

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
INSTITUȚIA PUBLICĂ COLEGIUL "MIHAIL CIACHIR" DIN COMRAT



APROBAT
MARIA TANASOVICI, director
Colegiul "Mihail Ciachir" din Comrat

Hotărârea CP, proces verbal
Nr. 2 din 12.09. 2025



**STRATEGIA DE EVALUARE INTERNĂ ȘI
ASIGURARE A CALITĂȚII COLEGIUL
«MIHAIL CIACHIR» DIN COMRAT
ÎN PERIOADA 2025-2030**

Содержание

Список аббревиатур.....	2
Нормативная база.....	3
Введение.....	4
Мотивация.....	4
Стратегические цели СЕІАС (2025–2030).....	6
SWOT – анализ.....	8
Механизмы реализации стратегии внутренней оценки качества.....	11
План мероприятий реализации стратегии.....	12
Инструменты и процедуры внутренней оценки качества...	17
Вывод.....	19

СПИСОК АББРЕВИАТУР

- СЕІАС – Комиссия по внутренней оценке и обеспечению качества
- МЕС – Министерство образования и науки Республики Молдова
- SMC – Система менеджмента качества
- ANACEC – Национальное агентство по обеспечению качества в образовании и исследованиях
- CNCР – Национальная рамка квалификаций
- EQAVET – Европейская система обеспечения качества в профессиональном образовании
- EQF – Европейская рамка квалификаций
- ICT / TIC – Информационные и коммуникационные технологии
- LMS – Платформа управления обучением
- SIME – Информационная система управления образованием
- SWOT – Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз
- KPI – Ключевые показатели эффективности

I. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

Стратегия обеспечения качества в Колледже имени Михаила Чакира, Комрат разработана на основе следующих документов:

1. Codul Educației al Republicii Moldova, aprobat prin Legea nr. 152 din 17.07.2014.
2. Plan-cadru pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, aprobat prin Ordinul MEC nr. 1003 din 07.08.2023.
3. Cadrul Național al Calificărilor în învățământul profesional tehnic (HG nr. 1016 din 23.11.2017), cu modificările ulterioare.
4. Cadrul European al Calificărilor adoptat de Parlamentul European și Consiliu pe 22.05.2017, cu modificările ulterioare.
5. Nomenclatorul domeniilor de formare profesională, al specialităților și calificărilor pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar (HG nr. 853 din 14.12.2015), cu modificare ulterioare.
6. Ghidul de evaluare externă a programelor de formare profesională în învățământul profesional tehnic, aprobat de Consiliul de Conducere al ANACEC, proces-verbal nr. 73 din 06.03.2025.
7. Ghidul Managementului Calității în învățământul profesional tehnic (Anexa 1, la Ordinul MECC nr. 609 din 19.12.2017).
8. Regulamentul - cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de învățământ profesional tehnic, ORDIN Nr. 824 din 11-06-2024.
9. Plan-cadru pentru învățământul profesional tehnic postsecundar și postsecundar nonterțiar, în baza Sistemului de Credite de Studii Transferabile (ordinul ME nr.1205 din 16.12.2015), cu modificările ulterioare.

II. ВВЕДЕНИЕ

Колледж имени Михаила Чакира, Комрат осуществляет свою деятельность с целью подготовки компетентных специалистов по различным программам профессионального обучения.

Модернизация системы образования является насущной необходимостью, отражённой в Кодексе об образовании с целью удовлетворения требований как внутреннего, так и международного рынка труда.

Процесс внутренней оценки качества направлен на постоянное улучшение образовательных результатов путём внедрения функционирующей системы управления качеством, основанной на национальных стандартах и международных передовых практиках.

Данная стратегия отражает стремление учреждения:

- Повысить качество образовательного процесса путём постоянного обновления профессиональных программ в соответствии с требованиями рынка труда;
- Модернизировать образовательную инфраструктуру и интегрировать цифровые технологии;
- Обеспечить профессиональный рост преподавателей и развитие их компетенций в соответствии с потребностями учащихся;
- Укрепить партнёрские связи с экономическими агентами и другими заинтересованными организациями с целью содействия профессиональному росту выпускников.

Качество образования — это непрерывный процесс, требующий системного подхода, который включает:

- Планирование образовательных целей;
- Регулярный мониторинг и оценку достигнутых результатов;
- Реализацию конкретных мер по улучшению образовательной деятельности.

