

СИСТЕМА ЗБОРУ ТА ВРАХУВАННЯ ФІДБЕКУ СТЕЙКГОЛДЕРІВ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ



*Схвалено, рекомендовано до друку та практичного використання
вченою радою Комунального закладу
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
«01» лютого 2024 року, протокол № 1*

Укладач: Панченко С. М. – проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології КЗ СОІППО

Рецензенти:

Луценко С. М. – декан факультету підвищення кваліфікації та перепідготовки Комунального закладу Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, гарант освітньої програми «Менеджмент і адміністрування», кандидат наук з державного управління, доцент.

Павленко О.О. – доцент кафедри управління імені Олега Балацького Сумського державного університету, гарант освітньої програми «Державна служба», кандидат економічних наук, доцент.

**Система збору та врахування фідбеку стейкхолдерів освітніх програм.
Методичні рекомендації /укладач С. М. Панченко. Суми : НВВ КЗ СОІППО,
2023. 56 с.**

У методичному посібнику розглянуто проблему ефективності освітнього процесу закладу вищої освіти в контексті здатності до взаємодії та співпраці зі стейкхолдерами в зовнішньому та внутрішньому освітньому середовищах.

Уточнено сутність поняття «стейкхолдер», здійснено(запропоновано) умовний розподіл стейкхолдерів на типи (зовнішні та внутрішні) та визначено основні групи стейкхолдерів, їхні інтереси. Зосереджено увагу на механізмах взаємодії зі стейкхолдерами та формах співпраці з різними групами стейкхолдерів, врахування інтересів усіх зацікавлених осіб, що дозволить враховувати не лише потреби галузі, а й регіональні особливості у підготовці фахівців; впроваджувати інноваційні освітні технології, визначати перспективи у підготовки відповідних фахівців.

Виокремлено критерії регулювання та узгодження інтересів стейкхолдерів: відповідальності, впливовості, залежності, представництва, поточних та стратегічних намірів.

ЗМІСТ

Передмова.....	4
Розділ I. Визначення стейкхолдерів.....	6
Розділ II. Розробка чітких цільових критеріїв.....	14
Розділ III. Вибір методів та технологій, регулярність збору фідбеку.....	17
Розділ IV. Аналіз та систематизація результатів.....	22
Розділ V. Відкритий зворотній зв'язок.....	25
Розділ VI. Планування та упровадження змін.....	27
Розділ VII. Оцінка впливу змін.....	30
Список рекомендованої літератури.....	32
Додатки.....	35
Глосарій.....	55

ПЕРЕДМОВА

Динаміка розвитку суспільства, процеси глобалізації та інтеграції, активне впровадження нових технологій на основі інформатизації й автоматизації, сучасні внутрішні та зовнішні виклики ставлять перед вищою освітою якісно нові завдання. Традиційні форми і методи навчання, які передбачають тільки передачу знань і не завжди формують професійні вміння і навички у майбутніх фахівців, не забезпечують у повному обсязі формування необхідних компетентностей випускників закладів вищої освіти. Поліпшенню якості освіти та зменшенню розриву між теоретичною та практичною підготовкою фахівців сприяє виробнича практика здобувачів освіти.

Тісна співпраця з роботодавцями та іншими зацікавленими групами впливу, коригування спільних зусиль щодо підготовки здобувачів вищої освіти на сьогодні є важливим напрямом роботи кожного закладу вищої освіти. Ефективна взаємодія з різними стейкхолдерами дасть можливість підготувати таких фахівців, які володіють відповідними теоретичними знаннями та практичними навичками, адаптовані до вимог ринку праці, до роботи в команді та мають лідерські якості.

До стейкхолдерів у широкому розумінні відносять зацікавлені сторони, фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес у діяльності закладу вищої освіти, тобто певною мірою залежать від нього або можуть впливати на його діяльність.

Стейкхолдерами можуть виступати регіональні органи державної влади та органи місцевого самоврядування; дійсні та потенційні роботодавці; випускники освітніх програм, здобувачі вищої освіти; академічна спільнота; школярі, абітурієнти та їх батьки, які знаходяться на стадії вибору ЗВО; різноманітні громадські організації та об'єднання, які безпосередньо не пов'язані із системою освіти, але зацікавлені у соціальному партнерстві тощо.

Як показує практика, стейкхолдери залучаються до розробки та перегляду освітніх програм; їх запрошують на навчально-методичні семінари, наукові конференції, круглі столи. Заклади вищої освіти активно анкетують стейкхолдерів, оформляють з ними договірні відносини, що передбачають можливість проведення виробничої та передатестаційної практики здобувачів освіти на базі підприємств (установ, організацій), подальше працевлаштування випускників. Заклади вищої освіти залучають провідних фахівців установ стейкхолдерів до проведення навчальних занять, захисту кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти, розробки навчально-методичного забезпечення дисциплін, передбачених освітніми програмами тощо. Для всіх учасників освітнього процесу є очевидні переваги від співробітництва.

Ефективна система збору та врахування фідбеку* стейкхолдерів для подальшого вдосконалення освітньої програми має бути добре структурованою, прозорою та взаємодійною.

***Фідбек** (англ. «feedback») – зворотний зв'язок) – відгук, критичний коментар.

Метою цього методичного видання є побудува структурованої, прозорої та взаємодійної системи збору фідбеку стейкхолдерів для подальшого вдосконалення освітніх програм та освітньої діяльності.

При створенні такої системи пропонуємо враховувати такі ключові аспекти:

1. Визначення стейкхолдерів.
2. Розробка чітких цільових критеріїв.
3. Вибір методів та технологій, регулярність збору фідбеку.
4. Аналіз та систематизація результатів.
5. Відкритий зворотній зв'язок.
6. Планування та упровадження змін.
7. Оцінка впливу змін.

РОЗДІЛ І. ВИЗНАЧЕННЯ СТЕЙКГОЛДЕРІВ

МЕТА:

- Ідентифікувати таких стейкголдерів, які можуть внести цінний фідбек.
- Врахувати думки здобувачів освіти, викладачів, адміністративного персоналу, випускників, роботодавців та інших зацікавлених сторін.

Стейкголдери (англ. «stakeholders») – це особи, групи чи організації, які мають інтерес, вплив або взаємодію з конкретною діяльністю чи проєктом.

У контексті освітньої діяльності закладів вищої освіти поняття «стейкголдер» вживається як назва осіб, або певних груп осіб, які впливають на організацію освітнього процесу закладом вищої освіти й реалізацію освітньої програми зокрема, або відчують безпосередній вплив освітньої діяльності закладів вищої освіти та спроможні надати пропозиції, рекомендації щодо покращення ефективності освітнього процесу в закладі вищої освіти, підвищення його суспільного статусу та показників.

Стейкголдери можуть бути внутрішніми (наприклад, співробітники) чи зовнішніми (партнери, громадські організації). Систематизація стейкголдерів допомагає краще розуміти їхні потреби, очікування та роль в освітньому процесі.

Для систематизації стейкголдерів рекомендуємо виконати такі кроки:

1.1. Ідентифікація стейкголдерів

- Розгляньте всі групи та особи, які можуть бути зацікавлені або можуть впливати на освітню програму чи освітню діяльність.
- Це можуть бути співробітники, партнери, урядові органи, громадські організації, волонтерські спільноти тощо.

У контексті освітніх програм та освітньої діяльності закладу вищої освіти стейкголдери можуть включати різні групи та особи, які мають інтереси та взаємодіють із закладом освіти. Рекомендуємо визнати таких типових стейкголдерів освітніх програм:

1. **Здобувачі освіти:**

- Здобувачі освіти є одними з ключових стейкголдерів. Вони мають інтерес в отриманні якісної освіти, доступу до ресурсів, а також можливості для розвитку навичок та підготовки до майбутньої кар'єри.

2. **Викладачі та навчальний персонал:**

- Викладачі та навчальний персонал відповідають за навчання, дослідження та організацію освітнього процесу. Їхні потреби та перспективи також важливі для вдосконалення освітніх програм.

3. Внутрішні робочі групи:

- Робочі групи з обговорення питань внутрішньої політики, імплементації нових ідей та стратегій, упровадження системи електронного голосування чи інших механізмів збору внутрішнього фідбеку, забезпечення аналізу результатів взаємодії з кожною групою стейкхолдерів та створення звітів/інформаційних матеріалів, забезпечення доступу до публічних звітів та інформації через вебсайт та інші канали.

4. Батьки / родичі здобувачів освіти:

- Батьки можуть бути зацікавлені у якості освіти, здоров'ї та безпеці своїх дітей. Їхні враження від досвіду здобувачів освіти можуть впливати на рішення щодо обрання конкретного закладу освіти.

5. Випускники:

- Випускники можуть бути зацікавлені у підтримці та розвитку свого закладу вищої освіти, а також в допомозі студентам знаходити роботу та реалізовувати свій потенціал.

6. Роботодавці:

- Роботодавці можуть виявляти інтерес до якості випускників, а також співпрацювати із закладом вищої освіти у сфері стажування, практик та досліджень.

7. Урядові органи:

- Урядові органи можуть мати інтерес у забезпеченні якості освіти, у дотриманні нормативів та у взаємодії з закладом вищої освіти для розвитку освітньої системи.

8. Громадські організації:

- Організації, які представляють інтереси громади чи конкретних груп, можуть виявляти інтерес до соціальної відповідальності та впливу закладу вищої освіти на громаду.

9. Партнерські організації:

- Освітні організації та представники промисловості можуть бути стейкхолдерами, особливо в тих випадках, коли вони співпрацюють у сфері досліджень, стажування та розробки програм.

10. Органи зовнішнього забезпечення якості освіти та акредитації:

- Представники органів зовнішнього забезпечення якості освіти та акредитації – Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти

Громада закладу вищої освіти є дуже різноманітною, тому важливо враховувати їхні потреби та очікування від взаємодії з різними групами стейкхолдерів.

1.2. Аналіз важливості та впливу, розробка матриці стейкхолдерів

- Визначте ступінь важливості та впливу кожного стейкхолдера на освітню програму чи освітню діяльність.
- Це допоможе визначити, на кому слід зосередити основну увагу та з ким потрібно співпрацювати.

- Створіть матрицю, де відображені критерії «рівень важливості» та «рівень впливу».
- Розмістіть стейкхолдерів на матриці для виділення основних груп.

Розробка матриці стейкхолдерів із використанням критеріїв «рівень важливості» та «рівень впливу» може виглядати так.

Наведемо приклади стейкхолдерів у кожній категорії:

Групи стейкхолдерів	Рівень важливості (від 1 до 5)	Рівень впливу (від 1 до 5)
Здобувачі освіти	5	4
Викладачі	4	5
Батьки / родичі здобувачів освіти	2	1
Випускники	4	3
Роботодавці	5	4
Урядові органи	4	5
Громадські організації	3	2
Партнерські організації	4	4

У цій матриці:

- **Здобувачі освіти** мають високий рівень важливості та значний вплив.
- **Викладачі** також є важливими та мають високий вплив.
- **Роботодавці** є важливими, але їхній вплив може бути трохи меншим, ніж у викладачів.
- **Урядові органи** важливі та мають значний вплив через регулювання та фінансування.
- **Громадські організації** та **партнерські організації**, **батьки / родичі здобувачів освіти** можуть мати менший вплив та важливість у цьому конкретному контексті.

