

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ  
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

педагогічною радою

28 серпня 2024 р. (протокол № 1, п. 15)



**ВВЕДЕНО В ДІЮ**

наказ від 28.08.2024 р. № 153-0

В. о. директора

Капіталіна ГУРОВА

**ПОЛОЖЕННЯ  
про стейкхолдерів освітньо-професійних програм  
у ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного університету»**

**(зі змінами і доповненнями)**

**Харків, 2024**

**ВІДОКРЕМЛЕНИЙ СТРУКТУРНИЙ ПІДРОЗДІЛ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ  
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕСИТЕТУ»**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

педагогічною радою

25 березня 2026 р. (протокол № 8, п. 4)

**ВВЕДЕНО В ДІЮ**

наказ від 25.03.2026 № 76-0

В. о. директора



*Капіталіна ГУРОВА*  
Капіталіна ГУРОВА

**ЗМІНИ І ДОПОВНЕННЯ**

**до Положення про стейголдерів освітньо-професійних програм  
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного університету»**

**Харків, 2026**

## I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про стейкхолдерів освітньо-професійних програм у ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» (далі – Положення) визначає організаційно-функціональні засади інституції стейкхолдерів освітньо-професійних програм у ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету» (далі – Коледж) та є складовою внутрішньої системи забезпечення якості освіти Коледжу.

1.2. Положення розроблено з урахуванням вимог Законів України «Про освіту», «Про фахову передвищу освіту», «Про вищу освіту», Національної рамки кваліфікацій, Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затвердженого наказом МОН України від 15.05.2024 № 686, Положення про акредитацію освітньо-професійних програм фахової передвищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 01.07.2021 № 749 та інших нормативно-правових актів України в сфері освіти, Положення про розроблення та реалізацію освітніх програм у ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету», Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти у ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

1.3. Стейкхолдери – це фізичні та юридичні особи, зацікавлені в реалізації конкретної освітньо-професійної програми, пов'язані з її втіленням/реалізацією та/або можуть впливати на її структуру, зміст та якість.

1.3.1. Зовнішніми стейкхолдерами є:

– держава, яка визначає пріоритетні напрямки розвитку освіти і соціуму в цілому, окреслює стратегію розвитку його людських ресурсів і пріоритетних галузей, здійснює нормативно-правове регулювання діяльності закладу освіти та основне замовлення на підготовку фахівців освіти через розподіл державного замовлення на підготовку кадрів;

– центральні й регіональні органи державної влади, органи місцевого самоврядування;

– роботодавці (великі, середні і малі підприємства і організації різних форм власності та сфер діяльності), які зацікавлені в компетентних фахівцях;

– школярі, абітурієнти та їх батьки, які перебувають на стадії вибору закладу освіти, споживачі освітніх послуг, випускники Коледжу;

– інвестори, які зацікавлені у розвитку наукових досліджень й інноваційних технологій, та організації-партнери у реалізації державних і

міжнародних програм з розвитку освіти і соціуму;

- освітні установи різних типів, видів та рівнів акредитації, що розташовані у регіоні розміщення Коледжу;

- кадрові агенції, зацікавлені у підборі висококваліфікованих фахівців.

1.3.2. Внутрішніми стейкхолдерами є:

- педагогічні працівники;

- здобувачі фахової передвищої та вищої освіти;

- фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах;

- навчально-допоміжний і адміністративно-управлінський персонал.

1.4. Робота Коледжу зі стейкхолдерами базується на принципах відкритості, участі, партнерства, довіри, чесності і доступності.

1.5. Організаційно вплив стейкхолдерів на якість освітньо-професійних програм імплементується через:

- 1) роботу в робочих групах з розробки, розвитку освітньо-професійних програм;

- 2) надання пропозицій щодо забезпечення відповідності освітньо-професійних програм нормативним документам з питань освіти та сучасним вимогам ринку праці, технологіям провадження професійної діяльності.

1.6. Стейкхолдери мають право звертатись із пропозиціями до гаранта освітньо-професійної програми та будь-якої посадової особи Коледжу, пов'язаної з провадженням освітнього процесу. Пропозиції стейкхолдерів мають рекомендаційний характер, проте обов'язково мають бути розглянути робочою групою освітньо-професійної програми.

## **II. ФУНКЦІЇ СТЕЙКГОЛДЕРІВ**

2.1. Метою залучення стейкхолдерів до моніторингу якості освіти є отримання від них об'єктивної інформації щодо очікувань та задоволеності станом освітнього процесу, рівня якості освіти за певними освітньо-професійними програмами, забезпечення зворотного зв'язку між усіма учасниками освітнього процесу та розробки пропозицій щодо його покращення.