Стратегия внутренней оценки качества на период 2025–2030 гг. определяет приоритетные направления развития учреждения с целью обеспечения качественного профессионального образования, способствующего быстрой и эффективной интеграции выпускников на рынке труда.

III. МОТИВАЦИЯ

Профессионально-техническое образование постсреднего уровня играет важную роль в подготовке квалифицированных специалистов, способных реагировать на стремительно меняющиеся требования рынка труда. В условиях постоянно меняющейся

экономической и социальной среды, Колледж имени Михаила Чакира привержен обеспечению качественного образовательного процесса через постоянную внутреннюю оценку и эффективное управление качеством.

Мотивация к разработке и внедрению Стратегии внутренней оценки качества основана на следующих соображениях:

- Укрепление качества образовательного процесса. Обеспечение качества образования — это приоритет, играющий решающую роль в формировании как профессиональных, так и личностных компетенций выпускников, необходимых для их успешной интеграции в общество и на рынок труда;
- Адаптация к требованиям национальной и региональной экономики. Развитие хорошо подготовленной рабочей силы в различных областях критически важно для поддержки экономического роста в южном регионе Республики Молдова;
- Соответствие национальным и международным стандартам. Внедрение практик оценки и обеспечения качества, соответствующих требованиям Кодекса об образовании и международным руководствам, обеспечивает признание и актуальность профессиональных программ;
- Необходимость эффективного мониторинга. Внутренняя оценка качества позволяет своевременно выявлять и устранять недостатки, способствуя постоянному совершенствованию образовательной и управленческой деятельности;
- Повышение привлекательности образовательного предложения. Через систематическую и прозрачную оценку качества колледж стремится развивать современные и актуальные образовательные программы;
- Развитие культуры качества. Продвижение организационной культуры, ориентированной на качество и результативность, требует активного участия преподавателей, учеников и партнёров в реализации мер по обеспечению качества.

Исходя из необходимости повышения качества образовательного процесса и развития профессиональных компетенций учащихся, миссия колледжа выражает стремление готовить квалифицированных, ответственных и конкурентоспособных специалистов. Таким образом, учреждение определяет свои стратегические направления, основанные на инновациях, партнёрстве и ориентации на результат.

IV. МИССИЯ И ВИДЕНИЕ СЕІАС

Миссия СЕІАС

Миссия СЕІАС заключается в обеспечении высокого уровня качества образовательного процесса и управления в Колледж имени Михаила Чакира путём

разработки, внедрения и постоянного совершенствования системы внутренней оценки и мониторинга. Комиссия стремится создать культуру качества, основанную на доказательной аналитике, участии всех заинтересованных сторон и приверженности к постоянному улучшению.

Основными задачами CEIAC являются:

- организация систематической внутренней оценки образовательной, административной и управленческой деятельности колледжа;
- разработка и внедрение инструментов и процедур обеспечения качества;
- сбор и анализ обратной связи от всех участников образовательного процесса;
- подготовка аналитических отчётов и рекомендаций для повышения эффективности и прозрачности.

Видение CEIAC

CEIAC стремится стать движущей силой устойчивого институционального развития, способствующей повышению доверия к колледжу и признанию его качества как на национальном, так и на международном уровне.

Видение CEIAC – это:

- эффективная, прозрачная и интегрированная система внутреннего качества, способная оперативно реагировать на вызовы и изменения;
- участие каждого преподавателя, студента и администратора в создании среды, ориентированной на результат и профессиональный рост;
- постоянное развитие профессиональных компетенций в области управления качеством;
- стратегическое партнёрство с внутренними и внешними заинтересованными сторонами для совместного продвижения образовательных стандартов.

V. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЦЕЛИ CEIAC (2025–2030)

1. Повышение эффективности внутренней системы оценки качества образования

- Обеспечить систематическую и объективную самооценку всех компонентов образовательного процесса.
- Внедрить многоуровневый мониторинг и контроль с применением современных инструментов анализа и визуализации данных.
- Развивать культуру внутренней рефлексии и постоянного улучшения на всех уровнях.

