


<p>ЗАТВЕРДЖУЮ Ректор Харківського національного педагогічного університет імені Г.С. Сковороди І.Ф. Прокопенко <i>І.Ф. Прокопенко</i> «28» серпня 2015 року</p>		<p>Шифр документу  04-05/04/09.15</p>	<p>Система управління якістю ХНПУ імені Г.С.Сковороди  <b>ПЕРСПЕКТИВНА РОЗГОРНУТА ПРОГРАМА ДІЯЛЬНОСТІ ХНПУ імені Г.С.Сковороди до 2020 року</b></p>	<p>ЗАТВЕРДЖЕНО вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди протокол № 5 від 28 серпня 2015 року</p>
---	---	---	---	---

**ПЕРСПЕКТИВНА РОЗГОРНУТА ПРОГРАМА ДІЯЛЬНОСТІ  
ХНПУ імені Г.С. Сковороди до 2020 року**

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди – найстаріший педагогічний навчальний заклад України, який надає класичну педагогічну освіту. У Перспективній розгорнутій програмі його діяльності передбачені стратегічні завдання та конкретні засоби їх виконання, спрямовані на розвиток університету впродовж наступних років як потужного навчального, наукового і виховного центру Харківського регіону, здатного на відтворення науково-педагогічних кадрів, підготовку вчителя нового покоління у відповідності до напрямів реформування вітчизняної освіти.

## **I. НАВЧАЛЬНА РОБОТА**

### **1. Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних програм**

Зміст навчальних планів за напрямками і спеціальностями формується із урахуванням вимог затверджених галузевих стандартів освіти, нормативних документів МОН України і стандартів освіти університету. Цей перелік є достатнім для забезпечення відповідності критеріям процедур ліцензування та акредитації, але не вирішує проблем:

- зростання привабливості і прозорості навчальних програм університету для потенційних споживачів;
- урахування тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них, у тому числі, дескрипторів рамок кваліфікацій ЄПВО (EQF for HE, Болонський процес) і навчання впродовж життя (EQF-LLL, ЄС) тощо, на ринку освітніх послуг Європи і світу загалом і в конкретній предметній галузі зокрема;
- забезпечення академічної мобільності студентів;
- підвищення здатності випускників до працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому (у зв'язку зі змінами вимог ринку праці), а відтак є недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності Університету.

#### **1.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за ОКР «бакалавр» і «магістр»**

Ураховуючи рекомендації європейських інституцій, досвід із запровадження рамок кваліфікацій та так званих «еталонів предметних областей» в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, університет має удосконалили процес розробки навчальних планів, які орієнтуються не на викладача, а на студента. Процедура затвердження, моніторингу і періодичного перегляду програм підготовки і кваліфікацій має містити наступні кроки:

##### **1) Формулювання мети і завдань навчальних програм:**

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

*1.2.* Визначення профілю програми підготовки відповідно до рівня присвоєваних кваліфікацій та з урахуванням типових видів занять випускників (карта професій).

1.3. Визначення загальних (інструментальних, міжособистісних, системних) та фахових компетентностей, які мають бути досягнуті в програмі підготовки та є необхідними для визнання професійної та / або академічної кваліфікації.

1.4. Визначення кінцевих результатів навчання (опис того, що студент повинен знати, вміти і бути здатним продемонструвати після завершення навчання) за програмою підготовки. Кінцеві результати навчання програм підготовки різних рівнів мають чітко відрізнятися. Так само мають відрізнятися кінцеві результати навчання запроваджуваних у програмі підготовки спеціалізацій. Результати навчання мають бути описані мовою, доступною для розуміння студентами, роботодавцями та іншими зацікавленими сторонами.

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

## **2) Розробка навчального плану:**

2.1. Вибір видів навчальної діяльності, які дозволяють досягнути визначених результатів навчання.

2.2. Розробка 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 у порівнянні із запланованими результатами навчання, що і є стрижнем студентно-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) **Формулювання вимог до результатів навчання за попереднім рівнем.**

4) **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:** випускаючі кафедри; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів / інститутів; науково-методичний центр організації навчального процесу; науково-методична рада Університету; проректор з навчальної роботи; Вчена рада Університету; ректор.

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

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

Заплановані програмою підготовки за напрямом / спеціальністю результати навчання значною мірою формуються за рахунок опанування навчальних дисциплін загальнонаукової та фундаментальної підготовки, базових професійно-орієнтованих дисциплін інших напрямів і спеціальностей. Кадровий потенціал університету 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 з урахуванням специфічних потреб викладання за напрямами і спеціальностями, необхідно:

1. Встановити, що методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладається на кафедру, наукове спрямування якої найбільш повно відповідає змісту дисципліни. Покласти відповідальність за визначення відповідності змісту дисциплін профілю наукових інтересів кафедр на навчально-методичний центр. Його рекомендації враховувати при розподілі навчального навантаження.

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

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

4. 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 випускаючими кафедрами.

**Відповідальні за впровадження:** проректор з навчальної роботи; науково-методичний центр організації навчального процесу; декани факультетів;

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

## **1.3. Посилення практичної підготовки студентів**

Важливим чинником, який сприяє формуванню вміння застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, а відтак сприяє набуттю студентами професійних компетентностей, є практична підготовка на робочому місці. Недооцінка ролі практики (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 їхньої роботи і навіть погіршує їхні можливості щодо працевлаштування.

