

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**



МАУП

**ПРОГРАМА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПрАТ «ВНЗ
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Київ – 2019

**«УХВАЛЕНО»
рішенням Вченої ради
ПрАТ «ВНЗ «МАУП»**

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор ПрАТ
«ВНЗ «МАУП»**

Протокол від 25.09.2019 р. № 8

_____ **М. Н. Курко**

**ПРОГРАМА
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ПрАТ “ВНЗ
“МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”**

Київ – 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
НОРМАТИВНО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МІЖРЕГІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	7
<i>Розділ 1. МОНІТОРИНГ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ.....</i>	9
1.1. Відповідність навчальних планів та європейським стандартам вищої освіти.....	9
1.2. Удосконалення освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти.....	10
1.3. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін ...	11
<i>Розділ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ФАХОВОЇ МАЙСТЕРНОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ</i>	14
2.1. Підбір науково-педагогічних працівників.....	14
2.2. Забезпечення вмотивованості науково-педагогічних працівників до безперервного підвищення кваліфікації	15
2.3. Розробка і застосування інноваційних технологій підготовки здобувачів вищої освіти	16
<i>Розділ 3. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ</i>	18
3.1. Залучення обдарованої молоді до навчання в Академії.....	18
3.2. Забезпечення доступу здобувачів вищої освіти до навчальних та наукових ресурсів.....	20
3.3. Систематичне збагачення знань, умінь та навичок майбутніх фахівців у процесі самостійної роботи навчально-практичнихзанять.....	20
<i>Розділ 4. ОБ'ЄКТИВНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МІЖРЕГІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ</i>	22
4.1. Критерії об'єктивності оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців	22
4.2. Напрями оцінювання фахової майстерності науково-педагогічних працівників.....	24
4.3. Підвищення всеукраїнського та міжнародного рейтингу Академії як передумова зростання конкурентоспроможності випускників на ринку праці	25

ВСТУП

Підвищення внутрішньої системи забезпечення високої якості вищої освіти в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (МАУП) (надалі – Академія) нерозривно пов'язане з автономією, традиціями та гідністю академічної спільноти і повинно будуватися на свідомому, спільному створенні культури всіх її учасників.

Законодавчою базою формування внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти в Академії є:

➤ Закон України «Про вищу освіту». В розділі V. Забезпечення якості вищої освіти, статті 16 в редакції Закону «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII наголошується, що система забезпечення якості вищої освіти в Україні складається із:

- системи забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості);
- системи зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності закладів вищої освіти та якості вищої освіти;
- системи забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти;

➤ Положення про організацію освітнього процесу в ПрАТ «ВНЗ «МАУП», схвалене рішенням Вченої ради Академії та затверджене наказом ректора (від 29.06.2017 р. № 90-о);

➤ Положення про організацію освітнього процесу за дистанційною формою навчання в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (від 26.05.2016 р. № 82-о);

➤ Положення про порядок та умови обрання студентами дисциплін за вибором в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (від 08.06.2016 р. № 97-о);

➤ Положення про академічну мобільність учасників освітнього процесу в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (від 12.12.2016 р. № 197-о);

➤ Положення про екзаменаційну комісію в ПрАТ «ВНЗ «МАУП», схвалене Вченою радою та затверджене наказом ректора (від 28.04.2016 р. № 67-о);

➤ Положення про рейтинг науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів/факультетів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (протокол № 6 засідання Вченої ради від 27.06.2018 р., затверджено наказом ректора від 27.06.2018 р. № 70-о);

➤ Положення про внутрішню систему забезпечення якості вищої освіти у ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (протокол № 8 засідання Вченої ради від 25.09.2019 р., затверджено та введено в дію наказом ректора від 25.09.2019 р. № 129-о) та ін.

Система забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- 1) визначення принципів та процедур забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм;
- 3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти та регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- 5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі самостійної роботи студентів, за кожною освітньою програмою;
- 6) забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління освітнім процесом;
- 7) забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- 8) забезпечення дотримання академічної доброчесності працівниками закладів вищої освіти та здобувачами вищої освіти, у тому числі створення і забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та виявлення академічного плагіату;

{Пункт 8 частини другої статті 16 в редакції Закону № 2145-VIII від 05.09.2017 р.}

- 9) інших процедур і заходів.

Система забезпечення закладом вищої освіти якості освітньої діяльності та якості вищої освіти (система внутрішнього забезпечення якості) за його поданням оцінюється Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти або акредитованими ним незалежними установами оцінювання та забезпечення якості вищої освіти на предмет її відповідності вимогам до системи забезпечення якості вищої освіти, що затверджуються Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.

Система зовнішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти закладів вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

- 1) забезпечення ефективності процесів і процедур внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності закладів вищої освіти та якості вищої освіти;
- 2) забезпечення наявності системи проведення процедур зовнішнього забезпечення якості;
- 3) забезпечення наявності оприлюднених критеріїв прийняття рішень відповідно до стандартів та рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти;
- 4) налагодження доступного і зрозумілого звітування;

5) проведення періодичних перевірок діяльності систем забезпечення якості та механізмів роботи з отриманими рекомендаціями;

6) інших процедур і заходів.

Система забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти передбачає здійснення таких процедур і заходів:

1) забезпечення наявності та ефективності процесів і процедур зовнішнього забезпечення якості вищої освіти;

2) забезпечення наявності достатніх і збалансованих ресурсів для здійснення процесів зовнішнього забезпечення якості вищої освіти;

3) забезпечення незалежності у діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти і незалежних установ оцінювання та забезпечення якості вищої освіти;

4) підзвітність;

5) інших процедур і заходів.

З метою належної реалізації вимог «Програми забезпечення якості вищої освіти в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» розроблено «План робочих заходів на навчальний рік» за відповідними напрямками та у визначені терміни. Головне завдання – сформулювати стратегічний план розвитку та вдосконалення освітньої діяльності з підготовки фахівців зі спеціальностей з урахуванням потреб ринку праці та освітніх прагнень громадян.