- Обновить регламенты, процедуры и инструменты CEIAC с учётом актуальных стандартов и практик.
 - Адаптировать методики к специфике колледжа, включая инклюзивные и дуальные формы обучения.
 - Разработать и внедрить чёткие индикаторы эффективности на уровне программы, модуля, преподавания и результатов студентов.
2. Цифровизация процессов обеспечения качества
- Развивать использование цифровых платформ для сбора, хранения и анализа данных оценки (Google Forms, Power BI, SharePoint).
 - Обеспечить цифровую прозрачность всех этапов внутренней оценки, включая размещение программ и отчетов по качеству в открытом доступе
3. Укрепление партнёрских и обратных связей со всеми заинтересованными сторонами
- Систематизировать анкетирование студентов, выпускников, преподавателей и работодателей.
 - Использовать результаты обратной связи для корректировки содержания программ и методов обучения.
 - Укрепить диалог с социальными партнёрами, вовлекая их в процессы оценки и планирования качества.
 - Развивать академическую и педагогическую мобильность
4. Развитие профессиональных компетенций членов CEIAC и преподавателей
- Организовать ежегодные тренинги и семинары по темам управления качеством, аккредитации, самооценки.
 - Стимулировать участие CEIAC в сетях и платформах обмена опытом на национальном и международном уровне.
5. Продвижение культуры качества как ценности
- Формировать у студентов и сотрудников осознанное отношение к качеству как к личной и коллективной ответственности.
 - Распространять успешные кейсы и примеры улучшений, достигнутых благодаря внутренней оценке.
 - Внедрять элементы поощрения и признания активного участия в инициативах качества.

VI. SWOT – АНАЛИЗ

Далее представлен SWOT – анализ по ключевым направлениям контроля CEIAC

Таблица 1. SWOT – анализ образовательного продукта Колледжа имени Михаила

Чакира

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> • Программы разработаны на основе Национальной рамки квалификаций. • Используются модули, основанные на компетенциях, с чётко определёнными результатами обучения. • Вовлечение социальных партнёров в проектирование и реализацию программ. • Постоянный мониторинг образовательных результатов и соответствующих корректировок. • Используются методики активного обучения: работа в группах, кейсы, симуляции. • Учебные программы разрабатываются с ориентацией на региональные потребности и рынок труда. • Организована учебная практика в сотрудничестве с предприятиями и учреждениями. • Доступ студентов к наставничеству со стороны преподавателей • Стандартизированные подходы к оценке компетенций учащихся. • Поддержка инклюзивного образования, включая сопровождение студентов с особыми потребностями. • Доступ учащихся и преподавателей к современным ИКТ-ресурсам 	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаточная координация между учебным планом и практикой. • Отсутствие гибких форм адаптации программ под взрослых обучающихся и лиц из уязвимых групп. • Недостаточный уровень трудоустройства выпускников по отдельным специальностям (Туризм, Социальное обслуживание) • Отсутствие дуальных форм обучения в большинстве специальностей. • Не все преподаватели прошли подготовку по новым методикам преподавания. • Некоторые модули не включают формирующее оценивание, ограничиваясь итоговыми тестами. • Слабая культура самооценки и рефлексии у учащихся • Низкая мотивация сдавать экзамены ВАС у учащихся
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> • Финансирование из международных проектов для обновления содержания и методов обучения. • Использование цифровых инструментов (LMS, электронные портфолио, видеокейсы). • Участие в проектах, поддерживающих развитие цифровых и зелёных компетенций. • Создание обучающих программ для взрослых, включая вечерние и дистанционные модули. • Расширение сотрудничества с частным сектором в целях обеспечения стажировок. • Признание колледжа как регионального центра компетенций по определённым 	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение уровня мотивации учащихся • Снижение числа поступающих вследствие конкуренции с другими колледжами • Несоответствие темпов обновления программ темпам трансформации экономики. • Повышенные ожидания со стороны работодателей при ограниченных ресурсах колледжа. • Риски недофинансирования содержания учебных курсов.

