

Додаток до наказу  
від «23» 11 2016р.  
№ 196

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Опис внутрішньої системи забезпечення  
якості освітньої діяльності у  
Національному університеті харчових технологій**

СХВАЛЕНО  
рішенням Вченої ради  
Національного університету  
харчових технологій  
протокол № 03  
від 29 вересня 2016 року

м. Київ, 2016 р.

## I. Політика Національного університету харчових технологій

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

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

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, а також процедурами акредитації та критеріями оцінювання 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 у ВНЗ.

Внутрішньо-університетська програма забезпечення якості освіти у Національному університеті харчових технологій (далі - Університет або НУХТ), крім моніторингу багатьох кількісних показників, спрямована на підтримку системи цінностей, традицій, норм (як загально університетського 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 (адміністрації, керівників структурних підрозділів, науково-педагогічних і наукових працівників, навчально-допоміжного, адміністративно-господарського персоналу) та студентів. При цьому, з одного боку, повноваженнями щодо розроблення власних цілей, ініціатив і моніторингу якості мають бути наділені усі учасники процесу, а з іншого – необхідно мати впевненість, що всі партнери намагатимуться розвивати культуру якості, адже в кінцевому підсумку повну відповідальність за розподіл повноважень і результати діяльності несе керівництво Університету.

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в Університеті залежать, передусім, від профорієнтаційної роботи з випускниками (за попереднім рівнем освіти), правил вступу до ВНЗ, наявності привабливих програм підготовки для абітурієнтів, їхніх батьків, роботодавців. Відсутність належних зусиль у цих напрямках як на рівні Університету загалом, так і на рівні факультетів (інститутів),

кафедр, окремих викладачів є неприпустимою.

### **1.1. Профорієнтаційна діяльність**

Керівництво Університету має забезпечити координацію дій структурних підрозділів та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення. Основна робота з профорієнтації потенційних вступників (на освітні програми підготовки бакалаврів, магістрів, до аспірантури, на курси підвищення кваліфікації тощо) повинна здійснюватись на рівні факультетів (інститутів) та випускових кафедр.

До переліку необхідних заходів входять:

▪ **на рівні Університету:**

- підготовка інформаційних матеріалів про Університет (буклети, стенди, мультимедіа, фільми тощо);

- налагодження основ співпраці з районними відділами освіти м. Києва, обласними управліннями освіти з встановленням відповідальності факультетів (інститутів);

- організаційне та матеріальне забезпечення участі Університету у всеукраїнських виставках, олімпіадах, у процедурах ЗНО;

▪ **на рівні факультетів (інститутів), кафедр:**

- підготовка інформаційних матеріалів про факультет (інститут), спеціальності та спеціалізації, програми підвищення кваліфікації;

- співпраця із закріпленими загальноосвітніми та професійно-технічними навчальними закладами;

- співпраця з роботодавцями профільних галузей;

- участь у Тижнях профорієнтаційної роботи, у Ярмарках професій, проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі факультету (інституту), випускових кафедр;

- участь у проведенні Днів відкритих дверей;

- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту та соціальні мережі.

**Відповідальні за розроблення та впровадження:** завідувачі кафедр, декани факультетів (директори інститутів), приймальна комісія; перший проректор.

**Критерії ефективності:** конкурс на вступ за спеціальностями (спеціалізаціями), кількість слухачів курсів освітніх програм.

### **1.2. Формування умов доступу до освіти**

Зоною особливої відповідальності Університету як одного з флагманів вищої освіти України є діяльність, спрямована на забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору студентів на навчання в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції.

До переліку необхідних заходів входять:

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 НУХТ.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** декани факультетів (директори інститутів), приймальна комісія.

### **1.3. Планування прийому на навчання (за освітніми рівнями, спеціальностями і спеціалізаціями)**

До числа 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 чисельності студентів за відповідною спеціальністю (спеціалізацією), а також необхідність забезпечення самоопукності навчання на контрактній основі, необхідно переглянути підходи щодо планування набору до НУХТ (на різні освітні рівні, спеціальності та спеціалізації).