Це лише загальний приклад, і важливо налаштувати його під конкретні умови та особливості освітньої програми.

1.3. Класифікація за характером відносин

- Визначте, як стейкхолдери ставляться до вашої освітньої діяльності (позитивно, негативно чи нейтрально).
- Це допоможе вам управляти відносинами та вирішувати конфлікти.

Для визначення того, як стейкхолдери ставляться до освітньої діяльності, можна використовувати методи збору фідбеку та його дослідження. Рекомендуємо кілька шляхів, якими можна це визначити:

1. Опитування та анкетування:

- Створіть опитувальники або анкети, де включіть питання щодо ставлення стейкхолдерів до освітньої програми.

- Використовуйте шкалу від «Позитивно» до «Негативно» або інші шкали для оцінювання.

2. Групові дискусії та фокус-групи:

- Організуйте зустрічі з представниками різних стейкхолдерів для обговорення їхніх поглядів.
- Спостерігайте за їхніми реакціями та висловлюйте питання, які дозволяють визначити їхнє ставлення.

3. Аналіз соціальних мереж:

- Моніторте соціальні мережі для відгуків та коментарів стейкхолдерів.
- Використовуйте аналітичні інструменти для визначення тону коментарів (позитивний, негативний, нейтральний).

4. Огляд літератури та засобів масової інформації:

- Дослідіть відгуки та рецензії у засобах масової інформації, а також в академічних та професійних журналах.
- Звертайте увагу на тон та зміст висловлювань.

5. Зустрічі із стейкхолдерами:

- Проходьте зустрічі та консультації із стейкхолдерами.
- Задавайте конкретні питання щодо їхнього ставлення до різних аспектів освітньої програми.

6. Відстеження метрик та показників:

- Використовуйте метрики та показники ефективності для визначення того, наскільки задоволені стейкхолдери освітньою діяльністю.

7. Вивчення звітності:

- Аналізуйте звітні документи та відгуки, які можуть містити інформацію про ставлення стейкхолдерів.

Після збору цієї інформації ви зможете сформулювати висновки про те, наскільки позитивно, негативно чи нейтрально стейкхолдери ставляться до освітньої діяльності.

1.4. Залучення до діалогу

- Організуйте діалог із стейкхолдерами для збору фідбеку, врахування їхніх думок та побажань.
- Визначте кращі способи взаємодії та залучення стейкхолдерів у освітній процес.

Організація діалогу із стейкхолдерами для збору фідбеку та врахування їхніх думок та побажань є важливим етапом в управлінні стосунками та забезпеченні взаєморозуміння між усіма зацікавленими сторонами. Ось декілька кроків, які можуть бути використані для успішної організації діалогу:

1. Визначення мети діалогу:

- Чітко визначте, для чого вам потрібен діалог із стейкхолдерами. Які питання ви хочете вирішити? Який фідбек вам потрібен?

2. Розробка плану діалогу:

- Створіть план, в якому визначте дати, місце та формат діалогу. Врахуйте можливість проведення відкритих зустрічей, вебінарів, анкетування, фокус-груп чи інших форм комунікації.

3. Залучення різних груп стейкхолдерів:

- Запрошуйте представників різних груп стейкхолдерів. Забезпечте різноманітність поглядів та думок.

4. Створення відкритого та підтримуючого середовища:

- Створіть атмосферу, де стейкхолдери відчують зручність ділитися своїми думками. Залучайте їх до обговорення та розмінюйте ідеї.

5. Використання спеціальних методів:

- Використовуйте різні методи для збору фідбеку: анкетування, брейнштормінг*, фокус-групи, інтерв'ю та інші.

6. Прозорість та відкритість:

- Повідомляйте стейкхолдерів про результати діалогу та дії, які будуть ухвалені на основі отриманого фідбеку.

7. Відслідковування та звітування:

- Відслідковуйте висновки та вживайте заходів, які впливають із збору фідбеку. Звітуйте стейкхолдерам про використання їхнього внеску.

8. Вдосконалення процесу:

- Здобувши досвід, упроваджуйте вдосконалення в процесі взаємодії зі стейкхолдерами.

Забезпечивши відкритий та взаємний діалог, ви зможете отримати цінний фідбек, який сприятиме вдосконаленню вашої освітньої програми чи освітньої діяльності.

1.5. Створення плану взаємодії

- Розробіть план взаємодії із стейкхолдерами, де визначите стратегії спілкування та залучення кожної групи.

Створення ефективного плану взаємодії із стейкхолдерами освітньої програми включає в себе ряд елементів та проходить у кілька етапів, щоб забезпечити чіткість та конкретність. Ось загальна структура та рекомендації щодо написання такого плану:

1) Визначте стейкхолдерів (осіб, груп та організацій, які є стейкхолдерами вашої освітньої програми).

2) Визначте мету взаємодії (для чого ви плануєте взаємодію із стейкхолдерами; яких цілей ви прагнете досягти).

3) Визначте стратегії спілкування та залучення для різних груп стейкхолдерів.

* **Брейнштормінг** (англ. brainstorming — мозковий штурм) — метод організації групової творчої роботи, який полягає у продукуванні максимальної кількості креативних ідей за короткий проміжок часу для вирішення складних інтелектуальних завдань.

4) Визначте конкретні завдання та ключові дати виконання для кожної групи стейкхолдерів.

5) Заплануйте конкретні активності, які будуть упроваджені для реалізації стратегій.

6) Оцініть ресурси, необхідні для реалізації плану (бюджет для подій, технічні засоби, персонал та інші ресурси).

7) Визначте план комунікацій (канали зв'язку, часові рамки, хронометраж та відповідальні за комунікацію).

8) Проінформуйте зацікавлені сторони про хід взаємодії.

9) Забезпечте прозорість та відкритість (можливість поетапного оприлюднення інформації про взаємодію, публікацію інформації та звітів на вебсайтах закладу вищої освіти чи кафедр).

10) Визначте метрики та критерії оцінки для вимірювання успішності плану (показники, які допоможуть вам зрозуміти ефективність ваших стратегій)

11) Забезпечте перевірку та оцінку (як ви будете перевіряти та оцінювати ефективність взаємодії зі стейкхолдерами та чи потребує план корекції).

При складанні плану важливо враховувати інтереси, очікування та потреби кожної групи стейкхолдерів.

Орієнтовний загальний план для взаємодії із стейкхолдерами

Мета взаємодії: забезпечити високий рівень взаєморозуміння та підтримки серед усіх стейкхолдерів для поліпшення якості освітньої програми та освітньої діяльності.

1. Здобувачі освіти. Стратегії:

- Організація регулярних студентських форумів та відкритих дискусій.
- Створення онлайн-опитувань для збору фідбеку щодо освітньої програми, задоволеності процесом викладання та взаємодії з викладачами освітніх компонентів, загального студентського досвіду освітньої діяльності.
- Залучення представників студентських спільнот до обговорень на засіданнях кафедр.

2. Викладачі та навчальний персонал. Стратегії:

- Організація регулярних нарад та семінарів для обговорення питань організації навчання та розвитку освітньої програми.
- Створення онлайн-опитувань, використання електронної пошти та застосунків, наприклад, Microsoft Teams, для обміну інформацією та отримання фідбеку.
- Створення системи відзначень та винагород для визначення високих досягнень серед викладачів.

3. Батьки / родичі здобувачів освіти. Стратегії:

- Організація відкритих презентацій і зустрічей з батьками, що стосуються важливих аспектів освітньої програми.

- Регулярні електронні листи та бюлетені для батьків із найновішою інформацією та перманентне їх оновлення.
- Залучення до участі в загальних заходах закладу вищої освіти та волонтерських ініціативах.

4. Випускники. Стратегії:

- Організація заходів та зустрічей*, які допоможуть підтримувати та розвивати спільноту випускників, сприяючи зміцненню зв'язків між випускниками та закладом вищої освіти.
- Створення мережі для обміну досвідом та забезпечення підтримки майбутнім випускникам.
- Залучення випускників до онлайн-опитувань, проведення майстер-класів та лекцій для здобувачів освіти.

5. Роботодавці. Стратегії:

- Організація форумів та зустрічей для обговорення потреб роботодавців та співпраці.
- Розробка програм стажування та практик для здобувачів освіти у співпраці з роботодавцями.
- Запрошення представників роботодавця на гостьові лекції, конференції інші заходи.

6. Урядові органи. Стратегії:

- Активна взаємодія із представниками урядових органів щодо дотримання нормативів та акредитації.
- Регулярні брифінги та звіти для урядових представників про результати(виклики, досягнення) та плани освітньої програми.
- Участь урядових представників у комітетах та радах, діяльність яких пов'язана із системою вищої освіти.

7. Громадські організації. Стратегії:

- Співпраця з громадськими організаціями у сфері освіти на різних освітніх програмах.
- Запрошення представників громадських організацій на заходи закладу вищої освіти для публічного громадського обговорення освітніх ініціатив і стратегій, процесів їх реалізації.
- Розробка спільних ініціатив та проєктів.

* **Зустрічі та спілкування:** заходи можуть бути організовані для того, щоб випускники мали можливість зустрітися, обмінятися досвідом та створити мережу професійних контактів.

Інформаційні заходи: ці заходи можуть включати в себе повідомлення про новини та оновлення з питань розвитку закладу вищої освіти чи програми, а також надання корисної професійної інформації для випускників.

Професійний розвиток: випускники можуть брати участь у заходах, спрямованих на свій професійний розвиток, таких як: курси підвищення кваліфікації, майстер-класи, семінари чи лекції.

Спортивні та суспільні події: заходи можуть включати в себе спортивні змагання, галереї мистецтва, благодійні акції та інші суспільні заходи

Підтримка закладу вищої освіти: заходи соціокультурного, національно-ідентифікаційного спрямування як іміджевої підтримки закладу вищої освіти або освітньої програми.

8. Партнерські організації. Стратегії:

- Спільна розробка проєктів та досліджень разом із партнерами.
- Регулярні зустрічі та робочі сесії для обговорення спільних планів та стратегій.
- Обмін інформацією через спеціалізовані платформи, застосунки та інші засоби комунікації.

9. Органи зовнішнього забезпечення якості освіти та акредитації. Стратегії:

- Активна участь у процесі оцінки та перерахування кредитів.
- Представлення регулярних звітів та документації, що підтверджує відповідність нормам та стандартам.
- Участь у відкритих слуханнях та консультаціях з представниками органів зовнішнього забезпечення.

10. Внутрішні робочі групи. Стратегії:

- Створення дедалі здорового та продуктивного середовища для обговорення питань внутрішньої політики.
- Вивчення імплементації нових ідей та стратегій, внутрішніх політик та процесів.
- Упровадження системи електронного голосування чи інших механізмів збору внутрішнього фідбеку.
- Регулярний аналіз результатів взаємодії з кожною групою стейкхолдерів.
- Створення звітів та інформаційних матеріалів для розповсюдження серед усіх стейкхолдерів.
- Забезпечення доступу до публічних звітів та інформації через вебсайт та інші канали.