профессиям.	
-------------	--

Таблица 2. SWOT – анализ кадрового состава

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень профессионализма преподавательского состава, большинство педагогов имеют дидактические степени. • Значительная часть преподавателей имеет образование и опыт работы, соответствующий преподаваемым дисциплинам. • Постоянное участие в курсах повышения квалификации, семинарах и методических тренингах. • Преподаватели вовлечены в разработку и адаптацию новых учебных программ, национальных куррикулумов • Активная роль в учебно-методических комиссиях и педагогических советах. • Существующая практика наставничества и передачи опыта молодым специалистам. • Самооценка преподавателей 	<ul style="list-style-type: none"> • Несбалансированная нагрузка между преподавателями, особенно в условиях нехватки кадров. • Не все преподаватели владеют цифровыми инструментами и ИКТ-компетенциями на продвинутом уровне. • Слабое участие некоторых преподавателей в научно-исследовательской и проектной деятельности. • Отсутствие устойчивого механизма карьерного продвижения и мотивации. • Недостаточная активность в публикациях и профессиональных педагогических сообществах. • Риски профессионального выгорания и недостаточной мотивации у преподавателей. • Недостаточная активность по некоторым кафедрам в проведении открытых уроков и внеклассных мероприятий • Рост среднего возраста преподавателей по специальностям
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> • Участие в международных и национальных программах повышения квалификации (например, Erasmus+, eTwinning, проектах MEER). • Развитие цифровых компетенций через внедрение платформ дистанционного и смешанного обучения. • Установление партнёрств с другими учреждениями для обмена опытом и стажировок. • Привлечение специалистов из отрасли для преподавания прикладных модулей. • Участие преподавателей в проектах по модернизации образовательных 	<ul style="list-style-type: none"> • Уход квалифицированных преподавателей лицейского цикла в лицеи или гимназии по причине разницы в оплате труда • Старение кадрового состава и сложности с привлечением молодых специалистов. • Недостаточное финансирование для регулярного повышения квалификации всего коллектива. • Снижение привлекательности профессии педагога в системе средне профессионального образования. • Увеличение административной нагрузки, отвлекающей от методической и инновационной деятельности. • Быстрое устаревание педагогических практик

<p>программ и трансформации образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Доступ к онлайн-курсам, платформам самообучения и сертификации (Coursera, Udemu, FutureLearn и др.). 	<p>без системной поддержки обновления навыков.</p>
---	--

Таблица 3. SWOT – анализ материально-технической базы

Сильные стороны (Strengths)	Слабые стороны (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> • Наличие учебного корпуса в центре муниципия Комрат, включая лаборатории, кабинеты, мастерские, спортивный и актовый залы. • Обеспеченность учебной площадью по всем специальностям соответствует требованиям обязательного стандарта реализуется SEMO, так как средняя площадь в расчете на одного учащегося составляет более 2 м2 • Постоянные инвестиции в модернизацию оборудования в рамках национальных и международных проектов. • Обновлённые классы информатики с выходом в интернет и базовыми ИКТ-инструментами. • Обеспечен базовый уровень санитарно-гигиенических условий (медицинский кабинет, психолог). • Существуют специализированные кабинеты для практических занятий по профилю специальностей. • Колледж располагает собственным спортивным залом, актовым залом, общежитием 	<ul style="list-style-type: none"> • Потребность в капитальном ремонте в ряде учебных кабинетов, • Отсутствие столовой для учащихся и сотрудников • Потребность в капитальном ремонте отдельных блоков общежития • Сайт колледжа не соответствует современным потребностям
Возможности (Opportunities)	Угрозы (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> • Дальнейшее участие в грантовых и инфраструктурных проектах ЕС, МЕС и других организаций для обновления материальной базы. • Развитие цифровой инфраструктуры с внедрением электронных библиотек, платформ LMS и дистанционного доступа к ресурсам. • Возможность привлечения инвестиций от социально-экономических партнёров для оснащения практических лабораторий. • Использование совместных ресурсов с другими учреждениями образования и партнёрами. • Участие в программах устойчивого 	<ul style="list-style-type: none"> • Ограниченное финансирование на капитальные вложения со стороны государства. • Быстрое устаревание приобретённого оборудования без планов по его регулярному обновлению. • Рост стоимости технологий и логистических затрат. • Зависимость от внешних источников финансирования, не гарантирующих долгосрочную устойчивость. • Риски кибербезопасности при переходе на цифровую инфраструктуру SIME

развития для внедрения экологически чистых решений (энергосбережение, повторное использование оборудования).	
--	--

VII. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

Реализация стратегии CEIAC на 2025–2030 годы в Колледже имени Михаила Чакира будет обеспечиваться за счёт интеграции следующих механизмов:

1. Институциональное признание и поддержка

- Вся деятельность CEIAC признана частью системы управления качеством колледжа и закреплена в нормативных документах.
- Администрация обеспечивает организационную поддержку реализации стратегии.
- Начальник отдела Внутреннего контроля и обеспечения является членом Администрации.

2. Периодическое планирование и мониторинг

- Разрабатываются и утверждаются годовые планы внутренней оценки, включающие конкретные действия, сроки, ответственных и ожидаемые результаты.
- Стратегические и тактические действия соотносятся с государственными стандартами качества и аккредитации.
- Ежегодно проводится оценка степени выполнения стратегии с анализом отклонений и корректив.