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

**Відповідальні за впровадження:** проректор з навчальної роботи, проректор з виховної роботи; випускаючі кафедри і кафедри у школах; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів; науково-методичний центр організації навчального процесу.

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

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

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 (шляхом набуття відповідних компетентностей) отримання додаткових кваліфікацій в межах того самого освітнього рівня і тієї ж професії, що сприяє кар'єрному зростанню і підвищує здатність працевлаштування. Розроблювані програми мають бути двох типів:

##### **1) Програми стажування викладачів ВНЗ.**

Програми стажування формуються за напрямами і спеціальностями, підготовку з яких забезпечує університет, на тривалу перспективу, і сертифікуються в МОН України.

**Відповідальні за впровадження:** науково-методичні комісії і вчені ради факультетів; відділ аспірантури і докторантури.

**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.**

Підвищення кваліфікації фахівців-практиків здійснює Інститут післядипломної освіти. Програми формуються випускаючими 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:** Інститут післядипломної освіти; випускаючі кафедри; науково-методичні комісії і вчені ради факультетів;

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

## **2. Заходи, спрямовані на вдосконалення методів викладання і підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Оновлення змісту, форм і методів навчання, методик оцінювання (у тому числі, шляхом широкого впровадження у навчально-виховний процес сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, електронного контенту) повинно бути орієнтоване на результат – формування загальних і професійних компетентностей студентів та визначення рівня досягнутих студентами запланованих результатів. При цьому воно не повинне перетворюватись у самоціль, заперечувати існуючі напрацювання, створювати складні забюрократизовані процедури там, де достатньо виконувати мінімальні вимоги.

### **2.1. 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 переглядати усталені підходи до проведення занять (з відповідним, зрештою порівняно незначним, матеріальним забезпеченням з боку університету), а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з опанування навчальних дисциплін, тобто 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):

- випусник ОКР «бакалавр» має бути готовим до діяльності, яка передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), застосування інноваційних підходів, а також володіння здатністю до подальшого навчання з високим рівнем автономності;
- випусник ОКР «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 реалізовувати 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) і 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 (погодження) на зіткнення точок зору двох сторін навчального процесу.

## **2) На рівні університету:**

- розробити заходи, які б спонукали факультети до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні студентів (з диференціацією за рівнями підготовки і формами навчання, а також за напрямками підготовки) 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, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів, особливо у ході дистанційної освіти;
- забезпечити належне функціонування електронної бібліотеки (на базі університетської бібліотеки) та щорічну підписку на електронні фахові наукові журнали;
- сформулювати трирівневу (за сферами відповідальності – кафедра / факультет / університет) програму мультимедійного оснащення аудиторій і забезпечити її послідовне виконання.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчальної роботи; проректор з питань соціально-економічних питань; факультети; директор бібліотеки ;

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

## **2.2. Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Оцінювання як один з найважливіших елементів вищої освіти, який має значний вплив на майбутню кар'єру студентів, необхідно здійснювати на високому професійному рівні. Оцінювання також дає важливу інформацію про ефективність викладання та самостійної роботи студентів.

Найбільш загальними критеріями досконалості / недосконалості системи оцінювання є: підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями.

**1) Удосконалення загально-університетських положень про оцінювання знань студентів.**

При удосконаленні положень про оцінювання знань студентів процедура оцінювання має відповідати таким вимогам:

- призначатися для вимірювання досягнень визначених результатів навчання;
- здійснюватися фахівцями, які 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 меті і зобов'язанням, задекларованим університетом;
- бути співставною в межах університету;
- підлягати внутрішній (а за необхідності – зовнішній) експертизі, перевіркам на дотримання затверджених процедур.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчальної роботи, науково-методичний центр організації навчального процесу, навчальна частина.

**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 у відповідності до об'єктивної відмінності рівнів 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



відповідним рівнем оцінки) і таким чином забезпечували формувальну функцію.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** викладачі; кафедри; науково-методичні комісії факультетів та інститутів; науково-методичний центр організації навчального процесу.

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

**Відповідальні за розробку і впровадження:** кафедри, факультети; факультет соціології та психології; науково-методичний центр організації навчального процесу; відділ менеджменту і моніторингу якості освіти.

Удосконалення системи оцінювання студентів, що навчаються за заочною (дистанційною) формою навчання, шляхом запровадження обов'язкового виконання спеціально розроблених тестових завдань як передумови допуску до заліку / екзамену.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** кафедри; факультети; науково-методичний центр організації навчального процесу.

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

### **2.3. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації**

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

навчання, так і стосовно кваліфікації (і незаангажованості) екзаменаторів (експертів). Задля цього:

**1)** Доопрацювати положення про порядок створення та організацію роботи державних екзаменаційних комісій, а саме:

- змінити підхід до формування програми державних іспитів та удосконалити (з урахуванням фахової специфіки) форми їх проведення з метою отримання якомога більш об'єктивної оцінки досягнення випускником запланованих результатів навчання, не зводити зміст державного іспиту до вибіркового контролю залишкових знань з обмеженого переліку нормативних та спеціалізованих дисциплін, як це відбувається зараз;
- увести чіткі і недвозначні кваліфікаційні вимоги щодо формування складу ДЕК (бажано із залученням роботодавців) та підбору кандидатур на посади голів ДЕК.