1.6. Постійне оновлення реєстру стейкхолдерів, систематизація документації

- Постійно оновлюйте реєстр стейкхолдерів. Систематизація стейкхолдерів – це процес, який повинен бути постійно оновлюваний.
- Занесіть інформацію про стейкхолдерів у документацію, яка стосується якості освітньої програми та освітньої діяльності.
- Забезпечте актуальність та доступність цієї інформації для всіх зацікавлених сторін.
- Слідкуйте за змінами в оточенні та переглядайте ваш підхід до взаємодії із стейкхолдерами.

Систематизація допомагає підтримувати ефективну взаємодію та сприяє успішному впровадженню проєктів та розвитку засобів і ресурсів спільної діяльності.

РОЗДІЛ II. РОЗРОБКА ЧІТКИХ ЦІЛЮВИХ КРИТЕРІЇВ

МЕТА:

- Визначити конкретні цілі та реальні показники для збору фідбеку.
- Сформулювати чіткі критерії оцінки, щоб визначити ефективність освітньої програми.

Збір фідбеку від стейкхолдерів освітніх програм може бути спрямований на різні цілі та реальні показники. Нижче наведені конкретні цілі та реальні показники, які можуть бути визначені для збору фідбеку:

2.1. Цілі

1. Оцінка якості освіти:

- Зрозуміти, наскільки ефективно програма відповідає освітнім потребам здобувачів освіти.

2. Покращення викладання та методів навчання:

- Зібрати відгуки щодо продуктивності діяльності викладачів та ефективності застосування методів навчання для подальшого вдосконалення освітньої взаємодії.

3. Удосконалення професійної підготовки:

- Визначити, наскільки програма готує здобувачів освіти до професійної діяльності та вимог ринку праці.

4. Забезпечення соціальної та культурної адаптації:

- Оцінити, як програма сприяє соціальній та культурній адаптації здобувачів освіти.

5. Поліпшення умов та зручностей навчання:

- З'ясувати, чи задовольняють умови та інфраструктура навчання очікування здобувачів освіти.

2.2. Реальні показники

1. Збір детального відгуку від здобувачів освіти:

- Провести анкетування та інтерв'ю зі здобувачами освіти для отримання відповідних вражень та конкретних рекомендацій.

2. Визначення пріоритетних областей вдосконалення:

- Визначити конкретні складові освітньої діяльності, які потребують поліпшень, і визначити їх пріоритетність.

3. Оцінка реакції викладачів:

- Збирати фідбек від викладачів стосовно їхнього сприйняття програми та готовності внести зміни у зміст і характер діяльності.

4. Створення механізму зворотного зв'язку:

- Розробити систему, яка забезпечить постійний зворотний зв'язок між стейкхолдерами та освітньою програмою.

5. Визначення важливих точок дотику з роботодавцями:

- Оцінити, наскільки програма відповідає потребам роботодавців та визначити можливості для змін.

6. Забезпечення різноманітності відгуків:

- Збирати відгуки від різних груп стейкхолдерів, включаючи здобувачів освіти, викладачів, випускників та роботодавців та ін.

7. Покращення системи збору та врахування фідбеку:

- Розробити ефективний механізм для систематизації та використання фідбеку для подальших якісних змін.

Визначені цілі та реальні показники допомагають забезпечити комплексний підхід до збору фідбеку від різних стейкхолдерів освітніх програм.

Чіткі критерії оцінки дозволяють визначити ефективність освітньої програми та встановити, наскільки вона відповідає поставленим цілям і завданням. Рекомендуємо деякі загальні критерії оцінки:

1. Академічні результати: кількість та якість випускників:

- Визначення кількості здобувачів освіти, які успішно завершили програму.
- Оцінка якості академічних досягнень випускників.

2. Професійна підготовка: рейтинг трудової зайнятості випускників:

- Визначення відсотка випускників, які знаходять роботу відразу після закінчення програми.
- Спостереження за кар'єрним розвитком та досягненнями випускників.

3. Задоволеність здобувачів освіти та викладачів: відгуки та оцінки:

- Оцінка за результатами анкетування чи опитування щодо задоволеності здобувачів освіти освітньою програмою.
- Збір відгуків викладачів щодо участі у програмі та сприйняття якості навчання.

4. Розвиток професійних навичок: оцінка рівня розвитку професійних навичок:

- Спостереження за рівнем розвитку конкретних професійних навичок у випускників.

5. Участь у навчальних та дослідницьких проєктах: кількість та якість:

- Визначення кількості здобувачів освіти, які брали участь у навчальних та дослідницьких проєктах.
- Оцінка якості представлених проєктів та їх вплив на навчання.

6. Міжнародна співпраця: участь у міжнародних програмах та обмінах:

- Визначення кількості здобувачів освіти, які брали участь у міжнародних програмах обміну та стажування.
- Оцінка впливу міжнародної співпраці на розвиток здобувачів освіти.

7. Динаміка покращень: аналіз динаміки змін:

- Визначення змін, які були впроваджені протягом програми, та їх вплив на якість освіти.
- Аналіз результатів попередніх оцінок та порівняння з новими.

8. Ефективність засобів та ресурсів: витрати та результативність:
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Оцінка співвідношення між витратами на програму та досягнутими результатами. |
|--|

9. Залучення спільноти та співпраця із стейкхолдерами: рівень залучення:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Оцінка активності спільноти та рівня залучення різних стейкхолдерів. |
|--|

Ці критерії допомагають створити систему оцінки, яка охоплює різні аспекти ефективності освітньої програми.

РОЗДІЛ III. ВИБІР МЕТОДІВ ТА ТЕХНОЛОГІЙ, РЕГУЛЯРНІСТЬ ЗБОРУ ФІДБЕКУ

МЕТА:

- Застосовувати різноманітні методи збору фідбеку, у т.ч. мультимедійні.
- Забезпечити анонімність (безіменність) при зборі фідбеку, особливо якщо це дозволяє отримати більш відкриті відповіді.
- Встановити регулярний графік для збору фідбеку, щоб мати можливість відстежувати динаміку змін у сприйнятті освітньої програми.
- Застосовувати сучасні технології для зручного та ефективного збору фідбеку, такі як анкети онлайн-опитування, платформи для обговорень, системи відстеження рейтингів тощо.

Збір фідбеку від стейкхолдерів є важливою частиною процесу управління якістю освітньої програми та діяльності.

Ефективні методи збору фідбеку можуть включати:

1. Опитування:

- **Онлайн-опитування:** створення системи опитувань для здобувачів освіти, викладачів, персоналу та інших стейкхолдерів.
- **Паперові або електронні анкети:** Розподіл анкет для фідбеку на папері або через електронні платформи.

2. Фокусоване групове інтерв'ю *:

- Організація зустрічей з представниками різних груп стейкхолдерів для обговорення конкретних аспектів програми.

3. Інтерв'ю:

- Індивідуальні або групові інтерв'ю з ключовими стейкхолдерами для детального вивчення їхніх поглядів та пропозицій.

4. Аналіз результатів екзаменів та оцінок:

- Оцінка успішності здобувачів освіти може служити показником ефективності освітньої програми.

5. Моніторинг випускників:

- Збір інформації від випускників щодо їхнього досвіду та успішності після закінчення програми.

***Фокусоване групове інтерв'ю** – якісний метод дослідження, групове інтерв'ю, організоване у вигляді розмови кількох респондентів, зазвичай 6-12 осіб, на задану інтерв'юером-модератором тему. На відміну від класичних інтерв'ю комунікація відбувається переважно між самими респондентами, а модератор лише направляє розмову в потрібне русло. Фокус-групи широко використовуються в соціологічних та маркетингових дослідженнях. Метод дозволяє розкрити мотивацію людей, побачити варіанти сприйняття/ставлення до проблеми тощо. Але ніколи не слід забувати, що фокус-група – це якісний метод і на його основі не можна робити кількісних висновків.

6.	Співпраця зі студентськими організаціями:
	Взаємодія з представниками здобувачів освіти для збору думок та пропозицій студентської громади.
7.	Відкриті лекції та семінари:
	Проведення відкритих заходів, де стейкхолдери можуть висловити свої думки та побажання. Ключовою частиною є регулярність та систематичність збору фідбеку, а також врахування зібраної інформації при ухваленні рішень та вдосконаленні освітньої програми. Досить корисним і доцільним інструментом для збору відкритої і чесної інформації від стейкхолдерів може бути анонімний (безіменний) фідбек. Наведемо деякі переваги та рекомендації щодо збору анонімного(безіменного) фідбеку:
1.	Відкритість та чесність:
	Анонімність(безіменність) може стимулювати стейкхолдерів бути більш відкритими та чесними у своїх відгуках, особливо якщо йдеться про критику або негативні відгуки.
2.	Зменшення боязні впливу:
	Люди можуть сумніватися у вираженні своїх точок зору, боячись можливих наслідків чи впливу на їхню позицію, і анонімність (безіменність) допомагає зменшити цей бар'єр.
3.	Більша участь:
	Інформація, зібрана за допомогою таких опитувань, може відображати більш широкий спектр думок, оскільки більше осіб можуть бути схильні брати участь.
4.	Конфіденційність:
	Анонімний (безіменний) фідбек забезпечує конфіденційність учасників, що може бути важливим для тих, хто не хоче розголошувати свою особисту інформацію.
5.	Більш об'єктивна інформація:
	Оскільки анонімний (безіменний) фідбек дозволяє стейкхолдерам висловлювати свої думки без будь-яких обмежень, отримана інформація може бути більш об'єктивною. Що стосується недоліків, важливо враховувати, що анонімність (безіменність) може також призвести до неконструктивних або непослідовних відгуків. Також, існує ризик зловживання анонімністю. Залежно від цілей важливо забезпечити баланс між анонімністю та врахуванням потенційних обмежень у відповідях, щоб отримати якісну та корисну інформацію. Важливий етап у вдосконаленні якості освітньої програми – встановлення регулярного графіку для збору фідбеку від стейкхолдерів. Регулярний збір фідбеку та аналіз отриманих даних допомагатиме кафедрам закладу вищої освіти активно реагувати на потреби стейкхолдерів та вдосконалювати якість освітніх програм.

Наведемо кілька кроків, які важливо врахувати при створенні регулярного графіку:

1. Визначення цілей:

- Спочатку визначте, яких конкретних цілей ви хочете досягти за допомогою збору фідбеку. Наприклад, це може бути поліпшення якості викладання, адаптація програми до потреб здобувачів освіти, чи ефективніше взаємодія зі стейкхолдерами.

2. Визначення груп стейкхолдерів:

- Ідентифікуйте, хто є основними стейкхолдерами вашої освітньої програми. Це – здобувачі освіти, викладачі, адміністрація закладу, випускники чи інші зацікавлені особи.

3. Вибір методів збору фідбеку:

- Виберіть методи збору фідбеку, такі як: опитування, фокус-групи, інтерв'ю, огляди ефективності здобувачів освіти та інші.