НОРМАТИВНО-КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МІЖРЕГІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Вважаючи головним замовником освітніх послуг суспільство, колектив ПрАТ «ВНЗ «МАУП» обрав європейський принципний підхід до взаємодії із зовнішнім середовищем, за яким вимоги до якості вищої освіти висувуються безпосередньо споживачами цих послуг – різними галузями виробництва, соціальною, культурною та іншими сферами, а також стейкхолдерами (роботодавцями) і здобувачами вищої освіти (студенти, аспіранти, доктори філософії (Ph.D)).

2. Провідною умовою перетворення професійної підготовки молоді в ПрАТ «ВНЗ «МАУП» у потужний фактор державного культуротворення й економічного зростання є наявність цільової Програми забезпечення якості вищої освіти.

3. У запропонованій Програмі враховано високий рівень вимог держави до діяльності закладу вищої освіти, критерії й показники якості фахової підготовки здобувачів вищої освіти і науково-педагогічної діяльності викладачів, які встановлено МОН України. У цьому сенсі однією з провідних функцій забезпечення якості освіти в ПрАТ «ВНЗ «МАУП» є моніторинг рівня сформованості цих показників.

Стратегічною метою Програми є модернізація цілей, змісту і технологій підготовки фахівців із вищою освітою на засадах її гуманізації, демократизації й гуманітаризації, що вимагає радикального оновлення навчальних планів і програм, їх адаптації до сьогоденних і прогнозованих потреб суспільства у кваліфікованих майбутніх фахівцях. Вона є засобом утвердження пріоритетності професійно-розвиваючих цілей фахової підготовки здобувачів вищої освіти, розширення традиційних функцій змісту вищої освіти (культурозберігаючої й культуротрансляційної) за рахунок особистісно-розвиваючої та культуротворчої функцій.

4. У концептуальному аспекті якість підготовки фахівців у ПрАТ «ВНЗ «МАУП» досягається у чотирьох провідних вимірах: управлінському, дидактичному, методичному та виховному.

Управлінський вимір якості освітніх послуг передбачає створення умов для гармонізації й системності процесу виконання керівниками всіх рівнів своїх мотиваційних, проектувальних, організаційних, стимулюючих, контролюючих функцій. У цьому вимірі діяльність ПрАТ «ВНЗ «МАУП» ґрунтується на наукових основах кадрового менеджменту, за теорією якого провідним фактором якісної реалізації освітньої політики закладу вищої освіти є особистість управлінця та особистість викладача, а побудова системи кадрового менеджменту з її мотиваційним, аналітико-організаційним і стимулюючим потенціалом – це головний засіб досягнення розвивальних та інших цілей. Враховуючи те, що якісне навчання і виховання здобувачів вищої освіти є результатом активності та професіоналізму управлінського і науково-

педагогічного персоналу ПрАТ «ВНЗ «МАУП», особлива увага у Програмі забезпечення якості вищої освіти спрямовується на підвищення професійної майстерності.

Дидактичний вимір якісних освітніх послуг знаходиться у площині вдосконалення змісту фахової підготовки здобувачів вищої освіти, орієнтації навчально-методичної документації на інноваційно-освітні технології, професійно-розвиваючих форм і засобів навчання, інформаційно-комунікативних методів спілкування зі слухацькою аудиторією тощо.

Культивування якості освітніх послуг у **методичному вимірі** корелюється з оновленням на особистісно-орієнтованій та діагностичній основах методичного забезпечення процесу викладання загальнонаукових і фахових дисциплін, а також організації самостійної навчальної діяльності майбутніх фахівців на засадах розширення комп'ютерно-технічної бази дистанційного навчання та способів її використання.

Виховний вимір траєкторії руху до якості фахової підготовки пов'язаний з домінуванням патріотизму та високоморальних рис особистості, що забезпечуються всебічним розвитком відчуття національної гідності кожного майбутнього фахівця, стимулюванням процесів самовиховання.

5. Якість професійної освіти в ПрАТ «ВНЗ «МАУП» – це похідна від рівня соціальної значущості і наукової продуктивності праці науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти, а також від ступеня сформованості в останніх досвіду науково-дослідної роботи за обраним фахом. Створення в Академії сприятливого середовища для розвитку наукових досліджень, культивування гуманної взаємодії науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти як суб'єктів наукової співтворчості є провідним механізмом виконання конкретного запиту практики.

6. З огляду на європейський досвід, основою Програми забезпечення якості вищої освіти є система цільових орієнтирів і принципів культивування престижу професійної майстерності майбутніх фахівців в умовах інформаційного суспільства. Вона враховує потребу в постійному динамічному розвитку на засадах міждисциплінарної та трансдисциплінарної інтеграції змісту навчальних дисциплін з урахуванням усіх її функцій як особливої цілісності. Структурними компонентами Програми є:

- моніторинг навчально-методичної документації;
- удосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників;
- формування професійних компетентностей у майбутніх фахівців;
- об'єктивність оцінювання якості вищої освіти в Міжрегіональній Академії управління персоналом.

Розділ 1. МОНІТОРИНГ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ

1.1. Відповідність навчальних планів державним та європейським стандартам вищої освіти

Державні та європейські стандарти вищої освіти зорієнтовують вимоги до рівня професійної підготовки випускників відповідно до потреб часу і завдань розвитку країни. Вони виконують функцію інструменту модернізації вищої освіти завдяки актуалізації дієвого підходу до освітнього процесу, спрямованого на розвиток умінь і навичок здобувачів вищої освіти, застосування здобутих знань у практичних ситуаціях, пошук шляхів інтеграції до соціокультурного та природного середовища.

Навчальні плани – документи, що визначають перелік та обсяг нормативних і вибіркових навчальних дисциплін, послідовність їх вивчення та кількість годин (кредитів), що відводяться на їх вивчення, графіки освітнього процесу, форми і методи поточного та індивідуального контролю навчальних досягнень здобувачів вищої освіти. Вони визначають також обсяг часу, відведений на самостійну роботу здобувачів вищої освіти, і забезпечують:

- зростання привабливості потенційних споживачів освітніх послуг;
- динамічність потенційного розвитку освіти з урахуванням вимог освітніх послуг Європи і світу загалом та конкретної предметної галузі зокрема;
- академічну мобільність здобувачів вищої освіти;
- підвищення здатності випускників до працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому (у зв'язку зі змінами вимог ринку праці);
- конкурентоспроможність ПрАТ «ВНЗ «МАУП» на освітньому ринку України, Європи і світу.