**2)** Розробити і затвердити положення про диплом з відзнакою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, де чітко описати критерії оцінки наукової (творчої) роботи, якими має керуватися кафедра при наданні рекомендації щодо видачі диплому з відзнакою.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** проректор з навчальної роботи.

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

### **3. Політика Університету щодо формування контингенту студентів**

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в університеті переважним чином залежать 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 / кафедр / окремих викладачів є неприпустимою.

#### **3.1. Профорієнтаційна діяльність**

Керівництво університету має забезпечити координацію дій структурних підрозділів та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення. Основна робота з профорієнтації потенційних вступників (на програми підготовки бакалаврів, магістрів, до аспірантури, на курси підвищення кваліфікації тощо) повинна здійснюватись на рівні факультетів, випускаючих кафедр, кафедр у школах. До переліку необхідних заходів входять:

**1) На рівні університету:**

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

- налагодження співпраці з районними відділами освіти м. Харкова, обласними управліннями освіти шляхом встановлення відповідальності факультетів;
- активізація роботи кафедр у школах, конкретні заходи щодо залучення випускників до університетських семінарів, гуртків, конференцій тощо;
- організаційне і матеріальне забезпечення проведення університетської олімпіади школярів, а також участі університету у всеукраїнських виставках, олімпіадах, в процедурах ЗНО.

## 2) *На рівні факультетів / інститутів, кафедр:*

- підготовка інформаційних матеріалів про факультет / інститут, напрями і спеціальності, програми підвищення кваліфікації;
- співпраця із закріпленими за ними відділами та управліннями освіти, загальноосвітніми, професійно-технічними та вищими навчальними закладами;
- співпраця з роботодавцями відповідних галузей;
- профорієнтаційна робота кафедр в школах;
- участь у Тижнях профорієнтаційної роботи, у Ярмарках професій, проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі факультету / інституту;
- проведення днів відкритих дверей;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через електронну пошту.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** завідувачі кафедр, декани факультетів / директори інститутів, секретаріат Приймальної комісії; органи студентського самоврядування.

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

### 3.2. Формування умов доступу до освіти

Зоною особливої відповідальності університету як одного з флагманів вищої педагогічної освіти України є діяльність, спрямована на формування стратегії МОН із забезпечення максимально можливого рівня ефективності, справедливості і прозорості процесу відбору студентів на навчання в Україні загалом та недопущення недобросовісної конкуренції. Пропоновані заходи:

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

**Відповідальні за розробку і впровадження:** декани факультетів / директори інститутів, секретаріат Приймальної комісії.

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

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

**Відповідальні за розробку і впровадження:** декани факультетів / директори інститутів, випускаючі кафедри, секретаріат Приймальної комісії.

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

### **3.3. Планування прийому на навчання (за рівнями, напрямками, 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 у відповідності до норм колективного договору. Враховуючи залежність кількості посадових одиниць науково-педагогічних працівників загального фонду оплати праці від чисельності студентів за відповідним напрямом / спеціальністю, а також необхідність забезпечення самоокупності навчання на контрактній основі, необхідно переглянути підходи щодо планування набору до університету (у розрізі освітньо-кваліфікаційних рівнів, напрямів, спеціальностей і спеціалізацій). У цьому зв'язку доцільно:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможлиблював формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів потоків / груп / підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загально-університетських інтересів);
- здійснювати набір на навчання за ОКР «магістр» заочної форми навчання лише за умови високого попиту з боку абітурієнтів (конкурс на місця державного замовлення; конкурс на навчання за кошти фізичних і юридичних осіб) та забезпечення факультетами якості підготовки не нижчої, ніж при навчанні за денною формою.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** планово-фінансовий відділ; науково-методичний центр організації навчального процесу; проректор з навчальної роботи; перший проректор .

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

### **3.4. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу в університеті**

Студенти першого курсу, зазвичай, слабо підготовлені до вимог університетської підготовки. Водночас, саме цей контингент студентів (разом із студентами, які перевелися з інших ВНЗ чи вступили на навчання до магістратури) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід провідних європейських університетів доцільно:

- переорієнтувати роботу інституту кураторів, встановивши їхнім основним обов'язком виконання функції тьюторів (можливо, зберігши інститут кураторства виключно на 1-2 курсах);
- запровадити обов'язковий семінар для науково-педагогічних працівників, на яких покладаються функції кураторів;
- розробити (за аналогією з програмами «Peer mentoring» і «Peer Assisted Study Scheme», 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;
- запровадження тематичного щорічного (березень-квітень) опитування студентів першого курсу для встановлення (і наступного вирішення) проблем адаптації, організаційного забезпечення, взаємодії з викладацьким складом та адміністрацією, недосконалості / недостатності ресурсів університету для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

**Відповідальні за розробку і впровадження:** факультет соціології та психології; науково-методичний центр організації навчального процесу; студентський парламент; проректор з навчальної роботи, відділ менеджменту і моніторингу якості освіти.