До переліку необхідних заходів входять:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможлилював формування економічно необгрунтованих за чисельністю студентів потоків/груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загальноуніверситетських інтересів);

- здійснювати набір на навчання за освітнім рівнем «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 факультетами (інститутами) якості підготовки не нижчої, ніж у разі навчання за денною формою.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** приймальна комісія; навчально-методичне управління; перший проректор; бухгалтерія.

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

### **1.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу**

Студенти першого курсу, зазвичай, слабко підготовлені до вимог університетської підготовки. Водночас, саме цей контингент студентів (разом із студентами, які вступили на скорочений термін навчання на базі освітнього ступеня «молодший спеціаліст», перевелися з інших ВНЗ чи вступили на навчання до магістратури за перехресним вступом) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів.

До переліку необхідних заходів входять:

- переорієнтувати роботу інституту кураторів, встановивши їхнім основним обов'язком виконання функції т'юторів;

- запровадити обов'язкову роботу молодших кураторів із числа кращих студентів старших курсів за аналогією з програмами «Peermentoring» і «PeerAssistedStudyScheme», які функціонують в університетах ЄС) програму залучення студентів старших курсів до надання допомоги студентам 1-го і 2-го курсів як у зв'язку з адаптацією і соціалізацією новачків до умов навчання в Університеті, так і в опануванні ними важких для сприйняття розділів/ курсів. Додатковим позитивом від запровадження такої програми є формування комунікаційних і наставницьких компетентностей старшокурсників;

- запровадити обов'язковий семінар для науково-педагогічних працівників, на яких покладаються функції кураторів;

- запровадити тематичне щорічне (березень-квітень) опитування студентів

першого курсу для встановлення і подальшого розв'язання 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 і впровадження:** студентський центр патріотичного виховання та культурного розвитку; центр доуніверситетської освіти для громадян України та іноземних держав; навчально-методичне управління; студентська рада; відділ працевлаштування випускників; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; перший проректор.

**Критерії ефективності:** результати моніторингу соціально-психологічного клімату в Університеті; показники успішності студентів першого курсу.

## **II. Процедури забезпечення якості**

### **2.1. Функціонування внутрішньої системи забезпечення якості**

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку ВНЗ і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення культури якості, її ефективна підтримка неможливі без свідомої добровільної участі усіх учасників процесу, без урахування їхніх, часто дуже відмінних, точок зору. Принципова неможливість існування досконалих процедур попереднього узгодження рішень та доцільність випереджувального виявлення проблем обумовлюють необхідність існування відповідних інструментів зворотного зв'язку.

Такими інструментами є, у першу чергу, регулярні загальні і тематичні соціологічні опитування, які дозволяють отримати максимально об'єктивну оцінку суб'єктивного бачення студентами, викладачами, навчально-допоміжним та адміністративно-господарським персоналом стану справ в Університеті загалом, сприйняття/несприйняття, розуміння/нерозуміння ними конкретних рішень і дій, персоналії тощо. Наявність довіри до результатів анкетування, сприйняття науково-педагогічними працівниками їх важливості для вдосконалення діяльності, формування у студентів відчуття причетності до забезпечення якості навчального процесу є надзвичайно важливими для формування і підтримки взаємних партнерських стосунків в університеті.

До переліку необхідних заходів входять:

- проведення на постійній основі соціологічних опитувань студентів, науково-педагогічних працівників, інших учасників навчального процесу;
- розроблення відповідного методичного (формування блоків питань, вибір оптимальних періодів опитувань, забезпечення валідності тощо), організаційного (призначення виконавців, розподіл їх обов'язків, повноважень) та матеріального забезпечення соціологічних опитувань;
- розроблення та затвердження керівництвом Університету програм загальних і тематичних опитувань з урахуванням пропозицій структурних підрозділів і громадських організацій. з метою належного методичного, організаційного та матеріального забезпечення соціологічних опитувань та узагальнення їх результатів.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** студентський центр патріотичного виховання та культурного розвитку; центр доуніверситетської освіти для громадян України та іноземних держав; навчально-методичне управління; студентська рада; відділ працевлаштування випускників; проректор з науко-

во-педагогічної та виховної роботи; перший проректор.