Навчальні плани Академії орієнтовані на здобувачів вищої освіти, відповідно до рекомендації європейських інституцій, на досвід із запровадження рівнів національної рамки кваліфікації (НРК) і так званих еталонів предметних областей в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг.

Процедура моніторингу і періодичного перегляду навчальних планів спрямована на:

- удосконалення їх структури (визначення переліку і змісту навчальних дисциплін і практик, розподіл навчального часу, визначення підходів до викладання та навчання, а також методів оцінювання);
- вибір видів освітньої діяльності, які дають можливість досягнення визначених результатів навчання;
- сферу інтересів науково-педагогічних працівників (однак їх роль має бути значно меншою порівняно із запланованими результатами навчання здобувачів вищої освіти, що і є суттю орієнтованого підходу до формування навчального плану);

- мінімізацію кількості навчальних дисциплін, що сприятиме підвищенню об'єктивності оцінювання рівня сформованості компетентностей у здобувачів вищої освіти як завдяки можливості досягнення відповідності змісту дисципліни запланованим результатам навчання, так і завдяки можливості об'єднати експертний потенціал науково-педагогічних працівників у процесі підсумкового оцінювання;
- врахування вимог до результатів навчання за попереднім рівнем;
- формулювання критеріїв, за якими відбуватиметься перегляд навчальних планів у результаті як зворотного зв'язку із науково-педагогічними працівниками, здобувачами вищої освіти, випускниками і роботодавцями, так і внаслідок прогнозування розвитку галузі і суспільства.

Навчальні плани Академії розробляються відповідно до державних та європейських стандартів підготовки фахівців з кожної спеціальності на період реалізації відповідної освітньо-професійної програми, схвалюються Вченою радою Академії та затверджуються ректором. На основі навчального плану розробляються робочі навчальні плани на поточний навчальний рік.

Відповідальні за відповідність навчальних планів державним та європейським стандартам вищої освіти і їх впровадження: випускові кафедри, директори/декани, вчені ради навчальних підрозділів; Центр організації практики, працевлаштування студентів та роботи з випускниками; Департамент навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності; Департамент ліцензування та акредитації; Науково-методична рада; проректор; перший проректор; Вчена рада та ректор Академії.

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

1.2. Удосконалення освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти

Освітні програми – нормативні документи, що конкретизують визначені навчальним планом дисципліни для кожної спеціальності, спеціалізації відповідно до галузі знань або її складової, деталізують навчальний зміст, у результаті засвоєння якого будуть сформовані професійні компетенції.

Організація освітнього процесу за кредитно-трансферною системою передбачає такі вимоги до освітніх програм: структурування за модульним принципом змісту навчальної дисципліни, в якій попередньо розробляються усі види занять з конкретного модуля, а також система оцінювання за модульним контролем. Проведення модульного контролю здійснюється відповідно до розроблених індивідуальних варіантів завдань, з огляду на окреслену структуру навчального матеріалу. Кожне індивідуальне завдання охоплює весь навчальний матеріал модуля. Критерії оцінювання результатів виконання контрольних завдань доводяться до відома здобувачів вищої освіти перед початком вивчення модуля і дублюються напередодні проведення модульного контролю.

Процедура моніторингу і періодичного перегляду освітніх програм включає заходи, спрямовані на:

- формулювання цілей і завдань освітньо-виховного процесу здобувачів вищої освіти з урахуванням позицій роботодавців, провідних фахівців і академічної спільноти (на регіональному, національному та європейському рівнях);
- забезпечення розвитку творчого потенціалу особистості здобувачів вищої освіти;
- визначення профілю програми підготовки фахівців відповідно до рівня присвоєння кваліфікацій та з урахуванням типових видів занять випускників (карта професій);
- розробку загальних (інструментальних, міжособистісних, системних) та фахових компетентностей, які мають простежуватись у програмі підготовки і відобразитись у визнанні професійної та/або академічної кваліфікації;
- визначення послідовності й організаційних форм вивчення навчальних дисциплін;
- встановлення кінцевих результатів навчання за програмою фахової підготовки здобувачів вищої освіти (опис доступною мовою знань, умінь і навичок);
- обґрунтування критеріїв оцінювання знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти, а також рівня їх досягнень.

Освітні програми в Академії орієнтовані на вдосконалення практичної підготовки майбутніх фахівців, тобто освітній процес, спрямований на формування вмінь застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності. Розробники освітніх програм мають постійно узгоджувати з потенційними роботодавцями обсяги і види практичної підготовки та терміни її проведення для покращення адаптації випускників до умов майбутньої діяльності.

Відповідальні за вдосконалення освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти і їх впровадження: випускові кафедри, директори/декани, вчені ради навчальних підрозділів; Центр організації практики, працевлаштування студентів та роботи з випускниками; Департамент навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності; Департамент ліцензування та акредитації; Науково-методична рада; проректор; перший проректор; Вчена рада та ректор Академії.

Критерії ефективності: індекс працевлаштування випускників; міжнародна сертифікація освітніх програм; участь у міжнародних програмах підготовки; мобільність здобувачів вищої освіти; рейтинг за оцінками роботодавців.

1.3. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін

Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін

здійснюється на засадах інноваційно-освітніх технологій, розширення комп'ютерно-технічної бази дистанційного навчання та способів її використання.

Методичне забезпечення навчальних дисциплін покладається на кафедру, наукове спрямування якої найбільш повно відповідає їх змісту. Перелік навчальних дисциплін, закріплених за кафедрою, формується на кожний семестр навчального року на основі педагогічного навантаження.

З кожної навчальної дисципліни розробляється комплекс методичного забезпечення, зокрема:

- навчальні програми дисциплін;
- робочі навчальні програми дисциплін;
- методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи здобувачів вищої освіти;
- інструктивно-методичних матеріалів до лекційних, семінарських, практичних занять;
- індивідуальних навчально-дослідних завдань;
- змісту контрольних робіт;
- письмових та електронних варіантів тестів для проведення поточного та підсумкового контролю;
- програм навчальних, виробничих та інших видів практик;
- підручників і навчальних посібників;
- вимог до індивідуальних завдань, курсових, кваліфікаційних робіт (дипломних робіт/проектів).