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

#### **4. Встановлення зворотних зв'язків між учасниками навчального процесу**

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку ВНЗ і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення 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, персоналій тощо. Наявність довіри до результатів анкетування, усвідомлення науково-педагогічними працівниками їх важливості для вдосконалення діяльності, формування у студентів відчуття причетності до забезпечення якості навчального процесу є надзвичайно важливим для формування і підтримки взаємних партнерських стосунків.

Проведення таких опитувань на постійній основі вимагає відповідного методичного (формування блоків питань, вибір оптимальних періодів опитувань, забезпечення валідності тощо), організаційного (виконавці, розподіл обов'язків, повноваження) та матеріального забезпечення. З урахуванням викладеного доцільно:

1. Запровадити в університеті систематичні соціологічні опитування студентів, науково-педагогічних працівників, інших учасників навчального процесу. З метою належного методичного, організаційного та матеріального забезпечення соціологічних опитувань, узагальнення результатів:

- відділу менеджменту і моніторингу якості освіти разом з фахівцям факультету соціології та психології (викладачі, студенти-волонтери) надати повноваження з проведення опитувань і узагальнення результатів;
- встановити, що програми загальних і тематичних опитувань затверджуються керівництвом університету з урахуванням пропозицій структурних підрозділів, громадських організацій, органів студентського самоврядування;
- доручити факультету соціології та психології здійснювати планування навчальних і виробничих практик студентів із урахуванням затверджених програм соціологічних досліджень.

2. Здійснювати регулярне оприлюднення узагальнених результатів соціологічних опитувань.

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

**Відповідальні за розробку і впровадження:** студентський парламент; проректори університету.

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

## **5. 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. Саме процедури самооцінювання, здійснювані на рівні навчальних програм та / або структурних підрозділів (кафедра / факультет / університет), дозволяють навчальному закладу ідентифікувати помилки і проблеми, виявити ключові чинники процесів, знайти оптимальні шляхи виправлення ситуації. Необхідними передумовами проведення дієвої самооцінки є накопичення і сукупний аналіз усього масиву даних, які характеризують різні сторони навчального процесу, а також зацікавленість в отриманні об'єктивної оцінки. Доцільним є також порівняння власної діяльності із показниками подібних закладів, що діють на теренах Європейського простору вищої освіти та поза його межами.

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

1. Розмежувати відповідальність щодо збору інформації між структурними підрозділами, встановивши відповідальність останніх за достовірність даних і своєчасність їх збору (і передачі іншим підрозділам), та наділити їх відповідними повноваженнями щодо дотримання виконавчої дисципліни постачальниками інформації з метою уникнення дублювання інформаційних запитів.

2. Забезпечити для факультетів можливість доступу до тих сегментів інформаційного поля, які їм необхідні для здійснення делегованих повноважень.

3. Зобов'язати факультети сформувати бази даних випускників та розробити системи зворотного зв'язку із випускниками та провідними роботодавцями галузі. Основним завданням цих баз і систем є дослідження кар'єри випускників університету, їх працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування і росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників.

4. Запровадити на рівні факультетів процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, дослідницької, адміністративно-господарської і управлінської функцій) та впливу зовнішніх по відношенню до підрозділу чинників (зміни у сфері вищої освіти, вимоги ринку праці, пріоритетні напрями розвитку наукової галузі тощо). Самооцінка, крім об'єктивних показників (конкурс на навчання, кількісні та якісні параметри контингенту студентів, кваліфікація персоналу, навчально-методичне 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.

5. Створити загально-університетську інформаційну систему забезпечення моніторингу якості (ІАС «Якість»), яка б забезпечувала часткову (тематичну) інтеграцію ресурсів баз даних структурних підрозділів університету, факультетів, результатів соціологічних опитувань, характеризуючи:

- досягнення студентів та показники їхньої успішності;
- можливості випускників влаштуватися на роботу/результати працевлаштування;
- задоволення студентів навчальними програмами, які вони виконують;
- якісний склад та ефективність роботи викладачів;
- якісні та кількісні характеристики контингенту студентів;
- наявні навчальні і матеріальні ресурси та їхню вартість;
- ключові показники діяльності структурних підрозділів тощо.

6. Визначити НМЦ організації навчального процесу відповідальним за функціонування загально-університетської інформаційної системи, здійснення інтегрованого аналізу даних і інформаційне забезпечення рішень.

На цей же підрозділ має бути покладена відповідальність за:

- методичну підтримку факультетів при здійсненні процедур ліцензування, акредитації, самосертифікації тощо;
- координацію підготовки звітів самооцінки університету;
- вивчення методик укладення міжнародних і вітчизняних рейтингів вищих навчальних закладів та розробку необхідного методичного інструментарію для участі університету в цих рейтингах;
- видання бюлетеня моніторингу якості освіти в університеті;
- самосертифікацію та забезпечення підготовки звітів про самосертифікацію навчальних програм і підрозділів університету для участі в міжнародних навчальних програмах.

*Відповідальні за впровадження: Інститут інформатизації освіти; інформаційно-обчислювальний центр; структурні підрозділи; факультети; науково-методичний центр організації навчального процесу.*

**6. Заходи, спрямовані на розширення присутності університету в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців з вищою освітою**

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



1. 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, керівники структурних підрозділів; науково-методичний центр організації навчального процесу; проректор з навчальної роботи; 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; перший проректор.

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, керівники структурних підрозділів; науково-методичний центр організації навчального процесу; проректор з навчальної роботи; перший проректор.