4. Встановлення регулярності:

- Розгляньте, як часто ви хочете збирати фідбек. Це може бути на початку та наприкінці навчального семестру, після проведення конкретних заходів або подій, наприклад, навчальних семінарів чи оновлень програми.

5. Використання технологій:

- Розгляньте можливість використання онлайн-інструментів для зручного збору фідбеку. Електронні опитування та платформи для обміну інформацією можуть значно полегшити цей процес.

6. Звітність і аналіз результатів:

- Визначте, як буде представлено інформацію та які аспекти ви будете аналізувати. Створіть стандартні формати звітів, які дозволять вам легко відстежувати динаміку та робити порівняння між різними періодами взаємодії.

7. Залучення стейкхолдерів :

- Залучайте стейкхолдерів у процес збору фідбеку та подальший аналіз інформації. Вони можуть надати додаткову перспективу та важливі вказівки.

8. Корекція графіка:

- Періодично переглядайте та коригуйте графік у залежності від змін у програмі або відгуків, отриманих на попередньому етапі діяльності.

Наведемо приклад орієнтовного графіка для збору фідбеку від стейкхолдерів для навчального семестру.

1. Перше зібрання фідбеку (початок семестру):

- **Час:** перші два тижні семестру.
- **Методи:** онлайн-опитування для здобувачів освіти, фокус-групи для викладачів та адміністраторів.

2.	Проміжні зібрання фідбеку (середина семестру):
	• Час: середина семестру (приблизно через 8 тижнів). • Методи: комбінація опитувань, інтерв'ю та відкритих форумів для всіх стейкхолдерів.
3.	Фідбек під час останнього тижня семестру:
	• Час: в останній тиждень семестру. • Методи: коротке опитування для здобувачів освіти, а також фідбек від викладачів та адміністрації.
4.	Збір загального фідбеку:
	• Час: після завершення семестру (за 1-2 тижні). • Методи: розлоге опитування для всіх стейкхолдерів, можливо, фокус-групи або інтерв'ю для деталізації відповідних питань.

Запропонований графік можна адаптувати залежно від конкретних потреб кафедр закладу вищої освіти та освітньої програми. Важливо встановити регулярність та стабільність у зборі фідбеку, щоб мати можливість вчасно реагувати на потреби та вдосконалювати якість освіти.

Для збору фідбеку стейкхолдерів освітніх програм можна використовувати різні сучасні технології та інструменти, які забезпечують зручність, ефективність та об'єктивний аналіз отриманої інформації. Ось деякі з них:

1.	Онлайн-опитування:
	• Використання платформ для створення опитувань, таких як Microsoft Forms, Google Forms, SurveyMonkey, або Typeform. • Можливість легкого поширення посилань на опитування через електронну пошту, соціальні мережі та інші канали.
2.	Відкриті форуми та обговорення:
	• Створення онлайн-форумів або груп для обговорення освітніх програм. • Використання застосунків, таких як Microsoft Teams, для створення віртуальних спільнот.
3.	Електронні зворотні форми:
	• Впровадження системи електронного зворотного зв'язку на веб-сайті чи в інших електронних ресурсах.
4.	Аналіз поведінки користувачів:
	• Застосування аналітики веб-сайту для відстеження того, як стейкхолдери взаємодіють з онлайн-ресурсами.
5.	Відео-інтерв'ю та відгуки:
	• Проведення відео-інтерв'ю зі стейкхолдерами для отримання детального та виразного фідбеку. • Використання платформ для надання відео-відгуків, які можуть бути легко вбудовуватися.
6.	Аналіз соціальних мереж:

- Моніторинг соціальних мереж для відслідковування обговорень та вражень стейкхолдерів.

7. Системи збору анонімного (безіменного) фідбеку:

- Застосування анонімних (безіменних) систем збору фідбеку для створення сприятливої атмосфери для відвертих відгуків.

8. Мобільні додатки:

- Розробка мобільних додатків для спрощення процесу надання фідбеку та взаємодії з освітньою програмою.

Залежно від конкретних потреб та характеристик освітнього закладу, можна комбінувати різні технології для максимально ефективного збору та аналізу фідбеку стейкхолдерів.

РОЗДІЛ IV. АНАЛІЗ ТА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

МЕТА:

- Здійснювати аналіз отриманого фідбеку для визначення ключових тенденцій та з'ясування слабких місць.
- Систематизувати результати збору фідбеку, можливо, за допомогою спеціальних інструментів аналізу.

Аналіз отриманого фідбеку – це ключовий етап для визначення тенденцій, виявлення сильних і слабких сторін та розробки конкретних стратегій для вдосконалення якості освітньої програми.

Ефективний аналіз фідбеку повинен передбачати:

1. Класифікація відгуків:

- Розділіть отриманий фідбек на категорії, наприклад, за групами стейкхолдерів (здобувачі освіти, викладачі, адміністрація), за аспектами програми (викладання, програма, ресурси) або за типом відгуку (позитивний, негативний, пропозиції).

2. Пошук ключових тенденцій:

- Аналізуйте отримані відгуки для виявлення повторюваних та ключових тенденцій. Які питання часто повторюються? Які аспекти програми частіше коментуються?

3. Визначення сильних та слабких сторін:

- Виділіть (виявіть, позначте) позитивні аспекти та сильні сторони, а також проблемні питання та слабкі місця. Враховуйте, як це впливає на стейкхолдерів та загальну якість освіти.

4. Порівняння з раніше зібраними даними:

- Порівняйте новий фідбек із попередньою або початковою інформацією. Які зміни відбулися? Чи відбувається поліпшення? Чи залишаються тенденції сталими?

5. Врахування специфічних питань та деталей:

- Зверніть увагу на конкретні аспекти або проблеми, які стейкхолдери вказали. Аналізуйте деталі, щоб отримати чітке розуміння причин та контексту.

6. Створення списку пріоритетів:

- Розробіть список пріоритетів на основі важливості та впливу виявлених тенденцій. Які аспекти потребують термінових заходів? Які з них можуть бути вдосконалені в середньостроковому та довгостроковому часовому режимі?

7. Залучення стейкхолдерів до процесу вдосконалення:

- При вдосконаленні програми важливо враховувати думки та пропозиції стейкхолдерів. Залучіть їх до процесу підготовки й ухвалення рішень та розробки стратегій удосконалення.

8. Звітність та заходи:

- Розробіть звіт, у якому визначте ключові тенденції, сильні та слабкі сторони, а також запропоновані заходи для їх вдосконалення. Поділіться

цією інформацією із стейкхолдерами та розпочніть реалізацію необхідних змін.

Аналіз фідбеку має бути систематичним та враховувати різні точки зору стейкхолдерів для ефективного управління та вдосконалення освітньої програми. Систематизація результатів збору фідбеку є важливим етапом для отримання конструктивних висновків та ухвалення дієвих рішень. Ряд інструментів та підходів може бути використано для аналізу та систематизації цих результатів:

1. Анкетування та статистичний аналіз:

- Використовуйте програми для опитування та анкетування, які можуть надавати статистичні звіти.
- Аналізуйте основні показники, такі як середні значення, медіани та стандартні відхилення.

2. Тематичний аналіз відповідей:

- Проводьте тематичний аналіз текстових відповідей для виявлення ключових тем та ідей.
- Використовуйте інструменти для обробки природної мови (Natural Language Processing – NLP) для автоматизованого аналізу тексту.

3. Графічне представлення даних:

- Створюйте графіки, діаграми та інші графічні представлення для зручності сприйняття.
- Використовуйте візуалізації для порівнянь та виявлення патернів.**

4. SWOT-аналіз:

- Визначте сильні та слабкі сторони, можливості та загрози (SWOT) на основі отриманого фідбеку.
- Використовуйте цей аналіз для формулювання стратегій подальшого розвитку.

5. Кластерний аналіз.***

- Розглядайте можливість використання кластерного аналізу для групування подібних відповідей чи коментарів.
- Визначіть основні теми, які об'єднують групи відповідей.

6. Дашборди**** та аналітичні звіти:

- Створюйте інтерактивні дашборди для швидкого аналізу та взаємодії із зібраною інформацією.

Використовуйте аналітичні звіти для докладного вивчення результатів.

* **Медіана** (англ. *median*) – в статистиці це величина ознаки, що розташована посередині ранжованого ряду вибірки, тобто це – величина, що розташована в середині ряду величин, розташованих у зростальному або спадному порядку¹

** **Патерн** (англ. **pattern** – взірць, зразок, маска, шаблон) – об'єкт, з якого робляться копії або набори повторюваних об'єктів.

*** **Кластерний аналіз** або кластеризація – це статистична процедура, задача якої полягає в розбитті вибірки об'єктів на підмножини, що не перетинаються і називаються кластерами. **Кластер** (англ. **cluster**) – група однакових або подібних елементів, зібраних разом або близько один до одного.

**** **Дашборд** (англ. «dashboard» інформаційна панель) – це програмне рішення, що дозволяє створювати, одержувати, аналізувати дані в реальному часі.

7. Програми для аналізу соціальних мереж:
--

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Якщо збір фідбеку проводився в соціальних мережах, використовуйте спеціальні інструменти для аналізу відгуків та обговорень. |
|--|

8. Зворотний зв'язок із стейкхолдерами:
--

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Обговорюйте зі стейкхолдерами отримані результати та збирайте додатковий фідбек чи конкретизації. |
|---|

9. Кількісні та якісні методи:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Комбінуйте кількісні та якісні методи аналізу для отримання повного зображення.(повної інформативної картини) |
|--|

Систематизація допомагає перетворити великий обсяг інформації у зрозумілу та корисну базу для пошуку й ухвалення рішень. Обирайте інструменти відповідно до характеру отриманого фідбеку та ваших конкретних цілей.

РОЗДІЛ V. ВІДКРИТИЙ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

МЕТА:

- Надайте можливість стейкхолдерам отримати зворотний зв'язок щодо того, як їхні коментарі використовуються та як вони впливають на освітню програму.

Надання стейкхолдерам можливості отримати зворотний зв'язок стосовно використання їхніх коментарів та їх впливу на освітню програму – це важливий елемент відкритості та прозорості.

Для реалізації цього процесу найкращі практики рекомендують:

1. Створення механізму зворотного зв'язку:

- Розробіть механізм, який дозволяє стейкхолдерам висловлювати свої думки та надавати коментарі.
- Забезпечте доступ до онлайн-форм, електронної пошти, відкритих засідань або інших каналів зв'язку.

2. Комунікація про використання зворотного зв'язку:

- Інформуйте стейкхолдерів про те, як їхні коментарі використовуються та впливають на удосконалення освітньої програми.
- Забезпечте об'єктивну інформацію про те, які кроки вживаються на основі отриманого зворотного зв'язку.

3. Забезпечення зворотного комунікаційного ланцюга:

- Надавайте стейкхолдерам інформацію про результати та зміни, які були впроваджені завдяки їхнім коментарям.
- Висвітлюйте конкретні приклади, як їхні пропозиції вплинули на поліпшення програми.

4. Створення звітів та інфографіки:

- Розробіть регулярні звіти та інфографіку, які демонструють, як коментарі стейкхолдерів використовуються для удосконалення якості освітньої програми.
- Зробіть інформацію доступною для всіх стейкхолдерів.