Щорічно оновлюється тематика курсових, кваліфікаційних/дипломних робіт і періодично вдосконалюються методичні вказівки до їх підготовки.

Відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю наукових інтересів кафедр покладено на завідувачів кафедр, керівників та членів ради навчальних підрозділів; проректора, Науково-методичну раду Академії.

Отже, моніторинг навчально-методичної документації передбачає постійне вдосконалення:

- 1) навчальних планів і освітніх програм з усіх нормативних і вибіркового навчальних дисциплін;
- 2) програм практик;
- 3) підручників і навчальних посібників;
- 4) інструктивно-методичних матеріалів для проведення лекційних, семінарських, практичних і лабораторних занять;
- 5) індивідуальних навчально-дослідних завдань;
- 6) змісту контрольних робіт;
- 7) письмових та електронних версій тестів для поточного і підсумкового контролю;
- 8) методичних матеріалів для організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти;
- 9) вимог до індивідуальних завдань, курсових робіт.

Відповідальні за підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін: випускові кафедри, директори/декани, вчені ради навчальних підрозділів; Центр організації практики, працевлаштування студентів та роботи з випускниками; Департамент навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності; Департамент ліцензування та акредитації; Науково-методична рада; проректор; перший проректор; Вчена рада та ректор Академії.

Критерії ефективності: оцінювання якості методичного забезпечення навчальних дисциплін здобувачами вищої освіти, науково-педагогічними працівниками; випускниками, стейкхолдерами; зовнішніми експертами.

Розділ 2. УДОСКОНАЛЕННЯ ФАХОВОЇ МАЙСТЕРНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Підбір науково-педагогічних працівників

Науково-педагогічні працівники Академії – це найважливіший навчальний ресурс для здобувачів вищої освіти. Їх компетентність є ключовим чинником, який визначає потенціал Академії із забезпечення якості освіти. Без ефективної участі науково-педагогічних працівників будь-які заходи, спрямовані на підвищення якості освіти, безперспективні.

Професорсько-викладацький склад Академії та його наукові досягнення значною мірою визначають можливості отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме вони несуть відповідальність за розробку освітніх програм, їх запровадження, якість викладання та оцінювання, забезпечення зворотного зв'язку із стейкхолдерами, випускниками і здобувачами вищої освіти.

Процедури відбору та призначення на посади науково-педагогічних працівників регламентуються законами України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами профільних міністерств і відомств та Академії.

На посади завідувачів кафедр обираються провідні фахівці галузей знань з науковим ступенем “доктор наук” за умови розробки авторської програми розвитку кафедри і її схваленням Вченою радою Академії.

До керівництва кваліфікаційними/дипломними роботами (проектами) і читання лекційних курсів для здобувачів вищої освіти допускаються тільки науково-педагогічні працівники з наявністю наукового ступеня “доктор наук” або “кандидат наук”, “доктор філософії (Ph.D.)”.

Залучення науково-педагогічних працівників (як штатних, так і сумісників), до освітнього процесу здійснюється за умови:

- відповідності їхнього фахового рівня вимогам щодо якості вищої освіти, що висуваються безпосередньо споживачами цих послуг, – різними галузями виробництва, соціальною, культурною та іншими сферами, а також стейкхолдерами і здобувачами вищої освіти;
- постійного вдосконалення методики викладання запропонованих дисциплін з урахуванням не тільки вітчизняних, а й зарубіжних інноваційних технологій;
- наявності необхідних знань, умінь і навичок для ефективної передачі бажаної інформації здобувачам вищої освіти;
- здатності до безперервного отримування і генерування нових знань, умінь і навичок, а також їх адаптування до динамічних вимог цивілізації.

Рішення щодо продовження терміну перебування науково-педагогічних працівників на посадах, заохочення, накладення дисциплінарних стягнень, дострокового припинення трудових відносин приймаються з обов'язковим урахуванням оцінки ефективності їхньої діяльності і дотриманням чинного законодавства України.

Відповідальні за підбір науково-педагогічних працівників:

відділ управління персоналом Департаменту кадрового забезпечення та економіки праці; Вища школа управління МАУП; керівники навчальних підрозділів; проректор; перший проректор; ректор Академії.

Критерії ефективності: оцінка фахового рівня науково-педагогічних працівників здобувачами вищої освіти, випускниками, зовнішніми експертами.

2.2. Забезпечення вмотивованості науково-педагогічних працівників до безперервного підвищення кваліфікації

Наглядова рада та ректорат Академії створюють науково-педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджують створення програм підвищення їхньої кваліфікації. Такі програми дають можливість отримання додаткової професії в межах раніше здобутого фаху, що сприяє кар'єрному зростанню і підвищує здатність працевлаштування.

Типи програм:

1. Програми підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти (ЗВО).

Такі програми формуються за напрямками і спеціальностями на тривалу перспективу, їх підготовку забезпечує Академія.

Відповідальні за розробку і впровадження: Відділ управління персоналом Департаменту кадрового забезпечення та економіки праці; Вища школа управління МАУП; завідувачі кафедр, керівники, декани, вчені ради навчальних підрозділів, науково-методична рада Академії, ректорат.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їхнє кар'єрне зростання; національна і міжнародна сертифікація програм; рейтинг за оцінками керівництва інших закладів вищої освіти; незалежні експерти.

2. Тематичні програми підвищення кваліфікації фахівців-практиків.

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

Відповідальні за розробку і впровадження: завідувачі кафедр, керівники, декани, вчені ради навчальних підрозділів; науково-методична рада Академії, ректорат.

Критерії ефективності: кількість слухачів та їх кар'єрне зростання; національна і міжнародна сертифікація програм; рейтинг за оцінками слухачів курсів та роботодавців.