## II. НАУКОВО-ДОСЛІДНА РОБОТА ТА ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Науково-дослідна робота університету та його інноваційна діяльність в галузі освіти є важливішою та невід'ємною складовою функціонування університету, показником його ефективності, зумовлює чинники економічного і кадрового зростання. Вона здійснюється переважно кафедрами, науково-дослідні теми яких зареєстровані в УкрІнтеі, але підґрунтям для неї є робота одинадцяти наукових шкіл, які охоплюють усі галузі знань.

**Метою** науково-дослідної роботи університету є отримання наукових знань для досягнення суспільно важливих результатів, сприяння якісній підготовці фахівців для галузі освіти; підготовка науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації; розв'язання завдань наукового розвитку; впровадження результатів наукових і науково-технічних розвідок в Україні та за кордоном.

**Завданнями** науково-дослідної роботи в університеті є:

- здійснення досліджень, проектів з психолого-педагогічних, гуманітарних, соціально-економічних наук для розвитку пріоритетних напрямків науки і техніки; ефективного використання наукового потенціалу університету;
- розробка теоретико-методологічних засад розвитку вищої та середньої освіти, впровадження результатів наукових досліджень у процесі вирішення актуальних завдань освіти та виховання; утвердження пріоритетного характеру науки у модернізації суспільства;
- організація та проведення наукових та науково-практичних конференцій, конгресів, симпозіумів, семінарів тощо;
- науково-організаційне супроводження діяльності наукових шкіл університету;
- сприяння дослідженням молодих вчених, докторантів та студентів;
- організація індивідуальних науково-дослідних завдань (ІНДЗ) студентів, курсових, дипломних та інших робіт;
- розробка докторських програм, забезпечення навчального процесу докторантів у відповідності до них;
- здійснення підготовки висококваліфікованих фахівців, науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації;
- організація та сприяння роботі Спеціалізованих вчених рад університету;
- здійснення усіх видів науково-освітнього співробітництва з закордонними, національними, академічними та галузевими установами, організаціями з метою спільного вирішення науково-дослідних завдань, розширення можливостей використання наукових досліджень університету в освіті;
- забезпечення захисту прав інтелектуальної власності, авторських прав дослідників університету;

- модернізація експериментальної та дослідницької бази та її використання для конкретних досліджень науковців університету;
- організація та здійснення редакційно-видавничої діяльності;
- забезпечення популяризації наукових досліджень університету через засоби масової інформації, Інтернет, рекламні та виставкові заходи;
- упровадження патентно-ліцензійної роботи, інформаційного забезпечення та трансферу технологій з урахуванням світових стандартів;
- організація діяльності редакційних колегій фахових видань, просування видань у наукометричні бази даних; підтримка їхнього Інтернет-функціонування;
- втілення можливостей інформатизації в усі сфери наукової діяльності університету;
- розробка, створення, апробація нових типів навчальної літератури.

### **Поточні завдання**

Поточні завдання науково-дослідної роботи в університеті формуються з урахуванням аналізу стану наукових досягнень за попередній період (щорічні звіти з наукової роботи) та у відповідності до сучасних вимог.

На період 2015 – 2020 рр. підготовка науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації відбуватиметься за старими та новими – визначеними у законі України «Про вищу освіту» – правилами та потребуватиме розробки докторських програм, співставлення наукових спеціальностей з новим переліком галузей знань та спеціальностей. Проте основним показником ефективності підготовки аспірантів та докторантів залишається кількість захищених дисертацій впродовж навчання.

Це вимагає ефективність роботи аспірантури і докторантури підвищити: до 40 % – до 1 жовтня 2016 р; до 50 % – до 1 жовтня 2017 р.; до 100 % – до 1 жовтня 2020 р.

***Відповідальні за впровадження:*** перший проректор – проректор з наукової роботи; завідувачі кафедр, наукові керівники, відділ аспірантури і докторантури.

*Результати наукових досліджень у вигляді дисертацій та /або монографій (для докторів наук) мають захищатися у спеціалізованих вчених радах. В університеті працює 7 спеціалізованих рад, серед яких – 3 докторські. Переатестація спеціалізованих вчених рад згідно з вимогами закону «Про вищу освіту» вимагає вирішення питання щодо доцільності створення в університеті постійно діючих спеціалізованих рад та переходу на роботу спеціалізованих рад, створюваних з фахівців відповідної спеціальності на кожний окремий захист дисертації. Доцільно також створювати спеціалізовані ради в межах консорціуму університетів – університету «Харків».*

***Відповідальні за впровадження:*** перший проректор – проректор з наукової роботи; завідувачі кафедр, наукові керівники, відділ аспірантури і докторантури.

Привабливість докторських програм багато в чому визначається їх відповідністю сучасним вимогам ринку праці. Тому зростає потреба у розробленні програми (PHd) для всіх напрямів навчання – до 1 вересня 2017 року.

Для цього:

- розрахувати кількість кредитів для предметів: філософія, іноземна мова, українська мова, інформатика – до 1 жовтня 2015 р.
- розробити теоретико-методологічні курси за темами дисертацій – до 01.06.2016 р.
- оголосити перелік докторських програм, на які здійснюється набір – до 01.08.2016 року.
- внести в ЄДЕБО відомості про аспірантів та докторантів, які навчаються в університеті – до 1 січня 2016 р.
- розробити зразок диплому кандидата та доктора наук (PHd) – до 1 січня 2016 р.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи; завідувачі кафедр, наукові керівники, відділ аспірантури і докторантури.