5. Організація засідань та форумів:

- Проводьте регулярні засідання та форуми для обговорення результатів та взаємодії із стейкхолдерами.
- Запрошуйте представників стейкхолдерів на зустрічі, де можна обговорювати конкретні питання та пропозиції.

6. Створення веб-порталу або інформаційної платформи:

- Забезпечте онлайн-доступ до інформації про використання зворотного зв'язку та його вплив на програму.
- Створіть веб-портал, де можна публікувати оновлення та регулярні звіти.

7. Просування заходів інформування:

- Організуйте заходи інформування, такі як вебінари, презентації та семінари, де можна детально розглядати вплив зворотного зв'язку.

8. Запитання та відповіді:	
-----------------------------------	--

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Розмістіть інформацію про використання зворотного зв'язку на сторінці запитань та відповідей, щоб надати можливість стейкхолдерам ставити питання та отримувати відповіді. | |
|--|--|

Ці заходи допоможуть забезпечити ефективний обмін інформацією та зробити процес використання зворотного зв'язку більш прозорим та дієвим.	
---	--

РОЗДІЛ VI. ПЛАНУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЗМІН

МЕТА:

- Розробіть план дій на основі отриманого фідбеку для вдосконалення освітньої програми.
- Забезпечте взаємодію з адміністративним персоналом та викладачами для ефективної реалізації змін.

Удосконалення освітньої програми на основі отриманого фідбеку є важливим завданням. Нижче подано загальний план дій, який можна використовувати для цього:

1. Аналіз фідбеку:

- *Організація та класифікація:*
 - Систематизація отриманого фідбеку за категоріями (наприклад, викладачі, студенти, випускники, адміністрація).
- *Тренди* та пріоритети:*
 - Виявлення основних трендів та пріоритетів відгуків.

2. Поглиблений аналіз:

- *Глибше розуміння проблем:*
 - Дослідження конкретних ситуацій, які можуть бути зазначені в фідбеку.
- *Кореляції та зв'язки:*
 - Визначення можливих зв'язків між різними аспектами програми та отриманими відгуками.

3. Визначення конкретних заходів:

- *Цілі вдосконалення:*
 - Встановлення конкретних цілей для вдосконалення освітньої програми.
- *Підходи та методи:*
 - Розробка стратегій та методів для досягнення визначених цілей.

4. Взаємодія зі стейкхолдерами:

- *Комунікація та обговорення:*
 - Проведення зустрічей, форумів чи опитувань для обговорення та уточнення планів зі стейкхолдерами.
- *Прозорість:*
 - Забезпечення відкритості та прозорості в процесі вдосконалення.

5. Розробка та впровадження змін:

- *Структурні та змістовні зміни:*
 - Розробка нових модулів, упровадження інноваційних методик викладання чи оновлення навчальних матеріалів, якщо це необхідно.

***Тренд** (англ. «trend») – загальна модна тенденція, яку характеризує вираженість, впізнаваність, масовість і обмеженість у часі.

- *Тестування:*
 - Проведення тестувань або пробних заходів контролю для перевірки ефективності запланованих змін.

6. Оцінка та звітність:

- *Моніторинг результатів:*
 - Слідкування за впливом внесених змін на якість програми.
- *Звітність стейкхолдерам:*
 - Подання звітів та оновлень стейкхолдерам щодо проведених змін та їхнього впливу на якість освітнього процесу.

7. Підтримка та адаптація:

- *Навчання та підтримка:*
 - Надання необхідних ресурсів та підтримки викладачам та студентам для успішної адаптації до нововведень.
- *Корекція при необхідності:*
 - Здійснення корекції та додаткових змін на основі подальшого фідбеку та результатів упровадження.

Цей план можна адаптувати та розширити відповідно до конкретних вимог та характеристик освітньої програми. Важливо також враховувати взаємодію з усіма стейкхолдерами та робити зміни з урахуванням їхніх потреб та очікувань.

Ефективна взаємодія з адміністративним персоналом та викладачами є ключовим елементом для успішної реалізації змін в освітній програмі.

Наведемо кілька важливих аспектів цієї взаємодії:

1. Комунікація:

- *Чіткість та прозорість:*
 - Забезпечити чіткість і прозорість у комунікації про мету і цілі змін.
- *Відкритий діалог:*
 - Сприяти відкритому діалогу між адміністрацією та викладачами для висловлення думок, побажань та обговорення поточних та перспективних змін.

2. Включення у процес ухвалення рішень:

- *Партнерство:*
 - Розглядати викладачів як партнерів у процесі розробки та впровадженні змін.
- *Участь у розробці й ухваленні рішень:*
 - Залучити викладачів до процесу розробки, підготовки рішень щодо змін у освітньому процесі.

3. Тренінг та розвиток:

- *Навчання та підтримка:*
 - Забезпечити адміністративним працівникам та викладачам необхідними навичками та ресурсами для успішної реалізації змін.
- *Можливості для саморозвитку:*

- Надавати можливості для саморозвитку та навчання новим методам та технологіям.

4. Залучення викладачів у розробку програм:

- *Спільна розробка:*
 - Залучити викладачів до процесу розробки та активної участі у створенні та реалізації освітніх програм.
- *Поширення ідей:*
 - Сприяти обміну ідеями та кращими практиками між викладачами.

5. Моніторинг та звітність:

- *Спільний моніторинг:*
 - Проводити спільний моніторинг результатів змін та визначення їхньої ефективності.
- *Регулярна звітність:*
 - Регулярно надавати викладачам звіти адміністрації з питань процесів в освітній діяльності та подальших планів її удосконалення.

6. Підтримка участі викладачів:

- *Створення умов для творчості:*
 - Забезпечувати середовище, яке сприяє творчості та ініціативі викладачів.
- *Визнання зусиль:*
 - Визнавати та заохочувати внесок викладачів у розвиток освітньої програми.

7. Врахування обмежень і ризиків:

- *Спільний аналіз обмежень:*
 - Аналізувати та розуміти обмеження, з якими можуть стикатися адміністративний персонал та викладачі.
- *Управління ризиками:*
 - Розробляти стратегії управління ризиками та пошуку альтернативних рішень.

Ефективна взаємодія між адміністративним персоналом та викладачами допомагає створити сприятливі умови для впровадження змін та поліпшення якості освітньої програми.

РОЗДІЛ VII. ОЦІНКА ВПЛИВУ ЗМІН

МЕТА:

- Визначити метрики для вимірювання впливу внесених змін на якість освітньої програми та результати здобувачів освіти.

Вимірювання впливу внесених змін на якість освітньої програми та результати здобувачів освіти є важливим завданням для оцінки ефективності та визначення того, наскільки цілі є досягнутими.

Наведемо для прикладу деякі метрики, які можна використовувати для вимірювання впливу внесених змін:

Метрики для вимірювання впливу на якість освітньої програми:

1. Успішність викладання:

- *Паспорт успішності здобувачів освіти:*
 - Відсоток здобувачів освіти, які успішно закінчили курс чи програму.

2. Залученість здобувачів освіти:

- *Участь у додаткових заняттях:*
 - Кількість здобувачів освіти, які беруть участь у додаткових навчальних та дослідницьких програмах.

3. Оцінки та рейтинги:

- *Середні бали здобувачів освіти:*
 - Середній бал здобувачів освіти після внесення змін у програму.
- *Рейтинги програми:*
 - Позиція програми в рейтингах освітніх установ та роботодавців.

4. Забезпечення якості навчання:

- *Рівень задоволеності здобувачів освіти:*
 - Результати опитувань та анкет, що оцінюють задоволеність здобувачів освіти навчанням.
- *Випуск кваліфікованих фахівців:*
 - Кількість та якість випускників, які знаходять роботу відповідно до спеціальності.

5. Академічна продуктивність:

- *Показники науково-дослідної роботи:*
 - Кількість публікацій, участь у конференціях, наукові нагороди викладачів та здобувачів освіти.

Метрики для вимірювання впливу на результати здобувачів освіти:

1. Зайнятість випускників:

- *Успішність трудового ринку:*
 - Відсоток випускників, які знаходять роботу протягом певного періоду після закінчення програми.

	•	Ступінь відповідності роботи профілю освіти:
	•	Відсоток випускників, які працюють у сфері, пов'язаній зі спеціальністю.
2.	Розвиток професійних навичок:	
	•	Кількість та якість тренінгів та семінарів:
	•	Кількість та оцінка випускниками тренінгів та семінарів, що сприяють розвитку їхніх навичок.
	•	Упровадження нових знань у роботі:
	•	Кількість випускників, які застосовують нові знання та навички у роботі.
3.	Задоволеність випускників:	
	•	Оцінка задоволеності випускників:
	•	Результати опитувань випускників щодо якості підготовки, користі від освітньої програми.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аммарі А.О. Класифікація стейкхолдерів на основі взаємних очікувань. *Економіка та управління підприємствами*, № 8 (134), С. 150-155.
2. Андрющенко І. С. Дуальна освіта – інноваційна технологія навчання. *Дуальна форма здобуття освіти як одна з моделей поліпшення якості підготовки фахівців для аграрного сектору економіки України*: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, 17 жовтня 2019 року, Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2019. С. 39-40. URL: <https://nmcvfpo.com/wp-content/uploads/2019/10/tezy-uchasnykiv-konferencziyi.pdf> (дата звернення: 30.11.2023).
3. Бойко М. Інституційна модель системи управління якістю освітньої діяльності в педагогічному університеті. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка*. 2018. № 3. С. 7–14.
4. Вчитися на роботі: як працюватиме дуальна освіта в Україні. URL : <https://uain.press/articles/vchytysya-na-roboti-yak-zapratsyuye-dualna-osvita-v-ukrayini-943921> (дата звернення: 06.12.2023).
5. Гевко І. В., Борисов В. В. Взаємодія стейкхолдерів із закладами вищої освіти в умовах оптимізації освітнього процесу. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Сер. Педагогічні науки*. Черкаси, 2020. Вип. 3. С. 57-63.
6. Грішнова О. Соціальна відповідальність університетів України: порівняльний аналіз та основні напрями розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія Економіка*, 2014. № 158. С. 16.
7. Денисова А. В. Спецкурс «Моніторинг якості освіти в контексті взаємодії зі стейкхолдерами» як умова підготовки компетентних фахівців професійної освіти. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*, 22(4), 2020. С. 30-43.
8. Задорожна-Княгницька Л. В. Співпраця університету та стейкхолдерів у контексті професійної підготовки менеджерів освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. 72, Ч. 2. С. 53-57.
9. Захаров Р. Система формування компетентностей здобувачів освіти з урахуванням вимог стейкхолдерів. *Управління розвитком складних систем*, (53), 2023. С. 71-79.
10. Колеснікова О. Українські роботодавці: партнерство з державою підвищить якість освіти в нових економічних умовах. *Дуальна форма здобуття освіти як одна з моделей поліпшення якості підготовки фахівців для аграрного сектору економіки України*: Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції, 17 жовтня 2019 року, Науково-методичний центр ВФПО. Київ, 2019. С. 48-50. URL: <https://nmc-vfpo.com/wp-content/uploads/2019/10/tezy-uchasnykiv-konferencziyi.pdf>

content/uploads/2019/10/tezyuchasnykiv-konferencziyi.pdf (дата звернення: 30.11.2023).