Безперервне підвищення фахової компетентності науково-педагогічних працівників мотивується наданням рекомендації кандидатам наук до навчання в докторантурі за відповідними спеціальностями, а також:

1) проходженням безкоштовної підготовки, сприяє кар'єрному зростанню збільшенню навчального навантаження, залученню до викладання дисциплін в

інших навчальних підрозділах Академії;

2) оплатою за публікації наукових статей у провідних фахових міжнародних виданнях, що індексовані в наукометричних базах Scopus та Web of Science;

3) додатковою оплатою за викладання професійних дисциплін англійською мовою;

4) виділенням необхідних фінансових ресурсів у вигляді “премій” і “надбавок” до заробітних плат у розмірах залежно від величини загального показника роботи науково-педагогічного працівника тощо.

Відповідальні за забезпечення вмотивованості науково-педагогічних працівників до безперервного підвищення кваліфікації: керівники навчальних підрозділів; Департамент кадрового забезпечення та економіки праці; Вища школа управління МАУП; проректор; перший проректор; ректор Академії.

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

2.3. Розробка і застосування інноваційних технологій підготовки здобувачів вищої освіти

Актуальність у розробці і застосуванні інноваційних технологій підготовки майбутніх фахівців зумовлюється потребою цивілізації у забезпеченні реальної, а не декларованої пріоритетності освіти в контексті вимог і можливостей ХХІ сторіччя.

В Академії докладається зусиль на безперервну розробку і застосування інноваційних технологій у підготовці майбутніх фахівців до ефективної праці в надзвичайно глобалізованому і динамічно мінливому світі, сприйняття його зміни як суттєвої складової власного способу життєдіяльності і здатності до прийняття нестандартних та швидких рішень. Основну увагу науково-педагогічних працівників спрямовано на подолання консерватизму в підходах до навчально-виховної діяльності і наявних стереотипів мислення.

В основу процесу вдосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників закладено розробку і застосування інноваційних технологій підготовки майбутніх фахівців, які ґрунтуються на принципах:

- випереджувального розвитку;
- проектування інноваційного розвитку;
- неперервності освіти;
- інноваційності освітнього середовища;
- формування особистісно-неповторного професійного “Я”.

Інноваційні технології підготовки майбутніх фахівців спрямовуються на якісну реалізацію всеукраїнських та міжнародних освітніх стандартів з внесенням у викладання навчальних дисциплін елементів моделювання педагогічних процесів та явищ, що спонукають здобувачів вищої освіти до

самостійної роботи, творчого пошуку, креативності й імпровізаційності в умовах процесу глобалізації та динамічної мінливості світу.

Доцільність запровадження певних інноваційних технологій у навчальний процес регламентується спроможністю сприйняття здобувачами вищої освіти оновленої системи знань на рівні привнесення таких глибоких змін:

- інновації зі збереженням первинних властивостей системи при можливому частковому оновленні її функцій;
- інновації зі зміною кількісних властивостей системи;
- інновації з частковим переструктуруванням системи для покращення якості її функціонування;
- інновації з частковою зміною елементів і підструктур системи для оптимізації їх взаємодії;
- інновації з найпростішими якісними змінами (за відсутності змін у початкових ознаках системи);
- інновації з появою нового покоління товарів, технологій або послуг (змінюються всі або більшість властивостей системи, але зберігається вихідна її структурна концепція);
- інновації з якісною зміною вихідних властивостей системи без зміни функціонального принципу;
- інновації зі зміною базових функціональних властивостей системи.

Основною ознакою інноваційних технологій підготовки майбутніх фахівців є міра новизни (нові у світі; нові у країні; нові для закладу).

Відповідальні за розробку і застосування інноваційних технологій підготовки майбутніх фахівців:

випускові кафедри, директори/декани, вчені ради навчальних підрозділів;

Центр організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі;

Центр організації практики, працевлаштування студентів та роботи з випускниками; Департамент навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності; Департамент ліцензування та акредитації; Науково-методична рада; проректор; перший проректор; Вчена рада та ректор Академії.

Критерії ефективності: оцінювання рівня проведення занять здобувачами вищої освіти, випускниками, науково-педагогічними працівниками; зовнішніми експертами.

Розділ 3. ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

3.1. Залучення обдарованої молоді до навчання в Академії

Стратегія формування контингенту здобувачів вищої освіти розрахована на швидку експансію вищої освіти і зростаючу конкуренцію серед випускників до працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому (у зв'язку зі змінами вимог на ринку праці). Конкурентоспроможність ПрАТ «ВНЗ «МАУП» на освітньому ринку забезпечується високим рівнем підготовленості вступників до навчання. Відбір талановитої молоді до Академії залежить від профорієнтаційної роботи з випускниками (за попереднім рівнем освіти), правил вступу до ЗВО, наявності привабливих пропозицій для абітурієнтів, їхніх батьків, стейкхолдерів. Відсутність належних зусиль у цих напрямках як на рівні Академії загалом, так і на рівні інститутів, факультетів, кафедр, окремих викладачів є неприпустимою.

Керівництво Академії забезпечує координацію дій структурних підрозділів у процесі профорієнтаційної роботи зі вступниками для здобуття ступенів вищої освіти «бакалавр», «магістр» і «доктор філософії». До переліку необхідних заходів входять:

- підготовка інформаційних матеріалів (буклети, стенди, мультимедіа, фільми тощо) про Академію та її структурні підрозділи;
- налагодження основ співпраці інститутів, факультетів і кафедр з районними відділами освіти м. Києва, обласними управліннями освіти України;
- організаційне і матеріальне забезпечення Всеукраїнських олімпіад школярів;
- співпраця зі стейкхолдерами відповідних галузей;
- участь у профорієнтаційній роботі, у ярмарках вакансій, проведення зустрічей викладачів і здобувачів вищої освіти з учнями шкіл на базі інститутів/факультетів, кафедр;
- проведення днів відкритих дверей;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

Стратегія формування умов доступу до освіти спрямована на забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору абітурієнтів в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції. Прийом здобувачів вищої освіти на навчання здійснюється відповідно до освітніх рівнів, спеціальностей і спеціалізацій завдяки розробці планів набору на наступний навчальний рік, який унеможливорює формування економічно необґрунтованих груп за чисельністю здобувачів вищої освіти.