Формами обміну науковими досягненнями, апробації та оприлюднення їх залишаються наукові конференції різного рівня. Задля ефективного використання ресурсів доцільно проводити в університеті:

- наукові та науково-практичні конференції різного рівня: міжнародні – 3 на рік; всеукраїнські – 5 на рік; міжуніверситетські – 3 на рік; факультетські – 15 на рік; кафедральні – 56 на рік.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи; Інститут інформатизації освіти; редакційно-видавничий відділ; завідувачі кафедр.

З метою стимулювання науковців:

- розробити систему матеріального заохочення до створення наукової та науково-методичної літератури – до 1 січня 2016 року.
- впровадити систему матеріального заохочення до створення та видання наукової та науково-методичної літератури – до 1 січня 2017 року.
- забезпечити участь науковців університету у грантових програмах та темах: в одній – до 1 січня 2017 р.; у трьох – до 1 січня 2018 р.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи; проректор з соціально-економічних питань; завідувачі кафедр.

Враховуючі підвищені вимоги до апробації та оприлюднення результатів наукових досліджень, завершити діяльність по введенню фахових видань університету до науково метричних баз даних:

- наукові фахові видання (або деякі з них) включити в наукометричну базу даних SCOPUS – до 1 січня 2020 р.; у Index Copernicus – до 01.10.2015 р.;
- забезпечити створення індивідуальних профілів та вирахування індексу цитування: у 30 % викладачів – до 1 січня 2016 р.; у 50 % викладачів – до 1 січня 2017 р.; у 100 % викладачів – до 1 січня 2019 р.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи; центр комерціалізації науки і трансферу технологій; голови редколегій фахових видань.

Основною формою зовнішнього інформування про діяльність університету, його структуру, статутні та сертифікаційні документи тощо вважати сайт університету. Задля ефективного використання його можливостей:

- сайти університету, кафедр та підрозділів перекласти англійською мовою – до 1 січня 2016 р.;
- використовувати для інформування про поточну навчальну, наукову та науково-технічну, організаційну діяльність;
- розробити заходи для встановлення зворотного зв'язку;
- використовувати для оприлюднення дисертаційних досліджень на здобуття наукового ступеня кандидата та доктора наук.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи, Інститут інформатизації освіти; кафедри, інститути, факультети і інші структурні підрозділи; факультети; науково-методичний центр організації навчального процесу, вчені секретарі спеціалізованих вчених рад.

Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників здійснюється через стажування у відповідності до індивідуальних потреб підвищення кваліфікації фахівця, а також потреб університету.

Враховуючи активізацію міжнародних контактів університету, а також можливості академічної мобільності, розробити та впровадити програму закордонного стажування:

- викладачів: до 5 % – 1 січня 2017 р.; до 20 % – 1 січня 2019 р.; до 30 % – 1 січня 2020 р.
- студентів: до 2 % – до 1 січня 2016 р.; до 5 % – до 1 січня 2017 р.; до 10 % – 1 січня 2020 р.

**Відповідальні за впровадження:** перший проректор – проректор з наукової роботи; відділ аспірантури і докторантури, наукова частина, завідувачі кафедр.

Наукову та науково-технічну діяльність розглядати як один із засобів комерціалізації освітніх послуг. Розробити заходи щодо залучення коштів вітчизняних інвесторів до виконання госпрозрахункових тем:

- до 10000 грн. – до 1 січня 2017 р.; до 20000 грн. – до 1 січня 2018 р.; до 30000 грн. – до 1 січня 2020 р.

Головним чинником змінюваності та оновлення науково-педагогічних кадрів є організація науково-дослідної та інноваційної діяльності молоді. Рада молодих учених, яка об'єднує членів студентського наукового товариства та вчених до 35 років (докторів – до 40 років) має зосередити зусилля на залученні молоді до грантових програм та міжнародних проектів, до підготовки в всеукраїнських та міжнародних олімпіадах і конкурсах студентських наукових робіт.

***Відповідальні за впровадження:*** перший проректор – проректор з наукової роботи; завідувачі кафедр, координатори з наукової роботи, наукові керівники, голова Ради молодих вчених, голова СТН.

### III. МІЖНАРОДНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Мета міжнародного наукового та науково-освітнього співробітництва полягає у тому, аби впроваджувати спільні наукові дослідження, розробки за спільними угодами; здійснювати обмін науковою інформацією та фахівцями-науковцями, студентами, стажистами тощо, залучати до НДР університету закордонних партнерів, інвесторів, замовників науково-дослідної продукції, отримувати конкурентоздатні наукові результати; створювати умови науковим, науково-педагогічним працівникам, докторантам, студентам університету для проходження практики та навчання на зарубіжних освітніх програмах.

#### 1. У царині науково-освітнього співробітництва:

- передбачити збільшення прийому іноземних громадян – до 500 чоловік – до 1.11. 2017 р.
- розширити коло іноземних університетів-партнерів за рахунок азіатських країн та країн ЄС – до 1.10. 2018 р.
- розробити систему інформування про діяльність університету у англійськомовних Інтернет-ресурсах – до 1.06.2016 р.
- готувати студентів-іноземців для проведення агітаційної та роз'яснювальної роботи у своїх країнах постійно.