3. Распределение ролей и ответственности

- Все структурные подразделения вовлекаются в процесс внутренней оценки.
- Преподаватели и администраторы участвуют в рабочих группах CEIAC.
- Чётко определены роли: CEIAC координирует, а кафедры и службы предоставляют данные, участвуют во внедрении улучшений.

4. Коммуникация и обратная связь

- Создана система регулярного информирования всех заинтересованных сторон (через стенды, электронную рассылку).

5. Поддержка цифровыми инструментами

- Применяются формы цифрового анкетирования, онлайн-опросов, электронного хранения доказательств.

- Ведётся электронный архив CEIAC, включающий отчёты, протоколы, планирования, рекомендации.
6. Повышение компетентности участников
- Организуются внутренние обучающие сессии, тренинги и обмен опытом между членами CEIAC и персоналом.
 - Поощряется участие в национальных и международных форумах по качеству образования.
 - Ведётся разработка внутренних методических пособий и моделей оценки, адаптированных к условиям колледжа.

VIII. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

№	Стратегическая цель	Конкретные мероприятия	Необходимые ресурсы / оборудование	Сроки реализации	Ответственные	Индикаторы выполнения
1. Повышение эффективности внутренней системы оценки качества образования						
1	Обеспечение нормативной базы функционирования CEIAC	1. Обновление и утверждение Регламента CEIAC 2. Разработка Стратегии внутренней оценки качества 3. Актуализация Мануала по качеству	Компьютер, принтер, нормативные шаблоны, доступ к закону	Январь – март 2025	Председатель CEIAC, директор	Утверждённый регламент и стратегия
2	Совершенствование инструментов и процедур оценки	1. Разработка / актуализация анкет для изучения обратной связи от участников образовательного процесса 2. Методические рекомендации по самооценке 3. Механизмы анализа результатов	Word, Excel, формы Google, шаблоны отчётов	II квартал 2025	Методическая комиссия, CEIAC	Наличие пакета инструментов
3	Мониторинг качества преподавания	1. Проведение наблюдений на занятиях 2. Анкетирование студентов 3. Подготовка отчётов по результатам	Бланки, онлайн-анкеты, ноутбук	Ежегодно, октябрь-ноябрь	CEIAC, зам. директора по учебной части	Количество наблюдений и анкет
4	Вовлечение заинтересованных сторон	1. Организация обсуждений с работодателями 2. Получение обратной связи от выпускников 3. Публикация отчётов	Презентации, анкеты, протоколы	Ежегодно, ноябрь	Социальные партнёры, CEIAC	Количество участников, отчёты
5	Повышение компетенций членов CEIAC	1. Участие в тренингах и семинарах 2. Обмен опытом с другими учреждениями 3. Ведение цифровой библиотеки по качеству	Доступ к платформам (ANACEC, Erasmus+)	В течении учебного года	CEIAC	Количество обучений, сертификаты

6	Распространение культуры качества	1. Проведение инфосессий для студентов 2. Разработка стенда CEIAC 3. Информационные бюллетени	Плакат, буклеты, сайт колледжа	Раз в семестр	секретарь CEIAC	Уровень осведомлённости студентов
7	Цифровизация процессов самооценки	1. Автоматизация анкетирования 2. Электронный архив CEIAC 3. Панель визуализации показателей (Dashboard)	Google Forms, Power BI, облачное хранилище	2025–2026 гг.	IT-специалист, CEIAC	Активные инструменты цифрового мониторинга
8	Актуализация стратегии	1. Ежегодный мониторинг реализации 2. Внесение корректировок в стратегию 3. Отчётность перед администрацией	Отчёты, аналитика, документы	Ежегодно в декабре	CEIAC, директор, зав. отделениями	Актуализированная стратегия
2. Повышение качества процессов						
9	Проектирование и утверждение программ профессиональной подготовки	1. Сопоставление программ подготовки с Национальной рамкой квалификаций и Номенклатурой профессий. 2. Отражение документальных подтверждений в соответствии с действующей нормативной базой. 3. Проверка соответствия учебных планов требованиям рамочного плана ПТО. 4. Сканирование структурных элементов программы.	Номенклатура, квалификационные рамки, классификатор профессий, нормативные планы	Сентябрь, ежегодно	Директор, члены Административного совета, руководитель отдела качества, CEIAC	Проекты программ размещены на сайте; соответствие учебных планов рамочному плану.
10	Учебные программы по дисциплинам соответствуют нормативным требованиям	1. Составление перечня учебных программ по учебным единицам. 2. Проверка соответствия структуры и содержания программ методологическим требованиям Национальной референтной рамки для ПТО. 3. Проверка протоколов утверждения учебных программ.	Методические материалы, утверждённые учебные программы	Октябрь, ежегодно	Зав. кафедрами, преподаватели, CEIAC	100% программ соответствуют методологическим требованиям и формируют ожидаемые компетенции.
11	Актуальность программы профессиональной подготовки	1. Определение конкурентоспособности выпускников на рынке труда: уровень трудоустройства, уровень нетрудоустройства, трудоустройство по	Опросы, статистические данные, консультации	Декабрь	Директор, члены Административного совета	Программа подготовки соответствует требованиям рынка труда.

