



Стандарты
Musique для
институционального
о контроля

MusiQuE – улучшение качества музыки

Фонд повышения качества и аккредитации в высшем музыкальном образовании

Брюссель, сентябрь 2023 г.

Пересмотрено в июне 2023 г.



Содержание

Введение и рекомендации.....	3
1. Институциональная политика и управление	8
1.1. Институциональный контекст, миссия, видение, ценности и цели	8
1.2. Образовательные цели	10
1.3. Роль институциональных заинтересованных сторон в принятии решений	10
2. Перспективы студентов	13
2.1. Личностно-ориентированное обучение	13
2.2. Прогресс и оценка студентов.....	15
2.3. Трудоустройство студентов.....	16
3. Взгляд учителя	17
3.1. Квалификация, профессиональная деятельность и развитие персонала	17
4. Внешние перспективы.....	19
4.1. Международные перспективы и опыт для студентов и сотрудников	19
4.2. Вовлеченность во внешний институциональный и социальный контекст....	20
5. Ресурсы	22
5.1. Финансы, помещения, услуги и вспомогательный персонал.....	22
5.2. Здоровье и благополучие	23
6. Процессы коммуникации	25
6.1. Процессы внутренней и внешней коммуникации	25
7. Культура качества	27
7.1 Культура качества на институциональном уровне	27



Введение и рекомендации

Стандарты *MusiQuE* для институционального обзора направлены на то, чтобы помочь поставщикам высшего музыкального образования оценить свою деятельность и повысить качество. Они могут использоваться в различных контекстах и должны восприниматься и пониматься как «руководящие принципы» во всех этих контекстах. Стандарты MusiQuE призваны помочь высшему музыкальному образованию продемонстрировать, что они достигают своих целей и задач: они ориентированы на миссию. Таким образом, документ ни в коем случае не следует понимать как сосредоточенный на выполнении комплекса предписывающих нормативных стандартов.

К какой целевой группе относится этот документ?

Этот документ предназначен для различных целевых групп:

- Высшие учебные заведения в области музыки заинтересованы в проведении самооценки предоставляемого ими образования с общей целью повышения его качества.
- Учебные заведения или другие заинтересованные стороны, намеревающиеся создать образовательную программу высшего музыкального образования.
- Поставщики высшего музыкального образования, проходящие внешнюю оценку повышения качества (по собственной инициативе или в рамках оценки или аккредитации, требуемой законом). Документ сначала будет использован поставщиком музыкального образования для проведения процесса самооценки, в результате которого будет составлен отчет о самооценке. Этот отчет будет направлен Группе по анализу, состоящей из международных коллег, которая затем проведет процедуру обзора, включая посещение объекта, и будет использовать этот документ для руководства визитом на сайт и структурирования своего отчета о внешней оценке.
- Агентства по обеспечению качества, заинтересованные в проведении процедуры проверки в сотрудничестве с MusiQuE. В рамках подготовки к процессу сотрудничества проводится сравнение стандартов национального агентства и стандартов MusiQuE. В результате этой работы создается объединенный набор стандартов, гарантирующий, что ни один аспект, обнаруженный ни в одном из отдельных стандартов, не будет пропущен. Как правило, уровень соответствия между стандартами является высоким, а процесс сравнения приводит к укреплению взаимного доверия.

Стандарты MusiQuE и ESG

Стандарты и Руководства по обеспечению качества в Европейском пространстве высшего образования (ESG) были разработаны в 2005 году и пересмотрены в 2015 году ключевыми стейкхолдерами в области обеспечения качества на европейском уровне: Европейской ассоциацией по обеспечению качества в высшем образовании (ENQA), Европейским студенческим союзом (ESU), Европейской ассоциацией высших учебных заведений (EURASHE) и Европейской ассоциацией университетов (EUA). Основная цель ESG — способствовать общему пониманию обеспечения качества обучения и преподавания в разных странах и среди всех заинтересованных сторон. Одним из принципов, на которых базируется ESG, является первостепенная ответственность высших учебных заведений за качество их предоставления и его обеспечение.