2.2. Загальні функції стейкхолдерів щодо моніторингу якості освіти:

2.2.1. Зовнішніх стейкхолдерів:

- рецензування освітньо-професійних програм у частині фахової підготовки, інформування про ефективність чинних освітньо-професійних програм та надання пропозицій щодо їхнього удосконалення;

- сприяння розвитку і поглибленню фундаментальних та прикладних наукових досліджень, інноваційної діяльності, освітніх і додаткових послуг, що відповідають світовим стандартам, гарантуванню

високої якості освітнього процесу та наукових досліджень;

- сприяння співпраці Коледжу з провідними організаціями, академічними й освітніми установами задля створення і розвитку продуктивних зв'язків із ринком праці та освітянським простором у питаннях розроблення та впровадження інноваційних технологій в науці, управлінні та освітньому процесі.

#### 2.2.2. Внутрішніх стейкхолдерів:

- сприяння постійному удосконаленню змісту освітньо-професійних програм, за якими навчаються здобувачі освіти, шляхом їхнього систематичного моніторингу;

- підтримування культури академічної доброчесності у Коледжі на засадах академічної чесності, прозорості, неупередженості, достовірності інформації й етики академічних відносин;

- сприяння розбудові інклюзивного освітнього середовища (покращенню соціально-побутових умов здобувачів освіти) та покращенню матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу тощо;

- сприяння покращенню якості освітньої діяльності, зокрема якості викладання, практичної підготовки, інноваційної роботи, об'єктивності оцінювання результатів навчання здобувачів освіти, а також якості навчально-методичних розробок тощо.

#### 2.3. На рівні Коледжу стейкхолдери мають вплив на:

- процес надання освітніх послуг та забезпечення сприятливих умов навчання;

- публічність та прозорість управлінської, організаційної та кадрової інформації;

- удосконалення механізмів соціалізації здобувачів освіти;

- організацію та вдосконалення умов вступної кампанії Коледжу;

- адаптацію здобувачів освіти до сучасного академічного життя;

- оптимізацію та вдосконалення інформаційних ресурсів Коледжу;

- діяльність щодо вдосконалення роботи підрозділів Коледжу;

- зв'язок із потенційними роботодавцями, організацію працевлаштування випускників Коледжу;

створення комісій з питань етики та академічної доброчесності шляхом сприяння академічній доброчесності.

#### 2.4. На рівні відділення стейкхолдери мають вплив на:

- розроблення та контролювання змісту освітньо-професійних програм;

- оцінку рівня професіоналізму викладацького складу;

- якість методичного забезпечення освітніх компонентів;

- вибір методів навчання та виховання під час вивчення освітніх компонентів;

- якість і об'єктивність оцінювання результатів навчання здобувачів освіти;

- якість матеріально-технічної бази;
- якість набуття практичного досвіду здобувачами освіти забезпечення прозорості та об'єктивності при формуванні рейтингів успішності здобувачів освіти, вирішенні питань щодо їхнього відрахування;
- якість наукової роботи та можливість участі здобувачів освіти у академічній мобільності, наукових проєктах, конференціях, публікаціях тощо.

2.5. Здобувачі освіти Коледжу мають право брати участь з обговоренням, опитуванням, анкетуванням, висловлювати власні оцінки та пропозиції, брати на себе відповідальність і впливати на забезпечення належного рівня якості освіти.

### **ІІІ. ПРОЦЕДУРА ЗАЛУЧЕННЯ РОБОТОДАВЦІВ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИХ ПРОГРАМ**

3.1. Залучення роботодавців та фахівців-практиків до реалізації освітньо-професійних програм у Коледжі здійснюється на системній, плановій та документально підтвердженій основі з метою забезпечення відповідності змісту освіти сучасним вимогам ринку праці та підвищення практичної орієнтованості освітнього процесу.

3.2. Ініціювання залучення роботодавців до реалізації освітньо-професійної програми здійснюється гарантом освітньо-професійної програми, головою циклової комісії або навчально-методичним відділом.

3.3. Залучення роботодавців може здійснюватися у таких напрямках:

- участь у розробленні, перегляді та оновленні освітньо-професійних програм;
- участь у формулюванні та уточненні програмних результатів навчання та загальних і фахових (спеціальних) компетентностей;
- внесення пропозицій до змісту освітніх компонентів, програм навчальних дисциплін та силабусів;
- проведення гостьових лекцій, практичних занять, тренінгів, майстер-класів, бінарних занять;
- викладання окремих тем освітніх компонентів на договірних засадах;
- участь у процедурах оцінювання результатів навчання, зокрема у складі екзаменаційних комісій;
- експертне рецензування освітньо-професійних програм та навчально-методичного забезпечення освітніх компонентів;
- участь в організації та безпосередній реалізації практичної підготовки здобувачів освіти.

3.4. Пропозиції роботодавців щодо вдосконалення освітньо-професійних програм розглядаються на засіданнях робочих груп з

розробки, розвитку освітньо-професійної програми та циклових комісій. За результатами розгляду приймається рішення про врахування або аргументоване відхилення пропозицій із відповідним протокольним оформленням.