Академія визначає особливості оплати за навчання і забезпечує право громадян на здобуття вищої освіти з урахуванням індивідуальних здібностей та обдарувань здобувачів вищої освіти. Розмір знижки в оплаті за навчання

встановлюється індивідуально на один навчальний рік (півріччя), а саме:

- абітурієнтам, які подають сертифікати зовнішнього незалежного оцінювання з відповідних загальноосвітніх предметів для здобуття ступеня вищої освіти бакалавр не нижче 180 балів з двох конкурсних предметів, – 100 % знижка на оплату за 1-й рік навчання на основі повної загальної середньої освіти, а за умови подальшого досягнення в кожному семестрі середнього балу успішності не нижче 90 балів (за 100-бальною шкалою) – 50 % знижка на оплату за наступний рік навчання;

- здобувачам вищої освіти, які зайняли у поточному навчальному році призові місця (дипломи I–III ступенів) у II турі Всеукраїнських олімпіад здобувачам вищої освіти, або у II турі Всеукраїнського конкурсу здобувачам вищої освіти наукових робіт з природничих, технічних та гуманітарних наук, надається знижка відповідно (100 %, 50 % та 25 %) на оплату за 1-й рік навчання;

- абітурієнтам, які в рік вступу є призерами (дипломи I– III ступенів) IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових предметів та/або призерам III етапу Всеукраїнського конкурсу-захисту науково-дослідницьких робіт учнів – членів Малої академії наук України, – 50 % знижка на оплату за 1-й рік навчання;

- абітурієнтам (здобувачам вищої освіти), які є випускниками Президентського університету – першого рівня вищої освіти (бакалаврський), або коледжу МАУП – початкового рівня «молодший бакалавр» («молодший спеціаліст») – 20 % знижка на оплату за весь період навчання;

- абітурієнтам, які успішно закінчили підготовчі курси Академії, – 5.0–7,5 % знижка на оплату за 1-й рік навчання;

- абітурієнтам, які уклали договори на навчання у дні відкритих дверей, – 20 % знижка на суму першого внеску;

- абітурієнтам, які мають картку клубу “Випускники МАУП”, – 10 % знижка на весь період навчання;

- абітурієнтам, які закінчили школу з золотою медаллю, – 10 % знижка за 1-й рік навчання та 5 % – зі срібною.

Академія розробляє і реалізує заходи, спрямовані на адаптацію першокурсників до освітнього процесу, оскільки саме вони є найбільш чутливим індикатором стану справ з організаційного та матеріально-технічного забезпечення здобувачів вищої освіти. З огляду на досвід провідних європейських університетів збережено кураторство і планується розробити (за аналогією з програмами Peer mentoring і Peer Assisted Study Scheme) програму залучення здобувачів вищої освіти старших курсів до надання допомоги першокурсникам як у зв'язку з адаптацією і соціалізацією новачків до умов навчання в Академії, так і в опануванні ними важких для сприйняття інноваційних технологій формування фахових компетенцій.

Відповідальні за залучення обдарованої молоді до навчання в Академії: випускові кафедри; декани факультетів; директори інститутів; Відділ прийому абітурієнтів; Департамент забезпечення роботи приймальної комісії та оформлення документів про освіту; Департамент виховної роботи та спорту;

Управління організації освітнього процесу; проректор; перший проректор; ректор; Наглядова рада МАУП.

Критерії ефективності: результати вступної кампанії; результати вхідного контролю; успішність здобувачів вищої освіти на зимових та літніх заліково-екзаменаційних сесіях.

3.2. Забезпечення доступу здобувачів вищої освіти до навчальних та наукових ресурсів

Формування професійних компетенцій у майбутніх фахівців здійснюється завдяки їх вільному доступу до навчальних та наукових ресурсів, які забезпечуються сучасною потужною базою Міжрегіональної Академії управління персоналом, зокрема:

- навчально-виробничими спорудами і приміщеннями;
- навчальними корпусами;
- Міжнародним бібліотечно-інформаційним центром (МБІЦ) загальною площею понад **1563,5 м²**, читальний зал періодичної літератури та дисертацій, гуманітарної, економічної та природничо-наукової літератури **78 кв. м**, 50 посадкових місць, читальний зал літератури іноземними мовами **62 кв. м**, 15 посадкових місць, комп'ютерним залом, електронна бібліотека МБІЦ - **4800** посилок (де можна користуватися електронними каталогами, електронною бібліотекою, Інтернетом, сканерами та принтерами), бібліотечним фондом понад **380 000** примірників навчальної, навчально-методичної, наукової та довідкової літератури;
- видавничим центром ДП ВД «Персонал»;
- лабораторіями з сучасними інформаційно-комп'ютерними технологіями;
- дві лекційно-виставкові зали та кіноконцертна зала “УКРАЇНА” на **207** місць.

Пріоритетним напрямом формування професійних компетенцій у майбутніх фахівців є забезпечення доступу здобувачів вищої освіти до потрібних ІТ-засобів та ІТ-сервісів у сфері освіти (e-learning service standard/базовий стандарт e-навчання).

В Академії формуються і видаються здобувачам вищої освіти комплекти літератури, методичні матеріали, на електронних носіях навчальних та наукових ресурсів, існує мультимедійне забезпечення на початку кожного семестру згідно із замовленнями деканатів і кафедр. Цей склад постійно зростає та поновлюється завдяки реалізації планів науково-методичного забезпечення та планів наукових видань ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

3.3. Систематичне збагачення знань, умінь та навичок майбутніх фахівців у процесі самостійної роботи і навчально-практичних занять

Формування професійних компетенцій у майбутніх фахівців здійснюється

завдяки запровадженій системі, яка передбачає використання оперативної інформації для спонукання здобувачів вищої освіти до систематичної самостійної роботи, що є однією з основних форм навчання у вищій школі. Вона дає можливість розвивати пізнавальну активність, формувати самостійність як рису особистості, вміння приймати необхідні рішення в умовах процесу глобалізації та динамічної мінливості світу.

Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти ґрунтується на вільному доступі до навчальних та наукових ресурсів Академії. Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дають можливість їм суттєво інтенсифікувати освітній процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять.