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

## 2.2. 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 мали засоби 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» (*Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти*. - К.: Ленвіт, 2006. - С.17). Саме процедури самооцінювання, здійснювані на рівні освітніх програм та/або структурних підрозділів (кафедра, факультет, Університет), дозволяють навчальному закладу ідентифікувати помилки і проблеми, виявити ключові чинники процесів, знайти оптимальні способи виправлення ситуації. Необхідними передумовами проведення дієвої самооцінки є накопичення і сукупний аналіз усього масиву даних, які характеризують різні сторони навчального процесу, а також зацікавленість в отриманні об'єктивної оцінки. Доцільним є також порівняння власної діяльності із показниками подібних закладів, що діють на теренах Українського простору вищої освіти та поза його межами.

Нині в Університеті сформовані фрагменти систем обліку інформації, призначені переважно для забезпечення звітності за окремими складовими діяльності:

- кадрова політика,
- фінансова діяльність,
- облік контингенту студентів та їх успішності,
- облік педагогічного навантаження викладачів,
- облік матеріальних ресурсів тощо.

Різні підходи до їх формування, обумовлені насамперед потребами зовнішньої звітності, не завжди якісне і часом досить нерегулярне оновлення інформації, майже повна ізоляція цих систем одна від одної фактично унеможливають будь-які серйозні аналітичні дослідження стану справ в Університеті чи його структурних підрозділах; практично будь-який статистичний звіт для зовнішніх органів тощо, формуються в результаті особистих над зусиль працівників відповідних підрозділів. До того ж, через невідповідність переліку і змісту контрольованих показників діяльності навчальних закладів в Україні до загальноприйнятих в європейській і світовій практиці, навіть наявні інформаційні масиви важко адаптувати для подання заявок на участь в міжнародних рейтингах тощо.

Самооцінка, крім об'єктивних показників (конкурс на зарахування, кількісні та якісні параметри контингенту студентів, кваліфікація персоналу, навчально-методичне і ресурсне забезпечення, показники відсіву студентів і рівень прогресу випускників), повинна враховувати результати соціологічних опитувань студентів і викладачів та зовнішню оцінку. Основною метою самооцінювання є не стільки фіксація досягнутих результатів, скільки виявлення недоліків та проблем

(як у розрізі кафедр і викладачів, так і у розрізі програм підготовки) і пошук шляхів їхнього вирішення.

До переліку необхідних заходів входять:

- удосконалення наявних інформаційних систем відділу кадрів, навчально-методичного управління, приймальної комісії, науково-дослідної частини, бухгалтерії тощо,

- доповнення (уточнення) переліку контрольованих показників (гендерні, вікові, соціальні показники тощо), вимог до їх шкалювання, періодичності фіксації з метою не лише задоволення вимог традиційної звітності, а й забезпечення можливості формування інформаційних блоків для участі в міжнародних програмах та документування параметрів, визначених Університетом як важливих для аналізу діяльності;

- розширення (створення) аналітичних можливостей: формування звітів під сучасні завдання; відстеження динаміки процесів у часі за структурними підрозділами, видами економічної діяльності і навчальними програмами із застосуванням інших, визнаних у світі, класифікаційних схем тощо;

- забезпечення автоматичного обміну інформаційними блоками неконфіденційного характеру.