3.5. Рішення про залучення роботодавця до безпосередньої участі в освітньому процесі оформлюється відповідним наказом директора ВСП «ХТЕФК ДТЕУ». У разі викладання окремих тем освітніх компонентів укладається договір про співпрацю або цивільно-правова угода.

3.6. Факт участі роботодавців у реалізації освітньо-професійної програми підтверджується протоколами засідань циклових комісій, договорами, наказами, оновленими програмами навчальних дисциплін, розкладом занять та іншими документами внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

3.7. Перегляд змісту освітньо-професійних програм за участю роботодавців здійснюється не рідше одного разу на рік. Результати співпраці відображаються у відповідному протоколі засідання робочої групи з розробки, розвитку освітньо-професійної програми, узагальнюються її гарантом та подаються до навчально-методичного відділу для аналізу та врахування у внутрішній системі забезпечення якості освіти.

3.8. У межах практичної підготовки роботодавці залучаються до:

- визначення баз практики з урахуванням їх відповідності програмним результатам навчання;
- погодження програм практики та індивідуальних завдань;
- проведення інструктажів та консультацій;
- наставництва здобувачів освіти під час проходження практики;
- участі в оцінюванні результатів практичної підготовки;
- надання відгуків щодо рівня сформованості професійних компетентностей.

3.9. Інформація про залучення роботодавців до реалізації освітньо-професійних програм оприлюднюється на офіційному вебсайті Коледжу з метою забезпечення принципів відкритості та прозорості.

#### **IV. ОПИТУВАННЯ СТЕЙКГОЛДЕРІВ**

4.1. Коледж реалізує політику єдиної системної комунікації зі всіма стейкхолдерами. Комунікація з ними включає короткострокові і довгострокові взаємодії, характер яких визначається пріоритетними напрямками діяльності Коледжу.

4.2. Опитування проводить навчально-методичний відділ у співпраці із Радою студентського самоврядування Коледжу.

4.3. Опитування здобувачів освіти та випускників проводиться з метою налагодження зворотного зв'язку з ними, покращення якості

підготовки фахівців у Коледжі та здійснення моніторингу їхнього працевлаштування.

Основними завданнями опитування є:

- вивчення думок здобувачів освіти та випускників щодо задоволеності рівнем здобутої у Коледжі професійної підготовки;
- вивчення думок випускників щодо компетентностей, які вони використовують у своїй фаховій діяльності та впливу Коледжу на їхній професійний розвиток;
- отримання пропозицій здобувачів освіти та випускників щодо покращення якості підготовки фахівців у Коледжі;
- пошук серед випускників партнерів для організації співпраці в освітній діяльності;
- формування бази даних випускників.

4.4. Опитування роботодавців проводиться з метою налагодження зворотного зв'язку Коледжу з роботодавцями та задля покращення якості підготовки фахівців.

Основними завданнями опитування є:

- вивчення думок роботодавців щодо особистісних та професійних компетентностей, необхідних сучасному фахівцю;
- отримання інформації щодо задоволеності роботодавців рівнем професійної підготовки випускників Коледжу;
- збір пропозицій роботодавців щодо покращення якості підготовки фахівців в Коледжі;
- пошук серед роботодавців партнерів для організації співпраці в освітньо-науковій діяльності;
- врахування результатів опитувань у внутрішній системі забезпечення якості.

4.5. Результатами опитування обробляються навчально-методичним відділом упродовж одного тижня після завершення планового опитування, а також у разі потреби.

4.6. Результати подаються директору, заступникам директору, завідувачам відділень і головам циклових комісій та використовуються для обговорення на засіданнях робочих груп з розробки, розвитку освітньо-професійних програм, циклових комісій, педагогічної ради Коледжу.

4.7. За результатами обговорення результатів опитування розробляються відповідні управлінські рішення щодо вдосконалення якості освіти та якості надання освітніх послуг у Коледжі.

4.8. Доступ до електронних форм збору даних мають: адміністрація, працівники навчально-методичного відділу. Доступ до результатів опитування мають: адміністрація, працівники навчально-методичного відділу, завідувачі відділень, голови циклових комісій, гаранті освітньо-професійних програм.

## **V. ЗМІНИ, ДОПОВНЕННЯ ТА ЧИННІСТЬ ПОЛОЖЕННЯ**

5.1. Це Положення вводиться в дію наказом директора ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

5.2. Зміни і доповнення до цього Положення вносяться за поданням заступника директора з навчально-методичної роботи і підлягають обов'язковому затвердженню педагогічною радою ВСП «ХТЕФК ДТЕУ».

5.3. Введення в дію змін та доповнень оформлюється відповідним наказом директора Коледжу.

5.4. Положення переглядається не рідше одного разу на п'ять років або у разі зміни законодавства, що регулює діяльність у сфері освіти.