Послідовне стимулювання реальної самостійної роботи здобувачів вищої освіти щодо опанування навчальних дисциплін – це необхідна умова для отримання бажаної якості освіти, оскільки обмеження процесу навчання виключно участю в лекційних, семінарських і практичних заняттях є недостатнім для формування конкурентоспроможного рівня професійної компетентності на сучасному швидкозмінному ринку праці.

Системне заохочення майбутніх фахівців до постійного збагачення знань, умінь та навичок у процесі самостійної роботи здійснюється завдяки запровадженню комплексу заходів, спрямованих на висвітлення моніторингу їх успішності з урахуванням поетапного накопичення балів з кожної навчальної дисципліни відповідно до Болонської системи оцінювання знань, умінь та навичок.

Практична підготовка здобувачів вищої освіти до майбутньої фахової діяльності забезпечується єдністю теоретичних знань, умінь і навичок, яка сприяє формуванню професійних компетентностей ще під час проходження наскрізної (навчальної, виробничої, переддипломної, науково-дослідної та педагогічної) практики.

В Академії розроблено програми практики відповідно до стандартів вищої освіти з регламентацією діяльності здобувачів вищої освіти – практикантів, їх керівників від ЗВО і від баз практики. Пошуком баз практик, документальним забезпеченням співпраці Академії та роботодавців займається Центр організації практики, працевлаштування здобувачів вищої освіти та роботи з випускниками. В його базі даних фіксуються наявні угоди про співпрацю на довгостроковій основі з державними та недержавними установами й організаціями.

Відповідальні за систематичне збагачення знань, умінь та навичок майбутніх фахівців у процесі самостійної роботи і навчально-практичних занять: випускові кафедри, директори/декани, вчені ради навчальних підрозділів; Управління організації освітнього процесу (ООП); Центр організації практики, працевлаштування студентів та роботи з випускниками; Департамент навчально-методичного забезпечення освітньої діяльності (НМЗОД); науково-методична рада; проректор; перший проректор; Вчена рада та ректор Академії.

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

Розділ 4. ОБ'ЄКТИВНІСТЬ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МІЖРЕГІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

4.1. Критерії об'єктивності оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців

Результати моніторингу досягнень здобувачів вищої освіти та показники їхньої успішності здійснюються на основі проведення поточного та підсумкового контролю знань, умінь і навичок.

Проміжним індикатором якості освіти здобувачів вищої освіти виступає об'єктивне оцінювання професорсько-викладацьким складом Академії їхніх знань, умінь і навичок, тоді як кінцевим – є не лише об'єктивність присвоєння кваліфікації екзаменаційною комісією здобувачам вищої освіти, а й оцінка фахової компетентності у процесі практичної діяльності (після завершення навчання) безпосередньо споживачами наданих послуг (різними галузями виробництва, соціальною, культурною та іншими сферами, а також роботодавцями).

Об'єктивність оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців забезпечується своєчасною поінформованістю процедури послідовного використання задекларованих критеріїв. Найбільш загальними критеріями системи оцінювання є:

- а) ступінь об'єктивності внутрішнього оцінювання знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти професорсько-викладацьким складом у процесі проміжного та кінцевого контролю;
- б) досконалість фіксації певного рівня знань, умінь і навичок під час експертного (зовнішнього) оцінювання;
- в) кореляція оцінки результатів навчання здобувачів вищої освіти з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

Високий ступінь об'єктивності внутрішнього оцінювання знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти професорсько-викладацьким складом у процесі проміжного та кінцевого контролю досягається:

- залученням до процедури оцінювання тільки тих фахівців, які розуміють його роль у формуванні професійної майстерності майбутніх працівників управлінської діяльності;
- проекцією впливу будь-якого рівня успішності здобувачів вищої освіти на їхнє подальше навчання в Академії;
- чіткою регламентацією причин відсутності здобувачів вищої освіти у процесі проведення контрольної перевірки знань, умінь і навичок;
- дотриманням канонів законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- застосуванням затверджених процедур, які за необхідності дають можливість проводити внутрішню або зовнішню експертизу.

Досконалість фіксації певного рівня знань, умінь і навичок під час

експертного (зовнішнього) оцінювання забезпечується:

- прозорістю процесу оцінювання досягнень здобувачів вищої освіти;
- необхідною гнучкістю і варіативністю системи оцінювання, її індивідуалізацією відповідно до об'єктивної відмінності рівнів програм підготовки, їх спрямованості, специфіки навчальних дисциплін і очікуваних результатів навчання тощо;
- зворотним зв'язком професорсько-викладацького складу зі здобувачами вищої освіти, що дає змогу з'ясувати допущені похибки.

Для об'єктивності оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців в Академії створено банк екзаменаційних, контрольних завдань і тестів з усіх навчальних дисциплін, що спрямовує їх:

- на накопичення інструментарію оцінки успішності за спеціальністю з метою його цільового використання та подальшого вдосконалення;
- на формування компетентностей відповідно до вимог роботодавців щодо певного кваліфікаційного рівня та пов'язаних з ним посадових обов'язків.

Виконання спеціально розроблених тестових завдань для здобувачів вищої освіти заочної форми навчання є передумовою отримання допуску до складання заліків та екзаменів.

Діагностика об'єктивності оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців здійснюється засобами, які забезпечують:

- визначення рівня сформованості професійної компетентності;
- зміст та форми атестації;
- варіативність підходів до вибору форм атестації, їх структури та змістовного наповнення щодо підготовки здобувачів вищої освіти.

Атестація майбутніх фахівців в Академії здійснюється екзаменаційною комісією (ЕК) з цього фаху (після виконання випускниками навчального плану в повному обсязі) на підставі оцінки рівня набутих професійних компетенцій згідно з вимогами стандартів вищої освіти України за відповідною галуззю знань/спеціальністю.

Зовнішнє оцінювання знань здобувачів вищої освіти у Академії виконується тільки кваліфікованою комісією у складі не менше трьох провідних фахівців певного напрямку навчання чи безпосередньо споживачами наданих послуг (різними галузями виробництва, соціальною, культурною та іншими сферами, а також роботодавцями).