- розмежування відповідальності щодо збору інформації між структурними підрозділами, встановивши відповідальність останніх за достовірність даних і своєчасність їх збору (і передачі іншим підрозділам), та наділення їх відповідними повноваженнями щодо дотримання виконавчої дисципліни постачальниками інформації з метою уникнення дублювання інформаційних запитів;

- забезпечення для факультетів (інститутів) можливості доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень;

- формування факультетами (інститутами) баз даних випускників та розроблення системи зворотного зв'язку із випускниками та провідними роботодавцями галузі з метою дослідження кар'єри випускників Університету, їх працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування і росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників;

- запровадження на рівні факультетів (інститутів) процедури щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, дослідницької, адміністративно-господарської і управлінської функцій) та впливу зовнішніх відносно підрозділу чинників (зміни у сфері вищої освіти, вимоги ринку праці, пріоритетні наукові напрями розвитку галузі тощо).

- створення загальноуніверситетської інформаційної системи забезпечення моніторингу якості, яка б забезпечувала часткову (тематичну) інтеграцію ресурсів баз даних структурних підрозділів Університету, факультетів (інститутів), результатів соціологічних опитувань, що характеризують:

- досягнення студентів та показники їхньої успішності;
- можливості випускників влаштуватися на роботу/результати працевлаштування;
- задоволення студентів навчальними програмами, які вони виконують;
- якісний склад та ефективність роботи викладачів;
- якісні та кількісні характеристики контингенту студентів;

- наявні навчальні і матеріальні ресурси та їхню вартість;
  - ключові показники діяльності структурних підрозділів тощо.
- створення умов для:
- функціонування загально університетської інформаційної системи, що здійснює інтегрований аналіз даних та інформаційне забезпечення рішень;
  - координації підготовки звітів самооцінки Університету;
  - вивчення методик укладення міжнародних і вітчизняних рейтингів вищих навчальних закладів та розроблення необхідного методичного інструментарію для участі Університету в цих рейтингах;
  - видання бюлетеня моніторингу якості освіти в Університеті;
  - самосертифікації та підготовки звітів про самосертифікацію освітніх програм і підрозділів Університету.

**Відповідальні за впровадження:** структурні підрозділи; факультети (інститути), науково-методична рада Університету; навчально-методичне управління.

### **III. Розроблення та постійне вдосконалення навчальних планів, програм та контрольних заходів**

Нині зміст навчальних планів за спеціальностями та спеціалізаціями формується із урахуванням вимог освітньо-кваліфікаційних характеристик як складових затверджених галузевих стандартів вищої освіти, нормативних документів МОН України і тимчасових стандартів освіти Університету. Цей перелік є достатнім для забезпечення відповідності критеріям процедур ліцензування та акредитації, але не розв'язує таких важливих для подальшого розвитку університету питань:

- зростання привабливості і прозорості навчальних програм Університету для потенційних споживачів;
- урахування світових тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них, у тому числі дескрипторів рамок кваліфікацій ЄПВО (EQF for HE, Болонський процес) і навчання впродовж життя (EQF-LLL, CC) тощо, у т.ч.у конкретних предметних галузях;
  - забезпечення академічної мобільності студентів;
  - підвищення конкурентоздатності випускників на ринку праці працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому.

#### **3.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за освітніми ступенями «бакалавр» і «магістр»**

Враховуючи рекомендації європейських інституцій, досвід із запровадження рамок кваліфікацій і так званих «еталонів предметних областей» в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Університету необхідно удосконалити процес розроблення навчальних планів, які мають орієнтуватися не на викладача, а на студента.

Процедура затвердження, моніторингу і періодичного перегляду програм підготовки і кваліфікацій повинна включати такі кроки:

##### **3.1.1. Формулювання цілей і завдань освітніх програм:**

- Обґрунтування своєрідності програми підготовки з урахуванням точок зору роботодавців, фахівців і академічної спільноти на регіональному, національному та європейському рівнях.



- Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня кваліфікацій що надаються та з урахуванням типових видів занять випускників (карта професій).
- Визначення загальних (інструментальних, міжособистісних, системних) та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті в програмі підготовки, та є необхідними для визнання професійної та/або академічної кваліфікації.
- Визначення кінцевих результатів навчання (опис того, що студент повинен знати, вміти і бути здатним продемонструвати після завершення навчання) за програмою підготовки. Кінцеві результати навчання програм підготовки різних рівнів мають чітко відрізнятися. Так само мають відрізнятися кінцеві результати навчання запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій.
- Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами.
- Визначення критеріїв, за якими оцінюється досягнення студентами цілей навчальної програми та рівня їхніх досягнень.

### **3.1.2. Розроблення навчального плану:**

- Вибір видів навчальної діяльності, які дають змогу досягнути визначених результатів навчання.
- Розроблення структури навчального плану: визначення переліку і змісту навчальних дисциплін і практик; розподіл навчального часу студента; визначення підходів до викладання та навчання, а також методів оцінювання. При цьому слід урахувати, що:
  - сфера інтересів науково-педагогічних працівників при формуванні навчального плану має бути урахована, однак її роль є значно меншою 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 завдяки можливості об'єднати експертний потенціал викладачів у процесі підсумкового оцінювання.

### **3.1.3. 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:** випускові кафедри; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів (інститутів); навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; перший проректор; Вчена рада Університету; ректор.

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

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

Заплановані програмою підготовки за спеціальністю (спеціалізацією) результати навчання значною мірою формуються за рахунок опанування навчальних дисциплін загальнонаукової та фундаментальної підготовки, базових

професійно-орієнтованих дисциплін інших напрямів і спеціальностей. Кадровий потенціал Університету дозволяє, завдяки взаємній участі факультетів та інститутів у навчальному процесі, забезпечити на високому фаховому рівні викладання усіх без винятку навчальних дисциплін і сформувати необхідну методичну підтримку. Для реалізації цієї спроможності, а також урахування специфічних потреб викладання за спеціальностями та спеціалізаціями, необхідно:

- 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.

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

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

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

**Відповідальні за впровадження:** науково-методична рада Університету; навчально-методичне управління; декани факультетів (директори інститутів); перший проректор.

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

### **3.3. Посилення практичної підготовки студентів**

Важливим чинником, який сприяє формуванню вміння застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, а відтак сприяє набуттю студентами професійних компетентностей, є практична підготовка на робочому місці. Недооцінка ролі стажування (або навіть праці за спеціальністю) на конкретному робочому місці ще під час навчання часто має наслідком невміння творчо застосувати отримані знання у практичній діяльності, що ускладнює процес адаптації випускників на виробництві, знижує якість роботи, погіршує їхні можливості щодо працевлаштування.

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

**Відповідальні за впровадження:** випускові кафедри; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів (інститутів); навчально-методичне управління; відділ працевлаштування випускників; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; проректор з наукової роботи; перший проректор.

**Критерії ефективності:** індекс працевлаштування випускників; рейтинг за

оцінками роботодавців.

### **3.4. Запровадження навчальних сертифікатних програм підвищення професійної компетентності**

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

#### **1. Програми підвищення кваліфікації викладачів ВНЗ**

Такі програми формуються за спеціальностями та спеціалізаціями, підготовку з яких забезпечує Університет, на тривалу перспективу, і сертифікуються в МОН України.

**Відповідальні за впровадження:** науково-методичні комісії і вчені ради факультетів (інститутів); науково-методична рада Університету; відділ підвищення кваліфікації.

**Критерії ефективності:** кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; національна і 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 їх оновлення визначаються замовником.

**Відповідальні за впровадження:** випускові кафедри; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів (інститутів); науково-методична рада Університету; навчально-методичне управління.

**Критерії ефективності:** кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; національна і міжнародна сертифікація програм роботодавцями; участь у міжнародних програмах підготовки; рейтинг за оцінками роботодавців.

## **IV. Оцінювання знань і вмінь студентів**

### **4.1. 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 як про ефективність викладання, так і про ефективність самостійної роботи студентів.

