної комісії.

2. Співпраця з Українським центром оцінювання якості із удосконалення  
системи зовнішнього незалежного оцінювання.

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

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

ІV.3. 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 унеможливлював формування економічно необгрунтованих за чисельністю студентів груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загальноучилищних інтересів;
* 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.

ІV.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу

Студенти першого курсу, зазвичай, слабко підготовлені до вимог фахової підготовки. Водночас, саме цей контингент студентів є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід провідних навчальних закладів галузі культури, доцільно:

* переорієнтувати роботу інституту кураторів (керівників навчальних груп), встановивши їхнім основним обов' язком виконання функції тьюторів;
* запровадити обов'язковий семінар для педагогічних працівників, на яких покладаються функції керівників навчальних груп;
* розробити програму залучення студентів старших курсів до надання допомоги студентам 1-го курсу як у зв'язку з адаптацією і соціалізацією новачків до умов навчання в закладі, 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 для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

Відповідальні за розробку і впровадження: методична рада; заступник директора з виховної роботи; педагогічна рада.

Критерії ефективності: частота опитувань; результати моніторингу соціально-психологічного клімату; 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 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 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 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 училища, з урахуванням пропозицій структурних підрозділів і громадських організацій, співпраця з якими не заборонена умовами Статуту навчального закладу;

- доручити постійнодіючій комісії здійснювати 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: інституція кураторів навчальних груп; методична рада; заступник директора з виховної роботи.

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

VI. Самооцінка ефективності діяльності із забезпечення якості

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 (ПЦК), 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 АМУ ім.І.Карабиця необхідно:

1. Удосконалити наявні інформаційні системи відділу кадрів, частини організації навчального процесу, 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 не-конфіденційного характеру.

1. 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.
2. Забезпечити для ПЦК/кураторів навчальних груп/навчальної частини можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень.
3. Зобов'язати ПЦК 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.
4. Запровадити на рівні ПЦК (із залученням навчальної частини) процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, методичної, організаційної функцій) та впливу зовнішніх по відношенню до ПЦК 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 ПЦК і викладачів, так і у розрізі програм підготовки) і пошук шляхів їхнього вирішення.

Відповідальні за впровадження: методична рада; заступник директора з навчальної та виховної роботи; педагогічна рада; директор

.

VІІ. Заходи, спрямовані на розширення присутності АМУ ім.І.Карабиця у 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 навчальному закладу 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 ПЦК; методична та педагогічна рада; заступник директора з навчальної роботи.

3. Здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку структурних  
підрозділів і навчальних програм на інформаійному офіційному веб-сайті АМУ ім.І.Карабиця результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості (у тому числі при ліцензуванні, акредитації тощо); результатів оцінювань рейтинговими агентствами; результатів  
внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їх батьків,  
випускників, роботодавців тощо.

Відповідальні за впровадження: голови ПЦК; куратори офіційного веб-порталу АМУ ім.І.Карабиця; методична рада; педагогічна рада; заступники директора (всі); профспілкові організації; органи студентського самоврядування; директор.