11. Коробейникова Я. С. Опитування студентів як складова оцінювання якості освітніх програм спеціальності «Туризм». Розділ І. *Організація туристської діяльності*, 2019. С. 162.

12. Корнещук В. Співробітництво зі стейкхолдерами як передумова якості вищої освіти. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені ВО Сухомлинського. Педагогічні науки*, (1), 2020. С.127-132.

13. Котлик А.В. Підходи до врахування інтересів стейкхолдерів у процесі управління підприємством, *Економіка: сучасні проблеми та перспективи розвитку*, 2014. С. 102-106.

14. Маренич Т. Співробітництво закладів вищої освіти зі стейкхолдерами. *Міжнародна науково-методична конференція «Університетська наука і освіта: традиції та інновації»*, 2021. С. 100-101.

15. Методичні рекомендації для експертів Національного агентства щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми. Затверджені рішенням Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти протокол від 29 серпня 2019 р. № 9.

16. Наказ Міністерства науки і освіти України «Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка добувачів вищої освіти» за № 977 від 11.07.2019 р. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33851.html (дата звернення: 04.12.2023).

17. Павленко О. В. Формування професійної компетенції здобувачів освіти у рамках партнерства зі стейкхолдерами. *Науково-методичний центр професійно-технічної освіти у Запорізькій області, 2023© Видавничий дім «Букрек»*, 2023, С. 353.

18. Піскурська Г.В. Стейкхолдерський підхід у забезпеченні якості вищої освіти. *Наук. записки ВНЗ «Донецький національний технічний університет»*, Серія: «Педагогіка, психологія й соціологія», № 1 (24), С. 12–18.

19. Савицька Н. Л. Інституціональні проблеми взаємодії стейкхолдерів у вищій освіті. *Соціально-економічні трансформації в епоху глобалізації* : зб. наук. ст. учасників VI Всеукр. наук.-практ. конф. Полтава : Скайтек, 2015. С.48-52.

20. Смачило В.В., Колмакова О.М., Коломієць Ю.В. Процедура аналізу стейкхолдерів підприємства. *Економіка та суспільство*, 2017, вип. № 12. URL : <http://economyandsociety.in.ua/journal-12/19-stati-12/1334-smachilo-v-v-kolmakova-om-kolomiets-yu-v>. (дата звернення: 30.11.2023).

21. Стрелков О. Розвиток підприємництва через урахування інтересів стейкхолдерів, *Схід. Економічні науки*, № 6 (146), 2016. С. 49–55.

22. Фролова Л.В., Юрченко Ю.Ю., Методологічні підходи до аналізу й управління стейкхолдерами в оптовій торгівлі. *Вісник Донецького національного університету економіки й торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Серія: Економічні науки*, № 3, 2011. С. 206-211.

23. Чепак В. Університет як стейкхолдер-компанія: потреба чи необхідність? *Новий колегіум*, № 1, 2017. С. 14-17. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/NovKol_2017_1_6_4 (дата звернення: 06.12.2023).

24. Чепак В.В. Університет як стейкхолдер-компанія: потреба чи необхідність? *Взаимодействие образовательных учреждений со стейкхолдерами: веление времени*. Харьков, 2017. С. 17-21.

25. Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Багатовекторна взаємодія закладу вищої освіти зі стейкхолдерами в системі освітньої комунікації. *Культура України*, (80), 2023. С. 7-16.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Орієнтовні питання анкети для збору фідбеку викладачів освітніх компонентів освітньої програми

***Мета:** отримати конструктивний фідбек від викладачів щодо внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу за освітніми програмами, їх можливостей у реалізації та удосконаленні освітніх програм, здійснювати професійний розвиток.*

1. Чи берете Ви участь у періодичному перегляді освітніх програм (освітніх компонентів)

- Так
- Ні

2. Чи враховуються та визнаються Ваші пропозиції до освітньої програму?

- Так
- Частково
- Ні

3. Які саме пропозиції Вами надавалися щодо розробки / вдосконалення освітньої програми за останні 5 років?

Введіть(запишіть) свою відповідь

4. Чи відчуваєте Ви підтримку колег і можливість колегіального обміну досвідом?

- Так
- Частково
- Ні

5. Чи відчуваєте Ви підтримку та належне професійне визнання з боку адміністрації закладу?

- Так
- Частково
- Ні

6. Коли і яким способом Ви інформуєте здобувачів освіти щодо цілей, змісту, програмних результатів навчання, порядку та критеріїв їх оцінювання в межах освітнього компоненту, який викладаєте?

Введіть(запишіть) свою відповідь

7. Напишіть, коли саме інформація про форми контрольних заходів, критерії оцінювання доводяться Вами до здобувачів вищої освіти?

Введіть(запишіть) свою відповідь

8. Чи відповідає зміст Вашої дисципліни, на Вашу думку, вимогам ринку праці.

- Так
- Частково
- Ні

9.Які види аудиторних занять переважають під час викладання освітнього компоненту?

- Лекція
- Семінарське заняття

10.Які методи навчання, на Вашу думку, сприяють набуттю соціальних навичок (soft skills)?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- Словесні (лекція, доповідь, розповідь)
- Практичні (лабораторні та практичні роботи)
- Наочні (ілюстрації, демонстрацій)
- Робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, складання реферату)
- Інтерактивні (майстер-клас, гра-імітація, кейс-метод, дискусія, аналіз конкретних ситуацій тощо)

11.Оберіть технології навчання, яким Ви надасте перевагу у викладацькій діяльності.

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- Технологія розвитку критичного мислення
- Технологія проєктної діяльності
- Здоров'язбережувальні технології
- Технологія проблемного навчання
- Ігрова технологія
- Кейс – технологія
- Технологія створення предметно-розвивального середовища
- Технологія навчання у співпраці
- Технологія дослідницької діяльності
- Інформаційно-комунікаційна технологія

12.Чи зміст та засоби освітнього компоненту, який Ви викладаєте, формують практичні навички, необхідні для подальшої професійної діяльності здобувачів освіти?

- Так
- Частково
- Ні

13.Чи вважаєте Ви, що освітня програма стимулює Вас до активної участі в додаткових проєктах чи дослідницьких ініціативах?

- Так
- Частково
- Ні

14.Яким чином Ви підвищуєте свій професійний рівень?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- Стажування за кордоном
- Стажування в межах України
- Участь у міжнародних і всеукраїнських проєктах

- Участь у міжнародних конференціях, семінарах
- Участь у всеукраїнських конференціях, семінарах
- Участь у регіональних, міжрегіональних, обласних заходах
- Участь у обласних і всеукраїнських тренінгах
- Взаємовідвідування занять
- Інше

15. Чи відчуваєте Ви достатню підтримку з боку адміністрації щодо Вашого професійного розвитку?

- Так
- Частково
- Ні

16. Напишіть, які Ви маєте потреби у професійному розвитку?

Введіть(напишіть) свою відповідь

17. Чи є освітнє середовище закладу вищої освіти безпечним для Вашого життя і здоров'я?

- Так
- Ні

18. Чи задовольняє Вас матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу (мультимедійні дошки, комп'ютери, доступ до мережі Internet)?

- Так
- Частково
- Ні

19. Яке навчально-методичне забезпечення освітнього компоненту було розроблено Вами за останні 5 років?

- Силабус
- Робоча програма
- Навчально-методичний комплекс
- Тексти лекцій
- Методичні рекомендації до семінарських робіт
- Методичні рекомендації до самостійної роботи
- Методичні рекомендації до ІНДЗ
- Методичні рекомендації щодо контролю знань
- Усе вище перераховане

20. Зазначте, які види різнорівневих завдань Ви пропонуєте здобувачам освіти під час викладання дисципліни?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- Спеціальні індивідуальні завдання, що виконуються під час самостійної роботи (написати реферат, розв'язати логічну задачу, презентувати творчу роботу тощо)
- Різномісцеві тести з відкритою і закритою відповіддю (вибір однієї та декількох правильних відповідей) під час контролю
- Аналіз ситуацій різної складності під час аудиторних занять
- Дослідницькі завдання різної складності

**Орієнтовні питання анкети
для збору фідбеку здобувачів освіти**

Мета: визначити забезпечення якості освіти за освітніми програмами для здобувачів освіти; удосконалення освітньої програми та поліпшення освітнього середовища з урахуванням потреб та інтересів здобувачів освіти

1. Чи ознайомлені Ви зі змістом освітньої програми?

- Так
- Ні

2. Чи є освітня програма у вільному доступі (на сайті закладу вищої освіти / кафедри)?

- Так
- Ні

3. Чи ознайомлені Ви з переліком обов'язкових і вибіркових дисциплін освітньої програми?

- Так
- Ні

4. Чи є опис обов'язкових і вибіркових дисциплін (силабус) у вільному доступі (на сайті закладу вищої освіти / кафедри)?

- Так
- Ні

5. Чи є зрозумілою та доступною для Вас процедура обрання дисциплін вільного вибору?

- Так
- Ні

6. Чи ознайомлені Ви з порядком проведення процедури оскарження контрольних заходів?

- Так
- Частково
- Ні

7. Чи є доступ до інфраструктури та інформаційних ресурсів, необхідних для навчання та наукової діяльності в межах освітньої програми, безоплатним?

- Так
- Ні

8. Чи відповідає зміст освітньої програми, на Вашу думку, вимогам ринку праці?

- Так
- Частково
- Ні

9. Чи забезпечить зміст освітньої програми (перелік освітніх компонентів) Вашу успішну діяльність за спеціальністю?

- Так
- Частково
- Ні

10. Чи задовольняють запропоновані вибіркові дисципліни Ваші потреби у формуванні індивідуальної траєкторії навчання?

- Так
- Частково
- Ні

11. Чи формує освітня програма, на Вашу думку, практичні навички, необхідні для Вашої подальшої професійної діяльності?

- Так
- Частково
- Ні

12. Чи надається Вам можливість вибору баз проходження практики (стажування)?

- Так
- Частково
- Ні

13. Чи задовольняє Вас якість викладання освітніх компонентів?

- Так
- Частково
- Ні

14. Чи задовольняє Вас організація освітнього процесу за освітньою програмою?

- Так
- Частково
- Ні

15. Чи задовольняє Вас рівень використання викладачами сучасних методів і засобів навчання (майстер-класів, тренінгів, ділових ігор, мультимедійних технік тощо)?

- Так
- Частково
- Ні

16. Чи задовольняє Вас інформаційна підтримка упродовж навчання, доступ до електронних інформаційних ресурсів?

- Так
- Частково
- Ні

17. Чи задовольняє Вас процедура проведення поточного та підсумкового контролів знань?

- Так
- Частково
- Ні

18. Чи задовольняє Вас професійне спілкування з викладачами, кураторами груп?