Найбільш загальними критеріями досконалості чи недосконалості системи оцінювання є:

- результати експертного (зовнішнього) оцінювання знань і вмінь, що підтверджують чи не підтверджують зафіксований в Університеті рівень;
- кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

До переліку необхідних заходів входять:

1. Удосконалення загальноуніверситетських положень про оцінювання знань студентів з урахуванням того, що процедури оцінювання повині:

- призначатися для вимірювання досягнень визначених результатів навчання;
- здійснюватися фахівцями, котрі розуміють роль оцінювання у набутті студентами знань і вмінь, пов'язаних з їхньою майбутньою кваліфікацією;
- виконуватися більш ніж одним викладачем (особливо на іспитах);
- мати чіткі й оприлюднені критерії виставлення оцінок;
- відповідати своєму призначенню (діагностичний, поточний або підсумковий контроль);
- проектуватися з урахуванням усіх можливих наслідків для студента;
- мати чітку регламентацію випадків відсутності студента з різноманітних причин;
- гарантувати дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- відповідати цілям і зобов'язанням, задекларованим Університетом;
- бути співставними в межах Університету;
- підлягати внутрішній (а за необхідності – і зовнішній) експертизі;
- підлягати перевіркам на дотримання затверджених процедур.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; перший проректор.

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'єктивної відмінності рівнів освітніх програм підготовки, їх спрямованості, специфіки навчальних дисциплін і очікуваних результатів навчання тощо;
- передбачали зворотний зв'язок зі студентом (кожен студент повинен мати можливість дізнатися причини, з яких його успішність була оцінена відповідною оцінкою) і таким чином забезпечували формувальну функцію.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** викладачі; кафедри; науково-методичні комісії факультетів та інститутів; навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; перший проректор.

3. Створення загально університетських 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 освітнього рівня, кваліфікації та пов'язаних з ними посадових обов'язків;
- створення тестологічної лабораторії, основним завданням якої слід визначити надання допомоги науково-педагогічним працівникам у створенні інструментів освітнього вимірювання та їх шкалювання.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** кафедри, факультети (інститути); навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; перший проректор.

4. Удосконалення системи оцінювання студентів, що навчаються за заочною та дистанційною формою навчання запровадженням обов'язкового виконання спеціально розроблених тестових завдань як передумови допуску до заліку чи іспиту.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** кафедри; факультети та інститути; навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; перший проректор.

**Критерії ефективності:** кореляція показників успішності з результатами контролю залишкових знань; підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь експертним (зовнішнім) оцінюванням; кореляція оцінки результатів навчання студента в Університеті з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

#### **4.2. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності під час присвоєння 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 іспитів— необхідне підтвердження того, що у випускника сформований мінімально необхідний (пороговий) рівень компетентностей. У зв'язку з цим доцільно удосконалити підходи щодо роботи екзаменаційних комісій (ЕК) як стосовно оцінювання результатів навчання, так і стосовно присвоєння кваліфікації, а також незаангажованості екзаменаторів (експертів). Для цього необхідно:

1. Доопрацювати положення про порядок 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, 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 ЕК із залученням роботодавців та підбору кандидатур на посади голів ЕК,

2. Чітко дотримуватися вимог Положення про диплом з відзнакою Національного університету харчових технологій щодо критеріїв оцінювання наукової роботи, якими повинна керуватися кафедра під час надання рекомендації щодо видачі диплому з відзнакою.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** науково-методична рада Університету; навчально-методичне управління; перший проректор.