		другой специальности. 2. Консультации с заинтересованными сторонами по адаптации программы.				
12	Процесс преподавания и обучения соответствует нормам и стандартам	1. Описание процесса организации учебных занятий (теоретические, практические, самостоятельные). 2. Проведение опросов студентов по качеству дисциплин и преподавателей. 3. Внедрение и оценка методов обучения, ориентированных на учащегося. 4. Проверка расписаний и журналов. 5. Анализ ИКТ-инструментов и их эффективности.	Регламент об обучении, учебные планы, расписание, журналы, ИКТ-средства.	Ноябрь, март, сентябрь, январь	Замдиректора по УВР, зав. отделениями, зав. кафедрами, преподаватели, методист, CEIAC	Методы преподавания ориентированы на студента; формы организации процесса обучения представлены; расписание и журналы актуальны; более 90% дисциплин реализуются с применением ИКТ.
13	Своевременная организация всех видов практики	1. Анализ соответствия организации практики внутренним регламентам и фактической ситуации. 2. Сканирование графиков практики. 3. Анализ эффективности учебного сопровождения. 4. Сбор отчётов от кафедр и опрос студентов.	Регламент, графики практики, учебные планы, договоры с базами практики	Согласно графику практики	Замдиректора по практике, зав. кафедрами, CEIAC	Практика организована в соответствии с нормативным и документами; обеспечено сотрудничество с базами практики; практика соответствует целям образовательных программ.
14	Сотрудничество с базами практики	1. Анализ количества мест практики в соглашениях о сотрудничестве. 2. Оценка структуры и соответствия баз практики целям и результатам программ подготовки.	Договора о сотрудничестве, отчёты по практике	Октябрь	Директор, замдиректора по УВР, CEIAC	Количество мест практики покрывает 90–100% потребностей и соответствует целям программ.
15	Оценка результатов обучения	1. Анализ внутреннего регламента по оцениванию. 2. Анализ организации и прозрачности текущей и итоговой оценки 3. Анализ критериев, методов, тестов и других форм. 4. Оценка	Регламенты, протоколы, расписание, базы данных, журналы, отчёты, анкеты	Ноябрь, апрель	Замдиректора по учебной работе, методист, зав. кафедрами, преподаватели, CEIAC	Оценка проводится в соответствии с нормативами, процесс прозрачный, расписание публикуется за месяц до начала.

		предотвращения нарушений. 5. Анализ процедур обжалования.				
16	Рекрутинг и набор учащихся	1. Анализ процедур набора и форм продвижения программ. 2. Анализ результатов приёма за 5 лет (бюджет/контракт). 3. Учет заявлений и зачислений из уязвимых групп. 4. Обеспечение прозрачности процесса приёма.	Регламент приёма, планы, отчёты комиссии, анкеты, информационные материалы	Январь	Директор, администрация, специалист по кадрам, CEIAC	Приём соответствует нормативным актам. Обеспечен равный и прозрачный доступ, в том числе для уязвимых категорий.
17	Анализ успеваемости учащихся	1. Анализ продвижения по курсам. 2. Таблицы по 5 годам: зачисленные, успешность, отчисления, выпускники. 3. Соотношение выпускников к числу зачисленных. 4. Уровень отсева и корректирующие меры. 5. Мобильность: регламенты, реализация, признание дисциплин.	Приказы, журналы, регламенты, соглашения о мобильности	Февраль, июнь	Директор, замдиректора по учебной работе, зав. отделениями, специалист по кадрам, CEIAC	Продвижение и выпуск в соответствии с нормативами. Академическая мобильность обеспечена.
18	Найм и администрирование педагогического состава	1. Представление системы планирования, набора и администрирования персонала. 2. Анализ штатного расписания по квалификации, возрасту, стажу, статусу. 3. Привлечение специалистов из реального сектора.	Трудовой кодекс, регламенты, штатное расписание, приказы, контракты, личные дела, должностные инструкции	Сентябрь ежегодно	Директор, замдиректора по учебной работе, специалист по кадрам, CEIAC	Более 80% должностей заняты постоянным и внутренним персоналом; 100% преподавателей соответствуют требованиям программ.
19	Профессиональное развитие педагогов	1. Реализация стратегии развития персонала. 2. Академическая мобильность преподавателей. 3. Поддержка участия в курсах, стажировках и других формах обучения. 4. Отражение методической активности (публикации, семинары, разработки).	Стратегия развития, отчёты, публикации, расписания семинаров, методические материалы	Ноябрь	Директор, замдиректора по УВР, методист, специалист по кадрам, CEIAC	Учреждение реализует стратегию развития персонала и оказывает поддержку преподавателям в повышении квалификации и методической работе.
20	Материально-технические и учебные ресурсы	1. Анализ количества и категорий учебных помещений.	Кадастровые документы, санитарные и	Декабрь	Замдиректора по УВР, по АХЧ,	Все программы обеспечены