*Відповідальні за впровадження: перший проректор – проректор з наукової роботи; Центр міжнародного співробітництва та міжнародної освіти наукова частина, завідувачі кафедр.*

#### 2. Науково-дослідна діяльність з університетами-партнерами.

Існуючі міжнародні угоди:

- використати для організації стажування науково-педагогічних працівників;
- для організації обміну студентами на короткостроковій (до 1 місяця) та довгостроковій (до 1 року) основі;
- використати обладнання університетів-партнерів для проведення наукових досліджень;
- створювати спільні авторські колективи для отримання грантової підтримки, участі в програмі «Горизонт – 2020»;
- збільшити кількість запрошених професорів для викладання короткострокових (до 1 місяця) та довгострокових (до одного року) навчальних курсів;
- здійснювати практику читання окремих лекцій для окремої (спеціальної) аудиторії студентів та викладачів;
- залучати до навчання на докторських програмах аспірантів-іноземців.

## Очікувані результати

Кількість іноземних громадян, які навчаються в університеті: збільшити до: 300 – у 2016/2017 рр.; 400 – у 2017/2018 рр.; 500 – у 2019/2020 рр.

Кількість публікацій у міжнародних виданнях збільшити до: у 2014 р. – 244; у 2015 р. – 280; у 2016 р. – 310; у 2017 р. – 340; у 2018 р. – 375; у 2019 р. – 420; у 2020 – 450.

Кількість посилань на університет збільшити до 2020 р. до 1000.

Кількість посилань на фахові видання збільшити: у 2015 р. – до 1750; у 2016 р. – до 1810; у 2017 р. – до 1860; у 2018 р. – до 1920; у 2019 р. – до 1980; у 2020р. – до 2130.

Кількість викладачів, які мають пройти стажування за кордоном: збільшити до 25 осіб до 1.01.2016 р.; до 36 осіб – до 1.01.2017 р.; до 167 осіб – до 01.2018 р.; до 251 особи – до 1.01.2020 р.

Кількість міжнародних грантів, отриманих на наукові дослідження має скласти у 2015/2016 н.р. – 1; у 2018/2019 – 3; у 2020 р. – 5.

Кількість студентів, які мають бути направлені на стажування за кордоном: у 2016/2017 – 10; у 2018/2019 – 19; у 2019/2020 – 43.

**Відповідальні за впровадження:** проректори; Центр міжнародного співробітництва та міжнародної освіти, навчальна частина, наукова частина, завідувачі кафедр.



#### IV. ВИХОВНА РОБОТА

Основоположною функцією класичної педагогічної освіти, яка безпосередньо кореспондується з освітньою політикою держави, є формування освіченого українця: громадянина, патріота, професіонала.

Переслідуючи мету досягнення європейських і світових стандартів якості освіти, університет передбачає систему заходів, спрямованих на формування громадянських якостей випускників університету, високого рівня вихованості викладачів і співробітників.

Основним завданням виховної роботи є послідовне впровадження у життя вимог «Закону про вищу освіту», інших нормативних документів, «Концепції національно-патріотичного виховання...» МОН України.

Закон передбачає, що навчальна, наукова та інші види діяльності мають бути тісно пов'язані з формуванням особистості випускника шляхом патріотичного, правового, економічного, екологічного і інших форм виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності.

Виховна робота в період з 2015 по 2020 роках буде здійснюватися шляхом:

- забезпечення умов для самореалізації особистості відповідно до її здібностей, власних і громадських потреб та інтересів (активне сприяння студентській молоді у вивченні іноземних мов; відзначення студентів - відмінників навчання, активістів та посилення ролі Клубу відмінників університету);
- формування патріотизму і національної свідомості, поваги та любові до України, шанування її історії та належне оволодіння державною мовою (діяльність дискусійного політичного клубу «Толерант»; проведення зустрічей з учасниками бойових дій, бійцями АТО, діячами сучасної культури, мистецтва, науки, спорту, які виявляють активну національно – патріотичну позицію; активізація діяльності волонтерських загонів на факультетах та всебічна підтримка проектів, спрямованих на заохочення молоді до благодійних, соціальних, інтелектуальних та творчих акцій);
- формування корпоративної культури вузу, що визначає систему ціннісних орієнтацій студентів, співробітників та викладачів університету (проведення Дня університету, Днів факультетів; відзначення Дня працівників освіти, проведення вечора «Учитель, перед іменем твоїм...», урочистих посвят першокурсників і провідів випускників). Створити Асоціацію випускників університету і щорічно проводити зустрічі з випускниками минулих років.
- розвиток та вдосконалення діяльності органів студентського самоврядування університету (залучення до роботи студентів - іноземців; розширення взаємозв'язків із органами студентського самоврядування європейських країн; організація скриньок довіри на факультетах);