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

## **V. Забезпечення якості викладацького складу**

## 5.1. Заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і забезпечення їх вмотивованості до розвитку культури якості

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

Процедури залучення науково-педагогічних працівників до навчального процесу регламентуються законами України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами профільних міністерств і відомств. Разом з тим, одне з ключових питань – оцінка рівня компетентності викладачів – у нормативних документах врегульована лише рамково, за обмеженим переліком формальних ознак, більшість з яких характеризує рівень наукових досліджень, тоді як якість викладання переважно описується критеріями, що не підлягають вимірюванню. Складність комплексного оцінювання фахового рівня викладача як науково-педагогічного працівника не є внутрішньо українською проблемою, вона проявляється і в структурі показників та вагових коефіцієнтах абсолютної більшості рейтингів, що визначають престиж університетів.

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

1. Вдосконалити наявні та/або запровадити нові критерії (з відповідною диференціацією за посадами і, можливо, з урахуванням специфіки окремих структурних підрозділів), які б засвідчували, що особи, залучені до викладацької роботи (у тому числі на умовах погодинної оплати), щонайменше:

- мають відповідну кваліфікацію та/або високий фаховий рівень у відповідній науковій галузі;

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

- мають як мінімум, базовий рівень компетентності для здійснення своїх службових обов'язків;

- мають необхідні вміння і досвід для того, щоб ефективно передавати студентам свої знання і розуміння предмету в різних ситуаціях навчання.

2. Визначити порядок допуску до читання лекцій викладачів, які не мають наукового ступеня та/або вченого звання.

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

4. Розробити та запровадити систему оцінювання ефективності роботи ви-

кладачів, яка б, окрім відомостей про участь у науковій роботі та про кількість наукових і науково-методичних розробок, включала показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:

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

- рівень прогресу студентів (оцінюється за відсотком студентів, яким зареєстровані кредити за опанування дисципліни/модулю, і показниками успішності упродовж семестру і на підсумковому контролі, з урахуванням результатів вступного контролю і показників успішності на дисциплінах, які викладалися раніше);

- якість оцінювання успішності студентів:

- за розподілом оцінок з навчальних дисциплін упродовж семестру і на підсумковому контролі;
- за порівнянням розподілу оцінок по тому ж контингенту студентів на споріднених дисциплінах або дисциплінах того ж рівня складності у той самий період часу;
- за результатами контролю залишкових знань студентів: за порівнянням з успішністю студентів на дисциплінах, які викладалися раніше чи пізніше, але в яких оцінюються набуття студентами тих самих чи однотипних компетентностей тощо;

- рівень навчально-методичних розробок (експертні оцінки, в т. ч. зовнішні);

- підвищення кваліфікації;

- участь у методичній роботі кафедр, факультетів (інститутів);

- участь у роботі з організації навчального процесу;

- участь у профорієнтаційній роботі;

- участь в інших заходах, роботах, проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Університеті, на підвищення ефективності діяльності Університету тощо;

- інше.

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

6. Розробити процедуру дострокового припинення трудових відносин із тими науково-педагогічними працівниками, які стабільно демонструють свою професійну нездатність як викладачі.

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; проректор з наукової роботи; навчально-методичне управління; перший проректор.

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

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

Університету слід створювати науково-педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджувати програми, спрямовані на вдосконалення професійних вмінь слабких викладачів, а також сприяти формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно

цінуватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити такі 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 інституті післядипломної освіти програм підвищення кваліфікації.

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

3. Запровадити на базі Університету обов'язкову річну програму підготовки для штатних викладачів, які залучаються до науково-педагогічної роботи вперше.

4. Враховуючи зростання наставницької складової в кураторській роботі та відсутність у більшості науково-педагогічних працівників спеціальної педагогічної підготовки, запровадити регулярні семінари з підвищення кваліфікації кураторів.

5. Враховуючи зростаюче з року в рік залучення до навчального процесу аспірантів (що відповідає сучасній практиці більшості університетів світу), посилити педагогічну підготовку аспірантів шляхом запровадження на першому році навчання в аспірантурі спецкурсу з розвитку професійно-педагогічної компетентності.