		2. Проверка соответствия помещения требованиям программ и нормам безопасности. 3. Анализ использования библиотек, спортзалов, общежитий и т.д. 4. Анализ оснащённости помещений. 5. Обеспечение библиотек учебной литературой. 6. Гарантированное обеспечение учебных программ минимум на 80%.	пожарные акты, библиотечные каталоги, учебные материалы		библиотекарь, соцпедагоги, медсестра, СЕИАС	помещениям и, соблюдены санитарные нормы; библиотека доступна; минимум 100% программ обеспечены нужными учебными материалами.
21	Социальное обеспечение учащихся	1. Оценка условий в общежитии	Отчеты	Сентябрь, июнь ежегодно	Комендант	Условия проживания соответствуют санитарным нормам
22	Институциональная информационная система	1. Описание системы сбора, анализа и использования информации по программам подготовки. 2. Анализ внутренней и внешней коммуникации: доступ к информации через стенды, расписания, интернет, e-mail. 3. Документальное подтверждение.	Закон о защите персональных данных, журналы корреспонденции, базы данных, реестры	Декабрь, май	Директор, члены Административного совета, СЕИАС	Учреждение располагает функциональной и эффективной системой внутренней и внешней коммуникации.
23	Прозрачность публичной информации	1. Анализ уровня прозрачности информации по программам подготовки. 2. Доступность данных через сайт и соцсети. 3. Информирование учащихся о стипендиях, формах поддержки и общежитии.	Закон о защите персональных данных, сайт учреждения, стенды, объявления	Систематически	Директор, члены Административного совета, специалист по кадрам, СЕИАС	Информация о деятельности учреждения и образовательных программах доступна на сайте/в соцсетях. Информация о поддержке учащихся размещена и понятна.
24	Мониторинг и пересмотр программ профессиональной подготовки	1. Анализ механизма обеспечения качества: мониторинг, пересмотр программ. 2. Сбор и анализ данных от учащихся, выпускников, работодателей, комиссий. 3. Реализация мер по	Руководства по качеству, регламенты, анкеты, протоколы, отчёты	Систематически	Директор, Административный совет, СЕИАС	Внедрены механизмы мониторинга и улучшения программ. Все заинтересованные стороны участвуют в

		итогах анализа. 4. Мониторинг преподавания, практики, экзаменов через посещения и опросы.				процессе. Реализуются профилактические и корректирующие меры.
25	Трудоустройство выпускников	1. Анализ процедуры отслеживания трудоустройства и карьерной траектории выпускников за последние 5 лет. 2. Анализ трудоустройства: по специальности, в других сферах, не трудоустроены. 3. Анализ продолжения обучения. 4. Документальное подтверждение.	Регламент практики, карьерный план, анкеты, рекламные материалы, базы данных	Сентябрь	Директор, замдиректора по учебной работе, зав. отделениями, наставники	Уровень трудоустройства по специальности и/или продолжения обучения превышает 80%.
26	Внешняя оценка качества (цикл)	1. Анализ механизма коммуникации и исполнения предписаний МЕСС и других органов. 2. Анализ выполнения рекомендаций и решений ANACEC и реализованных мер по улучшению образовательных программ.	Сертификаты внешней оценки, отчёты ANACEC, решения, протоколы, планы развития	По мере необходимости	Директор, администрация учреждения	Учреждение рассматривает замечания и рекомендации ANACEC и реализует соответствующие улучшения в программах подготовки.