- Так
- Частково
- Ні

19. Чи задовольняє Вас реалізація гендерних можливостей щодо реалізації наукових і творчих ідей?

- Так
- Частково
- Ні

20. Чи задовольняє Вас соціальна підтримка у ході навчання за освітньою програмою (проживання в гуртожитку, харчування, соціальна допомога тощо)?

- Так
- Частково
- Ні

21. Чи застосовуються викладачами сучасні технології та методи навчання, спрямовані на підвищення ефективності засвоєння матеріалу?

- Так
- Частково
- Ні

22. Чи залучаються до викладання освітніх програм професіонали-практики, науковці, роботодавці?

- Так
- Іноколи
- Ні

23. Чи викладачі враховують Ваші індивідуальні особливості, освітні потреби, можливості та здібності у ході навчання за освітньою програмою?

- Так
- Частково
- Ні

24. Чи оцінювання навчальних досягнень проходить прозоро, об'єктивно, за визначеними критеріями?

- Так
- Частково
- Ні

25. Чи зрозуміла Вам процедура оскарження результатів оцінювання (екзамену, заліку, захисту курсової /магістерської роботи)?

- Так
- Частково
- Ні

26. Чи проводяться викладачами консультації згідно графіку?

- Так
- Частково
- Ні

27. Чи є для Вас зрозумілими вимоги до написання та правил оформлення курсових / магістерських робіт і публікацій?

- Так
- Частково
- Ні

28. Чи отримали Ви достатню фахову допомогу від наукового керівника курсової / магістерської роботи?

- Так
- Частково
- Ні

29. Чи використовуються в освітньому процесі технології дистанційного навчання?

- Так
- Частково
- Ні

30. Чи навчання за освітньою програмою дає Вам можливість брати участь у наукових дослідженнях, проєктах, конференціях?

- Так
- Частково
- Ні

31. Чи ознайомлені Ви з українськими та міжнародними програмами академічної мобільності у рамках навчання за освітніми програмами?

- Так
- Ні

32. Чи зрозумілі Вам правила академічної доброчесності, встановлені в закладі вищої освіти?

- Так
- Ні

33. Чи знаєте Ви основні правила цитування наукової інформації?

- Так
- Частково
- Ні

34. Чи ознайомлені Ви з процедурою перевірки курсових / магістерських робіт і публікацій на плагіат?

- Так
- Ні

35. Визначте рівень доступності будівлі та приміщень закладу вищої освіти для навчання людей з особливими освітніми потребами.

- Високий
- Достатній

- Середній
- Низький

36.Визначте рівень безпечності освітнього середовища для життя та здоров'я.

- Високий
- Достатній
- Середній
- Низький

37.Визначте рівень матеріально-технічного забезпечення навчального процесу (мультимедійні дошки, комп'ютери, доступ до мережі Internet).

- Високий
- Достатній
- Середній
- Низький

38.Визначте рівень укомплектування бібліотеки закладу вищої освіти необхідною навчальною літературою.

- Високий
- Достатній
- Середній
- Низький
- Додати

39.Чи у викладанні освітніх компонентів дотримується логічний взаємозв'язок?

- Так
- Частково
- Ні

40.Чи достатньо часу відводиться в освітній програмі на вивчення навчального матеріалу з окремих освітніх компонентів?

- Так
- Частково
- Ні

41.Чи вистачало Вам часу на самостійну роботу?

- Так
- Частково
- Ні

42.Чи практична підготовка (стажування), на Вашу думку, сприяла набуттю необхідних професійних навичок?

- Так
- Частково
- Ні

43.Розвитку яких соціальних навичок, найбільше сприяло навчання за освітньою програмою?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- Лідерські
- Комунікативні
- Аналітичні
- Творчі
- Працювати в команді
- Адаптуватися до нових технологій та інноваційних рішень
- Ефективної взаємодії з клієнтами, колегами, підлеглими
- Вирішення етичних ділових питань у Вашій професійній сфері

44. Чи відомо Вам про можливість надання пропозицій щодо поліпшення освітньої програми та її освітніх компонентів?

- Так
- Ні

45. Чи брали Ви участь в обговоренні можливих змін освітньої програми?

- Так
- Ні

46. Чи враховуються керівництвом факультету та викладачами пропозиції здобувачів освіти щодо поліпшення освітнього процесу та освітньої програми?

- Так
- Частково
- Ні

47. Які освітні компоненти є актуальними для майбутньої професійної діяльності?

Введіть(напишіть) свою відповідь

49. Які з освітніх компонентів можна вилучити з освітньої програми?

Введіть(напишіть) свою відповідь

50. Якими освітніми компонентами слід доповнити освітню програму?

Введіть(напишіть) свою відповідь

51. Які проблеми ускладнюють навчання за освітньою програмою?

Введіть(напишіть) свою відповідь

52. Чи задовольняє Вас якість викладання освітніх компонентів?

- Так
- Частково
- Ні
-

53. Чи використовуються в освітньому процесі технології дистанційного навчання?

- Так
- Частково
- Ні

54. Чи навчалися Ви за програмою академічної мобільності в Україні чи за кордоном?

- Так

- Ні

55. Чи знаєте Ви основні правила цитування наукової інформації?

- Так
- Частково
- Ні

56. Чи розумієте Ви наслідки порушення академічної доброчесності?

- Так
- Ні

58. Визначте рівень придатності будівлі та приміщень закладу вищої освіти для навчання

- Високий
- Достатній
- Середній
- Низький

59. Визначте рівень вільного доступу до навчальних матеріалів і ресурсів при вивченні дисциплін

- Високий
- Достатній
- Середній
- Низький

60. Чи задовольняє Вас соціально-психологічний клімат у групі?

- Так
- Частково
- Ні

61. Чи виникали у Вас конфліктні ситуації, пов'язані з корупцією та дискримінацією? Якщо так, опишіть їх

Введіть(напишіть) свою відповідь

62. Ваші пропозиції щодо удосконалення освітнього процесу та поліпшення освітнього середовища.

Введіть(напишіть) свою відповідь

**Орієнтовні питання анкети
для збору фідбеку випускників освітньої програми**

Мета: з'ясувати у випускників їхню думку про заклад вищої освіти, отримати ретельний та конструктивний фідбек від випускників щодо освітньої програми, її впливу на професійний розвиток здобувачів освіти на їхню професійну кар'єру з позиції особистого сприйняття та їхнього професійного досвіду.

1. **Оцініть, наскільки програма підготовки відповідала вимогам та очікуванням ринку праці.**
 - Так, відповідала
 - Частково відповідала
 - Не відповідала
2. **Які конкретні навички або знання, отримані в закладі вищої освіти, Ви вважаєте найбільш корисними для вашої професійної діяльності?**
 - Відкрита відповідь
3. **Оцініть рівень готовності до реальних завдань та викликів у Вашій роботі, отриманий у ході засвоєння освітньої програми.**
 - Високий
 - Середній
 - Низький
4. **Чи надавались Вам можливості для стажування, практики чи роботи на підприємствах під час навчання?**
 - Так
 - Частково
 - Ні
5. **Оцініть рівень підтримки та надання порад, які Ви отримували від викладачів під час навчання?**
 - Високий
 - Середній
 - Низький
6. **Чи відчуваєте Ви, що освітня програма враховувала сучасні тенденції та вимоги галузі?**
 - Так
 - Частково
 - Ні
7. **Чи відбувалися зустрічі з представниками бізнесу або випускниками під час навчання для обміну досвідом і надання порад студентам?**
 - Так
 - Частково
 - Ні

8.	Оцініть, наскільки ефективно освітня програма розвивала Ваші навички співпраці та комунікації у трудовому колективі.
	• Так • Частково • Ні
9.	Чи задоволені Ви загальним рівнем професійної підготовки, отриманої в закладі вищої освіти?
	• Так • Частково • Ні
10.	Чи виникали у Вас проблеми чи труднощі під час переходу від навчання до професійної діяльності? Якщо так, які саме?
	• Відкрита відповідь
11.	Чи реалізували Ви можливості для навчання та розвитку поза освітньою програмою (сертифікації, курси, семінари тощо)?
	• Так • Частково • Ні
12.	Чи брали Ви участь у програмах або заходах, організованих закладом вищої освіти після закінчення навчання?
	• Так • Частково • Ні
13.	Які конкретні аспекти освітньої програми Ви б хотіли б побачити удосконаленими?
	• Відкрита відповідь
14.	Які конкретні здобутки або проєкти з Вашого періоду навчання Вам найбільше запам'яталися та вплинули на Ваш професійний розвиток?
	• Відкрита відповідь
15.	Чи відчуваєте Ви, що освітня програма сприяла розвитку Вашого креативного мислення та інноваційних навичок?
	• Так • Частково • Ні
16.	Оцініть рівень підготовки до роботи в міжнародному середовищі, отриманий Вами під час навчання:
	• Високий • Середній • Низький
17.	Чи реалізована Вами можливість здобуття міжнародного досвіду або участі у програмах обміну студентами під час навчання?
	• Так • Частково

	• Ні
18.	Чи отримуєте Ви підтримку від закладу вищої освіти після закінчення навчання?
	• Так • Частково • Ні
19.	Чи вважаєте Ви, що заклад вищої освіти приділяє достатню увагу розвитку соціальних навичок, таких як лідерство, комунікація та робота в команді?
	• Так • Частково • Ні
20.	Чи задовільняв Вас рівень забезпечення засобами та ресурсами для самостійної навчальної діяльності (бібліотека, електронні ресурси тощо):
	• Так • Частково • Ні
21.	Чи реалізовані Вами можливості для участі в наукових дослідженнях чи публікацій наукових статей під час навчання?
	• Так • Частково • Ні
22.	Чи отримували Ви від закладу вищої освіти підтримку в здобутті грантів чи участі в конференціях?
	• Так • Частково • Ні
23.	Чи мали Ви можливість брати участь у проєктах зі співпраці між закладом вищої освіти та приватним бізнесовим сектором чи громадськістю?
	• Так • Частково • Ні
24.	Чи відчуваєте Ви, що освітня програма сприяла розвитку Ваших навичок самоменеджменту та планування часу?
	• Так • Частково • Ні
25.	Оцініть рівень підготовки Вас до використання сучасних технологій та програмного забезпечення, важливих для Вашої галузі:
	• Високий • Середній

	• Низький
26.	Чи реалізовані Вами можливості для розвитку міжособистісних відносин та створення мережі контактів під час навчання в закладі вищої освіти?
	• Так • Частково • Ні
27.	Чи надавалася Вам можливість взяти участь у культурних чи соціальних заходах закладу вищої освіти?
	• Так • Частково • Ні
28.	Оцініть рівень забезпечення Вас кар'єрними консультаціями та підтримкою у процесі пошуку роботи:
	• Високий • Середній • Низький
29.	Що, на Вашу думку, може бути поліпшено в освітній програмі для підготовки майбутніх здобувачів освіти?
	• Відкрита відповідь
30.	Чи готові Ви рекомендувати наш заклад вищої освіти абітурієнтам, які вибирають освітню програму в Вашій галузі?
	• Так • Частково • Ні

Орієнтовні питання анкети для збору фідбеку роботодавців

Мета: з'ясувати думку роботодавців про якість підготовки здобувачів освіти за освітніми програмами закладу вищої освіти, отримати конструктивний фідбек про удосконалення освітньої діяльності та освітньої програми, її впливу на професійний розвиток здобувачів освіти.