Відповідальні за забезпечення об'єктивності оцінювання знань, умінь і навичок майбутніх фахівців: професорсько-викладацький склад Академії; кафедри; навчальні підрозділи; Міжнародний відкритий університет; Департамент НМЗОД; науково-методична рада Академії; перший проректор; ректор.

Критерії ефективності: кореляція показників успішності з результатами контролю залишкових знань; підтвердження зафіксованого в Академії рівня знань, умінь і навичок під час експертного (зовнішнього) оцінювання; оцінка результатів навчання здобувачів вищої освіти та сформованості професійних і загальних компетентностей у випускників.

4.2. Напрями оцінювання фахової майстерності науково-педагогічних працівників

Оцінювання фахової майстерності науково-педагогічних працівників здійснюється за двома напрямками: оцінювання обсягу роботи (навчальної, навчально-методичної, організаційно-методичної, виховної та науково-дослідної) і оцінювання якості її виконання.

Систематичне оцінювання першого напрямку фахової майстерності науково-педагогічних працівників здійснюється за результатами науково-дослідної, науково-методичної та науково-організаційної роботи, відповідно до методики, на основі «Положення про рейтинг науково-педагогічних працівників, кафедр, інститутів/факультетів ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (наказ ректора Академії від 27.06.2018 р. №70-о), а також за даними анкетування здобувачів вищої освіти, випускників.

Результати оцінки та рейтингу оприлюднюються на засіданнях вченої ради інституту/факультету другого напрямку – завдяки результатам потрійного анкетування (“викладач очима здобувачів вищої освіти”, “викладач очима колег кафедр” і “викладач очима керівництва”), яке проводиться після завершення кожного навчального року.

Система оцінювання навчальної, навчально-методичної, організаційно-методичної та виховної роботи науково-педагогічних працівників включає показники, якими характеризуються:

- якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями здобувачів вищої освіти, випускників, колег кафедр тощо);
- динаміка розвитку фахових компетентностей у здобувачів вищої освіти протягом цілісного вивчення навчальної дисципліни;
- ступінь об’єктивності оцінювання знань, умінь і навичок здобувачів вищої освіти у процесі проміжного та підсумкового контролю;
- рівень навчально-методичних розробок;
- реалізація планів щодо підвищення кваліфікації;
- дієвість у методичній роботі кафедр, інститутів/факультетів;
- ефективність профорієнтаційної роботи;
- участь у розробках та реалізації будь-яких проектів, спрямованих на вдосконалення діяльності Академії тощо.

Оцінювання якості науково-дослідної роботи педагогічних працівників здійснюється Центром організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі за такими показниками:

- підготовка та захист докторської (кандидатської) дисертації;
- здійснення наукового керівництва з підготовки докторських (кандидатських) дисертацій;
- публікація монографій;
- публікація статей у провідних фахових виданнях, що індексовані у міжнародних наукометричних базах Scopus та Web of Science; індекс

- цитованості робіт (зокрема, індекс Гірша);
- публікація статей у провідних фахових вітчизняних виданнях;
- опонування докторських (кандидатських) дисертацій;
- участь у Міжнародних та Всеукраїнських конференціях тощо.

Відповідальні за об'єктивність оцінювання фахової майстерності науково-педагогічних працівників: Центр організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі; науково-методична рада; проректори; перший проректор; ректор.

Критерії ефективності: оцінка фахового рівня науково-педагогічних працівників здобувачами вищої освіти, випускниками, колегами, зовнішніми експертами.

4.3. Підвищення всеукраїнського та міжнародного рейтингу Академії як передумова зростання конкурентоспроможності випускників на ринку праці

Основним показником якості вищої освіти в Міжрегіональній Академії управління персоналом є її рейтинг у національних і міжнародних програмах підготовки фахівців, які ґрунтуються не лише на принципах вільного вибору форм та методів навчання, а також їх конкуренції. Формування такого рейтингу здійснюється завдяки діяльності науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти. Для його підвищення Наглядова рада Академії спонукає науково-педагогічних працівників до:

- розробки інноваційних технологій навчання зі світовим рівнем новизни;
- оприлюднення результатів науково-дослідницької діяльності на Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях;
- написання статей у провідних фахових міжнародних виданнях, що індексовані у наукометричних базах Scopus та Web of Science;
- підготовки конкурентоспроможних фахівців, які відповідають вимогам міжнародно визнаних класифікацій освітніх програм (ISCED-1997 і проектів ISCED-2011, EQF-HE, EQF-LLL тощо).

Стратегією діяльності Міжрегіональної Академії управління персоналом є формування лідерських якостей у майбутніх керівників правових, політичних, економічних та соціально-гуманітарних напрямів розвитку цивілізації. Запроваджено комплекс заходів, спрямованих на розширення присутності здобувачів вищої освіти Академії в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців з вищою освітою. Зростання конкурентоспроможності випускників на ринку праці забезпечується системним заохоченням здобувачів вищої освіти до участі у Всеукраїнських та Міжнародних олімпіадах як змаганнях у творчому застосуванні здобутих знань, умінь і навичок з елементами новизни. Олімпіади проводяться щороку з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, активізації їхньої навчально-пізнавальної діяльності та системного вдосконалення освітнього процесу.

Основними завданнями Олімпіад є:

- виявлення та розвиток обдарованої молоді;
- сприяння реалізації її творчих здібностей;
- стимулювання творчої праці здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних працівників;
- формування кадрового потенціалу для дослідницької, виробничої, адміністративної і підприємницької діяльності.

Відповідальні за підвищення всеукраїнського та міжнародного рейтингу Академії: науково-педагогічний склад, кафедри; навчальні підрозділи; Міжнародний відкритий університет; Центр організації наукової роботи та інновацій в освітньому процесі; Науково-методична рада; проректор, перший проректор; ректор; Наглядова рада Академії.

Критерії ефективності: всеукраїнський та міжнародний рейтинги Академії.

Директор Департаменту
навчально-методичного
забезпечення освітньої діяльності

Л.В. Бірдус

«ПОГОДЖЕНО»:

Перший проректор

М.Ф. Гончаренко

Проректор

Є.О. Романенко

Проректор

В.О. Котляров