VIII. ИНСТРУМЕНТЫ И ПРОЦЕДУРЫ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА

Обеспечение качества деятельности в Колледже имени Михаила Чакира охватывает все ключевые направления функционирования учреждения: работу административного и педагогического советов, управление, преподавание, учебный процесс, оценку учащихся, систему непрерывного профессионального образования и взаимодействие с внешней средой.

Управленческие процессы строятся на основе утверждённых Административным советом стратегических и операционных планов: краткосрочных (ежегодных) и долгосрочных (на пятилетний период), обеспечивая планомерность и прозрачность развития.

Процесс преподавания, обучения и непрерывного образования реализуется в соответствии с утверждёнными методологиями и стандартами качества, с акцентом на:

- актуальность учебных программ;
- эффективность управления учебным процессом;
- организацию системы непрерывного профессионального развития;

- стратегию преподавания;
- достаточность и доступность образовательных ресурсов.

Оценивание знаний и формирование компетенций учащихся и обучающихся проводится в соответствии с методологическими стандартами качества, с применением объективных, надёжных и справедливых процедур. Внимание уделяется чёткому определению форм, целей и критериев оценки, а также их прозрачной коммуникации.

Взаимодействие с сообществом реализуется посредством партнёрства с экономическими агентами и профильными организациями, укрепляя практическую направленность и социальную значимость образовательных программ.

Для внутренней оценки качества (самооценки) применяются разнообразные инструменты:

- опросные анкеты и формы обратной связи;
- декларации о намерениях предметных комиссий;
- проектные и аналитические отчёты;
- операционные планы;
- оценочные листы и протоколы;
- анализ внутренней документации;
- нормативные документы национального и локального уровня.

Механизмы улучшения качества основываются на данных самооценки и предполагают:

- регулярные заседания комиссии CEIAC с ежемесячным анализом динамики;
- итоговое годовое обобщение результатов внутренней оценки;
- формирование плана улучшений на основе выявленных проблемных зон;
- регулярные опросы персонала и других участников образовательного

процесса;

- реализацию конкретных мероприятий по устранению выявленных недостатков в установленные сроки, в соответствии с операционным планом.

Ключевыми инструментами являются процедуры контроля качества.

3. Операционная процедура PO-1. Aplicarea chestionarele și evaluarea gradului de satisfacție al partenerilor educaționale
4. Операционная процедура PO-02 Observarea procesului de predare-învățare-evaluare (componentă a pilotării actului normativ Metodologia de evaluare a cadrelor didactice)
5. Операционная процедура PO-02 Observarea procesului de predare-învățare-evaluare (componentă a pilotării actului normativ Metodologia de evaluare a cadrelor didactice)
6. Операционная процедура PO-03 Evaluarea inițială de elevi

7. Операционная процедура PO – 04 Monitorizarea realizării orelor de către cadrele didactice
8. Операционная процедура PO – 05 Monitorizarea trecerii examen medical obligator
9. Операционная процедура PO – 06 Evaluarea orarului activității didactice
10. Операционная процедура PO – 07 Evaluarea utilizării instrumntelor TIC și softurilor (programe specializate)
11. Reestrul riscurilor

ВЫВОД

Стратегия внутренней оценки и обеспечения качества образования в Колледже имени Михаила Чакира на период 2025–2030 гг. представляет собой системный и целенаправленный документ, направленный на повышение эффективности образовательной деятельности, усиление ответственности всех участников учебного процесса и формирование культуры качества в учреждении.

Базируясь на принципах прозрачности, участия, объективности и постоянного совершенствования, стратегия охватывает все ключевые аспекты: планирование, оценку, взаимодействие с заинтересованными сторонами, развитие кадрового потенциала, улучшение образовательного процесса, модернизацию материальной базы и продвижение публичной информации. Особое внимание уделено механизму самооценки, как инструменту диагностики текущего состояния и основному источнику данных для разработки корректирующих мер.

Целевые мероприятия распределены по этапам реализации, а система мониторинга и оценки эффективности стратегии позволяет своевременно вносить изменения и поддерживать актуальность процессов. Включение показателей результативности, регулярный анализ обратной связи от учащихся, преподавателей и партнёров, а также акцент на цифровизацию процессов делают стратегию адаптивной и соответствующей современным вызовам.