1. Чи відповідає підготовка фахівця за освітньою програмою потребам, вимогам та очікуванням сучасного ринку праці?

- Так
- Частково
- Ні

2. Чи відповідає підготовка фахівця за освітньою програмою вимогам Вашої організації/установи?

- Так
- Частково
- Ні

3. Розвиток яких професійних якостей, необхідних фахівцю для ефективної роботи, забезпечила освітня програма?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- загальна теоретична підготовка
- базові професійні уміння та навички, здатність застосовувати їх у роботі
- практична підготовка до ведення ділової документації
- володіння інформаційними та комунікаційними технологіями
- розробка та реалізація нових проєктів і програм у професійній сфері
- уміння визнавати свої помилки, оцінювати ситуацію та пропонувати рішення
- самонавчання та самовдосконалення, ефективне представлення результатів своєї праці
- націленість на професійний розвиток і кар'єрне зростання

4. Визначте, формування яких соціальних навичок (soft skills), необхідних фахівцю для ефективної роботи, забезпечила освітня програма?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- лідерські якості
- емоційний інтелект, емпатія або здатність до співпереживання
- критичне мислення, рефлексія
- позитивне мислення
- креативність
- відповідальність
- стресостійкість
- самоорганізація, уміння управляти своїм часом

- уміння працювати в команді
- комунікативні навички
- навички управління персоналом чи колективом
- уміння працювати в критичних умовах
- уміння залагоджувати конфлікти
- уміння самостійно приймати рішення

5.Яких, на Вашу думку, навичок не вистачає випускникам закладу вищої освіти?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- практично-професійних навичок
- знання іноземних мов
- навичок роботи з комп'ютером та офісною технікою
- комунікативних

6.Чи зацікавлені Ви, в подальшому, в прийомі на роботу випускників закладу вищої освіти?

- Так
- Ні

7.Як Ви вважаєте, що може бути поліпшено в освітній програмі для підготовки майбутніх фахівців? (Надайте свій коментар або пропозиції щодо змін до освітньої програми)

Введіть(запишіть) свою відповідь

8.Які стратегії співпраці з закладом вищої освіти Вас найбільше задовольняють як роботодавця?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- організація конференцій, форумів та інших заходів
- співпраця з розробки програми стажування (практики) для здобувачів освіти
- запрошення на гостьові та відкриті лекції
- участь у робочих нарадах, засіданнях кафедри, пов'язаних із обговоренням питань удосконалення освітньої програми

9.До яких форм співпраці з закладом вищої освіти Ви долучалися за останні 5 років?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- викладання навчальних дисциплін
- проведення майстер-класів та лекцій для здобувачів освіти
- наради та семінари з обговорення питань організації навчання здобувачів освіти
- підтримка наукових проєктів здобувачів освіти чи викладачів закладу вищої освіти
- участь у періодичному перегляді освітніх програм (освітніх компонентів)
- долучення до студентських заходів

10.3 якого саме питання щодо вдосконалення освітніх програм Ви співпрацювали з закладом вищої освіти за останні 5 років?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- формулювання цілей освітньої програми, методів та форм освітньої діяльності
- визначення цілей, завдань та змісту практичної підготовки
- обговорення актуальних для Вас потреб
- не співпрацював(ла) з закладом вищої освіти за останні 5 років

11. Якщо співпрацювали, то чи були враховані Ваші пропозиції щодо вдосконалення освітньої програми?

- Так
- Частково
- Ні

12. Яку участь в освітньому процесі закладу вищої освіти Ви вважаєте перспективною для себе в подальшому?

Виберіть кількість варіантів не більше 3.

- проведення гостьових лекцій
- участь у загальних конференціях закладу вищої освіти, інших заходах
- участь в обговоренні освітньої програми на засіданні кафедри
- підтримка наукових проєктів здобувачів освіти чи викладачів закладу вищої освіти
- долучення до студентських форумів і відкритих дискусій
- співпраця з розробки програми стажування (практики) для здобувачів освіти

Орієнтовні питання анкети для збору фідбеку інших стейкхолдерів

Мета: з'ясувати думку стейкхолдерів про якість підготовки здобувачів освіти за освітніми програмами закладу вищої освіти, отримати конструктивний фідбек щодо удосконалення освітньої діяльності та освітньої програми, її впливу на професійний розвиток здобувачів освіти.

1. Чи відповідає освітня програма потребам сучасного ринку праці?
 - Так
 - Частково
 - Ні
2. Оцініть рівень взаємодії з представниками викладацького складу та з адміністративним персоналом
 - Високий
 - Середній
 - Низький
3. Які аспекти освітньої програми Вам найбільше подобаються?
 - Відкрита відповідь
4. Які аспекти освітньої програми Вам не подобаються та потребують поліпшення?
 - Відкрита відповідь
5. Чи вважаєте Ви, що освітня програма забезпечує достатній рівень підготовки здобувачів освіти?
 - Так
 - Частково
 - Ні
6. Які конкретні зміни Ви б хотіли бачити в освітній програмі?
 - Відкрита відповідь
7. Як Ви оцінюєте рівень доступності та якості навчальних матеріалів?
 - Високий
 - Середній
 - Низький
8. Чи є конкретні теми чи навички, які Ви вважаєте важливими і бажаними для включення в програму?
 - Відкрита відповідь
9. Чи ефективно, на Вашу думку, освітня програма розвиває критичне мислення?
 - Так
 - Частково
 - Ні
10. Оцініть рівень комунікації між учасниками освітнього процесу (студенти, викладачі, адміністрація)
 - Високий

	• Середній • Низький
11.	Чи вважаєте Ви, що освітня програма дозволяє розвивати навички співпраці та роботи в команді?
	• Так • Частково • Ні
12.	Чи ефективно, на Вашу думку, використання інформаційних технологій у ході реалізації освітньої програми?
	• Так • Частково • Ні
13.	Чи брали Ви участь у робочих нарадах, засіданнях кафедри, конференціях або інших заходах, пов'язаних із вдосконаленням освітньої програми?
	• Так • Частково • Ні
14.	Як Ви оцінюєте рівень задоволення здобувачів освіти від опанування освітньою програмою?
	• Високий • Середній • Низький
15.	Чи є в закладі вищої освіти система збору та врахування фідбеку стейкхолдерів для подальшого вдосконалення освітньої програми?
	• Так • Частково • Ні
16.	Як Ви оцінюєте рівень ресурсів, наданих для реалізації освітньої програми?
	• Високий • Середній • Низький
17.	Які зауваження чи рекомендації Ви маєте стосовно освітньої програми?
	• Відкрита відповідь
19.	Які конкретні можливості для професійного розвитку Ви б хотіли бачити у випускника цієї програми?
	• Відкрита відповідь
20.	Чи вважаєте Ви, що освітня програма дозволяє розвивати креативність та інноваційні навички?
	• Так • Частково • Ні

21.	Оцініть рівень готовності здобувачів освіти до вирішення реальних завдань, з якими вони можуть зіткнутися у своїй майбутній кар'єрі
	• Високий • Середній • Низький
22.	Чи задоволені Ви рівнем підтримки від адміністрації закладу вищої освіти у питаннях, пов'язаних з освітньою програмою?
	• Так • Частково • Ні
23.	Які додаткові ресурси Ви б хотіли запропонувати для поліпшення освітньої програми?
	• Відкрита відповідь
24.	Чи є конкретні проблеми чи виклики, з якими Ви стикаєтеся у зв'язку з освітньою програмою?
	• Відкрита відповідь
25.	Оцініть рівень запровадження міжнародного елементу в освітню програму (наприклад, міжнародна мобільність, співпраця з іноземними закладами вищої освіти):
	• Високий • Середній • Низький
26.	Чи вважаєте Ви, що освітня програма сприяє розвитку соціальної відповідальності у здобувачів освіти?
	• Так • Частково • Ні
27.	Оцініть рівень залучення здобувачів освіти до різноманітних позааудиторних активностей (волонтерство, студентські організації та самоврядування тощо)
	• Високий • Середній • Низький
28.	Як Ви вважаєте, наскільки ефективно програма готує здобувачів освіти до викликів сучасного суспільства?
	• Так • Частково • Ні
29.	Чи вважаєте Ви, що освітня програма враховує індивідуальні особливості здобувачів освіти і сприяє інклюзивному середовищу?
	• Так • Частково • Ні
30.	Чи маєте Ви конкретні пропозиції щодо поліпшення якості освітньої програми?

ГЛОСАРІЙ

Брейнштормінг (англ. brainstorming – мозковий штурм) – метод організації групової творчої роботи, який полягає у продукуванні максимальної кількості креативних ідей за короткий проміжок часу для вирішення складних інтелектуальних завдань.

Дашборд (англ. «dashboard» – інформаційна панель) – це програмне рішення, що дозволяє створювати, одержувати, аналізувати дані в реальному часі.

Кластер (англ. cluster) – група однакових або подібних елементів, зібраних разом або близько один до одного.

Кластерний аналіз – це статистична процедура, задача якої полягає в розбитті вибірки об'єктів на підмножини, що не перетинаються і називаються кластерами.

Медіана (англ. median) – в статистиці це величина ознаки, що розташована посередині ранжованого ряду вибірки, тобто це– величина, що розташована в середині ряду величин, розташованих у зростальному або спадному порядку[

Патерн (англ. pattern – вірець, зразок, маска, шаблон) – об'єкт, з якого робляться копії або набори повторюваних об'єктів.

Стейкхолдери (англ. «stakeholders») – це особи, групи чи організації, які мають інтерес, вплив або взаємодію з конкретною діяльністю чи проєктом.

Тренд (англ. «trend») – загальна модна тенденція, яку характеризує вираженість, впізнаваність, масовість і обмеженість у часі.

Фідбек (англ. «feedback» – зворотний зв'язок) – відгук, критичний коментар.

Фокусоване групове інтерв'ю – якісний метод дослідження, групове інтерв'ю, організоване у вигляді розмови кількох респондентів, зазвичай 6-12 осіб, на задану інтерв'юером-модератором тему. На відміну від класичних інтерв'ю комунікація відбувається переважно між самими респондентами, а модератор лише направляє розмову в потрібне русло. Фокус-групи широко використовуються в соціологічних та маркетингових дослідженнях. Метод дозволяє розкрити мотивацію людей, побачити варіанти сприйняття/ставлення до проблеми тощо. Але ніколи не слід забувати, що фокус-група – це якісний метод і на його основі не можна робити кількісних висновків.

**СИСТЕМА
ЗБОРУ ТА ВРАХУВАННЯ ФІДБЕКУ
СТЕЙКГОЛДЕРІВ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Здано в набір 10.01.2024
Підписано до друку 01.03.2024
Формат 60х84/16
Гарнітура Times New Roman

НВВ КЗ СОППО
м. Суми, вул. Миколи Сумцова, 5
Телефон / факс +38(0542) 33-40-67