Первая часть ESG (Часть 1) направлена на предоставление высшим учебным заведениям стандартов и рекомендаций по внутреннему обеспечению качества. Когда в 2007 году был разработан первый набор критериев для институционального обзора в высшем



музыкальном образовании, Часть 1 ESG рассматривалась в качестве справочного инструмента (в версии 2005 года). Совсем недавно стандарты MusiQuE были сопоставлены с Частью 1 ESG в версии 2015 года. Таким образом, учреждения, проверяемые MusiQuE, могут быть уверены в том, что все ESG (Часть 1) учтены в процедурах рассмотрения MusiQuE.

Как будет использоваться этот документ?

Будь то в контексте оценки повышения качества или официальной аккредитационной проверки, поставщикам высшего музыкального образования рекомендуется использовать эти стандарты для размышлений о сильных сторонах и областях для дальнейшего улучшения в своем учреждении. Документ направлен на то, чтобы побудить учреждения (включая всех отдельных субъектов, таких как студенты, преподавательский и преподавательский персонал, представители музыкальной профессии и связанных с ней областей искусства) задуматься о том, что работает, а что не работает (полностью) в учреждении, что является уникальным в их предложении и функционировании, и особенно о том, как можно улучшить ситуацию. Как учреждения могут справляться с проблемами и соответствовать меняющимся требованиям. Результаты процесса анализа также могут предоставить учреждению, а также внешним заинтересованным сторонам доказательства того, что требования и цели выполнены.

Набор включает в себя в общей сложности 13 стандартов, которые должны быть соблюдены, как в контексте процесса самооценки, так и в основном в рамках процесса внешней оценки. Эти стандарты организованы по четырем основным областям исследований:

- А. **Институциональные обязанности**, где рассматриваются темы, связанные с национальным контекстом, институциональным управлением и процессами принятия решений, общей институциональной политикой и стратегиями;
- Б. **В разделе «Образовательные процессы»** рассматриваются темы, связанные с совокупностью работы и процессов обучения и преподавания, которые происходят в классах, студиях, концертных залах, читальных залах, комнатах для занятий и во время индивидуального обучения;
- В. **В разделе «Учебные ресурсы и поддержка учащихся»** рассматриваются темы, связанные со всеми средствами и ресурсами, а также с теми способами, с помощью которых они обеспечивают наиболее эффективное и устойчивое проведение обучения и преподавания;
- Г. **Культура качества** обращает внимание на то, каким образом обеспечение и повышение качества встраиваются в повседневные рабочие схемы и процедуры, чтобы учреждения и программы могли работать над созданием всеобъемлющей культуры качества.

Далее стандарты сгруппированы по 7 темам, перечисленным ниже, которые служат в качестве пороговых (минимальных) стандартов:

1. Институциональная политика и управление
2. Перспективы студентов
3. Взгляд учителя
4. Внешние перспективы
5. Ресурсы
6. Коммуникационные процессы
7. Культура качества на институциональном уровне

Руководящие принципы для процесса самооценки



Для каждого из 13 стандартов в тексте стандарта указан ряд «**Руководящих вопросов**». Они служат **руководящими принципами**, направленными на облегчение понимания каждого стандарта и на иллюстрацию круга тем, которые могут быть охвачены этим стандартом. Таким образом, функция этих вопросов **не** является чек-листом: не на все вопросы нужно подробно отвечать отдельно. Скорее, они предназначены для оказания поддержки учреждению или программе в выборе возможных вопросов, которые должны быть рассмотрены в процессе самооценки, в связи с каждым стандартом. Эти вопросы могут различаться в зависимости от институционального контекста и используемой процедуры обзора.

Аналогичным образом, «**Предлагаемые доказательства / подтверждающие материалы**», перечисленные в соответствии с каждым стандартом, **не должны рассматриваться как обязательный список**, а скорее содержат примеры тех видов вспомогательных материалов, которые команда учреждения могла бы предоставить рецензентам в качестве доказательства хорошей практики.