- створення умов для професійного зростання студентської молоді (підтримка студентів університету – учасників міжнародних конференцій, круглих столів, літніх шкіл, грантових проектів, переможців галузевих Олімпіад, конкурсів, турнірів; організація зустрічей студентів з діловими людьми, підприємцями, керівниками підприємств – випускниками університету, які досягають успіхів у роботі та кар'єрі);
- вивчення традицій українського козацтва (проведення «Посвяти в козаки», інтелектуально-спортивних змагань на Кубок Отамана – ректора ХНПУ імені Г.С. Сковороди акад. Прокопенка І.Ф.; посилити роль козацького загону з охорони правопорядку);
- розвиток інтернаціональних почуттів (створити Євроклуб; проведення фестивалів національної культури студентів - іноземців, які навчаються в університеті «Всі ми різні, всі ми рівні»);
- запобігання пропаганди насильства, жорстокості, міжнаціональної ворожнечі;
- проведення молодіжних акцій проти куріння, алкоголізму, наркоманії тощо;
- проведення для кураторів та викладачів спеціальних тренінгів і семінарів, на яких вони одержують інформацію про вікові особливості студентів, про результати діагностики їхніх індивідуальних якостей та інтересів, про специфіку взаємодії зі старшими студентами, про нові методи та підходи у сфері консультування і підтримки студентів;
- створення в університеті спеціальної діагностичної і консультативної служби для кураторів і викладачів з метою постійної підтримки і розв'язання складних професійних ситуацій;
- удосконалення виховної та соціальної діяльності у студентських гуртожитках університету (щорічне відзначення кращої кімнати та кращого блоку гуртожитку, проведення спортивних та інтелектуальних заходів для мешканців гуртожитків);
- впровадження концепції розвитку фізичного виховання і спорту. Широке використання спорту як засобу формування здорового способу життя, зміцнення авторитету університету і держави.

## V. МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Матеріально-технічне та фінансове забезпечення університету є важливою складовою його успішної діяльності. Згідно з Законом України «про вищу освіту» університет виступає як виконавець замовлень на виробництво і надання освітніх послуг, здійснює інші види економічної діяльності (професійної, наукової та технічної) як бюджетна установа. Існування в умовах глибокої соціально-економічної кризи вимагає консолідації зусиль усіх підрозділів закладу не тільки для суттєвої оптимізації витрат, але й пошуків додаткових джерел фінансування.

Проте при плануванні зміцнення матеріально-технічного та фінансового забезпечення передбачається створювати належні фінансові умови для забезпечення розвитку університету та виконання завдань щодо підготовки якісних фахівців.

Задля цього:

- завершити будівництво бібліотеки до 1.09.2020 р.;
- розпочати будівництво студентського гуртожитку у 2017 р.;
- завершити заміну віконних блоків у гуртожитках та навчальних корпусах на металопластикові до р.;
- виконати ремонт фасаду учбового комплексу по вул. Блюхера, 2;
- продовжити будівництво учбово-спортивного комплексу (збудувати басейн, каток) до р.

### **Поточні завдання з матеріально-технічного та фінансового забезпечення:**

1. Формувати спеціальний фонд для першочергового фінансування захищених статей бюджету (своєчасної і в повному обсязі оплати праці, платежів до бюджетних і соціальних фондів, а також оплати комунальних послуг), для оновлення матеріально-технічної бази університету; створити та ввести в дію нову структуру бібліотеки.

2. Забезпечити працездатність існуючих систем, якісно і своєчасно проводити ремонтні роботи та профілактичні заходи.

3. Проводити конкретні заходи по забезпеченню пожежної безпеки, охорони праці, енергозберігаючих технологій, екологічної безпеки.

4. Створювати сучасні лінгафонні кабінети, комп'ютерні класи, відкривати нові культурні центри на факультеті іноземної філології. Збільшувати кількість сучасних комп'ютерів та необхідного обладнання для навчального процесу, бібліотеки, деканатів, кафедр, відділів університету.

5. Продовжувати розвиток ботанічного саду.

6. Облаштувати тренажерні зали в гуртожитках новим обладнанням.

7. Продовжити ремонт аудиторного фонду, кабінетів, забезпечити фінансування ремонтних робіт на рівні не менше, ніж 6,0 млн. грн. щорічно для учбових корпусів та 6,0 млн. грн. для гуртожитків.

8. Обладнати усі навчальні корпуси та гуртожитки Wi-fi обладнанням.

9. Зберігати у належному стані навчально-спортивний табір «Гайдари», обладнати його новим обладнанням для щорічного проведення студентських практик. Створити умови для відпочинку працівників у серпні кожного року.

10. Поповнити гуртожитки новими меблями.

11. Придбати автобус для виїзду студентів на змагання.

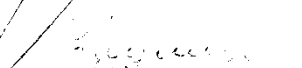
### Розробники:

Перший проректор  
(проректор з наукової роботи)



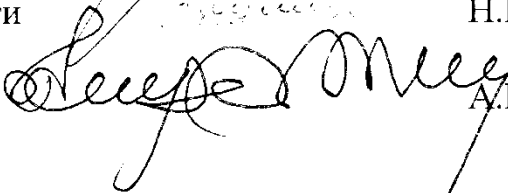
О.А. Андрущенко

Проректор з навчальної роботи



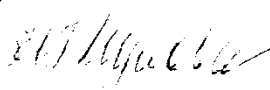
Н.М. Якушко

Проректор з виховної роботи



А.В. Троцко

Проректор  
з соціально-економічних питань



Н.Г. Жукова