6. Враховуючи роль англійської мови в сучасному науковому світі та на ринку освітніх послуг, сприяти підвищенню рівня володіння науково-педагогічними працівниками англійською мовою. Зокрема:

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

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

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

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

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи, проректор з наукової роботи; навчально-методичне управління; перший проректор.

**Критерії ефективності:** оцінка фахового рівня науково-педагогічних працівників студентами, випускниками, викладачами, зовнішніми експертами; запровадження програм підготовки (дисциплін) англійською мовою.

## VI. Навчальні ресурси та підтримка студентів

### 6.1. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання

Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних



технологій дозволяють провідним університетам світу суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту в Університеті є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять, а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з опанування навчальних дисциплін, для чого необхідне розуміння ними того факту, що обмеження процесу навчання виключно участю в лекційних, семінарських і практичних заняттях є недостатнім для формування конкурентоспроможного рівня професійної компетентності в умовах сучасного, швидкозмінного ринку праці. Побіжним підтвердженням останнього є той факт, що згідно з вимогами міжнародно визнаних класифікацій освітніх програм (ISCED-1997 і проекту ISCED-2011 EQF-HE, EQF-LLL тощо):

- випускник освітнього ступеня «бакалавр» має бути готовим до діяльності, яка передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), застосування інноваційних підходів, а також мати здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності;

- випускник освітнього ступеня «магістр» має бути готовим до здійснення дослідницької та/або інноваційної діяльності, а також до повної самостійності у подальшому навчанні, бути здатним формувати судження і приймати рішення в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог.

Враховуючи викладене, доцільно:

### **1. На рівні структурних підрозділів розробити і реалізувати збалансовану систему заходів:**

- стимулювати і спонукати викладачів до впровадження мультимедійних технологій при викладанні навчальних дисциплін, як у лекційних заняттях, так і при проведенні лабораторних робіт (віртуальні лабораторії), забезпечуючи при цьому оснащення необхідної кількості аудиторій мультимедійним обладнанням;

- стимулювати, спонукати і контролювати діяльність викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання, завдяки розміщенню навчальних ресурсів у внутрішній Університетській 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 і очікуваних наслідків запровадження нових форм викладання і навчання, а також механізмів оперативного реагування на зіткнення точок зору двох сторін навчального процесу.

### **2. На рівні Університету:**

- розробити заходи, які б спонукали факультети (інститути) до перегляду навчальних програм щодо зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні студентів з диференціацією за рівнями підготовки і формами навчання із досягненням запланованих показників упродовж 2-3 років;

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

- підтримувати дії викладачів, кафедр, факультетів (інститутів), спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів;

- забезпечити належне функціонування електронної бібліотеки та щорічну

підписку на електронні фахові наукові журнали;

**Відповідальні за розроблення і впровадження:** факультети (інститути); науково-методична рада Університету; директор бібліотеки; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; перший проректор.

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

## **VII. Інформаційні системи та публічність інформації**

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

Усім структурним підрозділам сформувавши, як мінімум – українською та англійською мовами, і регулярно оновлювати інформаційні пакети щодо діючих програм навчання і переліку дисциплін у програмах підготовки.

**Відповідальні за впровадження:** декани факультетів (директори інститутів), керівники структурних підрозділів; центр інформаційних технологій; навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; проректор з міжнародних зв'язків; перший проректор.

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

**Відповідальні за впровадження:** декани факультетів (директори інститутів); проректор з міжнародних зв'язків.

3. Здійснювати часткове оприлюднення:

- звітів про самооцінку структурних підрозділів і навчальних програм;
- результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості, у тому числі при ліцензуванні, акредитації, сертифікації тощо;
- результатів оцінювань рейтинговими агентствами;
- результатів внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їх батьків, випускників, роботодавців тощо.

**Відповідальні за впровадження:** декани факультетів (директори інститутів), керівники структурних підрозділів; навчально-методичне управління; науково-методична рада Університету; проректор з науково-педагогічної та виховної роботи; проректор з міжнародних зв'язків; перший проректор.