Учреждения, подлежащие оценке, получают ориентировочный шаблон для своего отчета о самооценке, основанного на стандартах MusiQuE.

Каждый из 13 стандартов должен быть рассмотрен, в то время как *Руководящие вопросы* и *Предлагаемые доказательства / Вспомогательные материалы* предназначены в качестве **руководства** для процесса самооценки.

Институциональные обязанности



А. Институциональная политика и управление

А.А. Институциональный контекст, миссия, видение, ценности и цели

Стандарт:

Миссия, видение, ценности и цели учреждения четко сформулированы и соответствуют национальному и правовому контексту, в котором работает учреждение. Они эффективно реализуются с помощью согласованных институциональных стратегий и политики.

Наводящие вопросы:

- А) В каком национальном и правовом контексте функционирует учреждение?
- Б) Каковы миссия, видение и цели организации и как они связаны с национальным и правовым контекстом, в котором она работает?
- В) Каковы институциональные ценности и как учреждение обеспечивает их понимание и усвоение своими избирателями?
- Г) Как определяются принципы академической этики и как они распространяются среди всех институциональных групп? Насколько эффективны механизмы рассмотрения дел о неправомерных действиях?
- Д) Какова долгосрочная стратегия учреждения и как она отражает его миссию и цели?
- Е) Каковы институциональные приоритеты и как они решаются с помощью институциональной политики?
- Ж) Какова политика учебного заведения в отношении интернационализации и как она влияет на мобильность студентов и сотрудников, разработку учебных программ, стратегическое партнерство, обеспечение качества и другие области стратегии учебного заведения?
- З) Как учреждение решает вопросы, связанные с равенством, разнообразием и инклюзивностью?
- И) Как учреждение решает вопросы, связанные с устойчивым развитием?
- К) Как учреждение видит выполнение своей третьей миссии?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы

- Миссия и/или программные заявления
- Стратегический план
- Обзор образовательных программ и их целей.
- Вспомогательные пояснительные документы и политики
- Государственные нормативные акты, критерии, установленные, например, национальными органами по обеспечению качества и аккредитации, рамки квалификаций
- Документация по основным институциональным политикам (например, равные возможности, равенство, разнообразие и инклюзивность, интернационализация, третья миссия, исследования, устойчивое развитие и т. д.)
- Оценочные отчеты о реализации институциональной политики (например, результаты опросов)
- Результаты внутреннего процесса обеспечения качества
- Статистические данные (максимум за 3 последних учебных года), например:
 - Количество студентов/количество выпускников (по семестрам, полу, области обучения, национальному/иностранному)
 - Количество студентов, завершивших обучение в течение обычной продолжительности обучения
 - Количество студентов, которые перешли в другие учебные заведения или бросили учебу (в т.ч. причины этого)
 - Количество заявок студентов в год (по возможности по учебной программе)

- Количество студентов, принятых каждый год (по возможности по учебным программам)



А.Б. Образовательные цели

Стандарт: Образовательные

цели учебного заведения четко сформулированы и достигаются через структуру и содержание его образовательной политики и учебных программ.

Наводящие вопросы:

- а) Какие институциональные процессы используются для разработки и утверждения учебных программ и насколько они эффективны? Как они учитывают различные аспекты «Дублинских дескрипторов Polifonia (PDD)» и/или результатов обучения АЕС или CALONEX?
- б) В соответствующих случаях, существует ли связь/прогресс между учебными программами/циклами?
- в) Какова политика учреждения в отношении исследований? Как учебное заведение наращивает исследовательский потенциал в рамках профиля студента?
- д) Каким образом учебное заведение участвует в системе довузовского образования, самостоятельно или в партнерстве с другим учреждением (учреждениями)? Какова институциональная политика в отношении довузовского образования?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы

- Обзор образовательной политики учебного заведения и, при необходимости, связанных с ней стратегий
- Документация по существующим институциональным процессам разработки и утверждения учебных программ
- Доказательства того, как программы связаны с PDD и/или результатами обучения АЕС
- Справочники программ/Описания курсов/Структура кредитов и т.д.
- Информационные руководства для учреждений
- Подробная информация об участии учебного заведения в системе довузовского образования
- Статистические данные:
 - Количество учащихся по предметной области
 - Количество сотрудников в различных предметных областях
 - Рабочая нагрузка персонала на обучение, консультирование студентов, администрирование и исследования
 - Количество сотрудников, занятых полный и внештатный рабочий день

А.В. Роль институциональных заинтересованных сторон в принятии решений

Стандарт:

Процессы принятия решений ясны, прозрачны и эффективны. Учебное заведение имеет соответствующую организационную структуру, включая соответствующее представительство заинтересованных сторон учреждения (студентов, преподавательского состава, вспомогательного персонала, представителей музыкальной профессии и смежных областей искусства). Существуют эффективные механизмы для вовлечения институциональных заинтересованных сторон в разработку политики и программ, а также в процессы принятия решений.

Наводящие вопросы:

- А) Что такое органы управления учреждением и его организационная структура? Как определяются обязанности на каждом уровне принятия решений?

- Б) Как студенты играют активную роль в процессе принятия решений?
- А) Какой вклад студенты вносят в разработку и развитие институциональной политики и учебных программ?
- Б) Какие студенческие организации существуют на институциональном уровне и как они функционируют?
- В) Как представлены преподавательские и преподавательские кадры в институциональных органах? Какую роль они играют в процессах принятия решений, а также в разработке и развитии институциональной политики?
- Г) Каким образом внешние заинтересованные стороны (представители музыкальной профессии и смежных областей искусства) участвуют в процессах принятия решений, а также в разработке и развитии институциональной политики?
- Д) Какие существуют доказательства, свидетельствующие об эффективности организационной структуры и процессов принятия решений?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы

- Подробная информация об организационной структуре учреждения (например, организационная структура)
- Подробная информация о структуре высшего персонала учреждения и обязанностях линейного руководства
- Примеры процессов принятия решений в учреждении (например, повестки дня и протоколы заседаний)
- Стратегия управления рисками и доказательства мониторинга
- Коммуникационная политика / рекомендации
- Членство в ключевых комитетах/группах внутри учреждения
- Доказательства пересмотра политик/процедур принятия решений

Образовательные процессы

Б. Перспективы студентов

2.1. Личностно-ориентированное обучение

Стандарт:

Учебное заведение имеет четкую, последовательную и инклюзивную политику приема для определения художественной/академической пригодности поступающих студентов. Учебное заведение следит за тем, чтобы его программы реализовывались таким образом, чтобы студенты могли принимать активное участие в создании учебного процесса и заниматься критическим осмыслением на протяжении всего обучения. Достижению намеченных результатов обучения способствует надлежащее и эффективное сочетание стилей преподавания и обучения, а также педагогики. Программы и методы их реализации надлежащим образом удовлетворяются персоналом и вспомогательными службами.

Наводящие вопросы:

- А) Каким образом учебное заведение демонстрирует четкую, последовательную и инклюзивную политику приема, которая обеспечивает художественную/академическую пригодность поступающих студентов и обеспечивает равный доступ для всех типов абитуриентов (включая зрелых студентов и возможности обучения на протяжении всей жизни) ко всем своим программам? Как эта политика четко доносится до сведения всех институциональных уровней?
- Б) Как принципы, касающиеся равенства, разнообразия и инклюзивности, отражаются при наборе студентов?
- В) Как учебное заведение принимает решение о надлежащем сочетании стилей преподавания и обучения, а также педагогики при реализации своих программ?
- Г) Как студентов поощряют к критическому осмыслению на протяжении всего обучения?
- Д) Как решаются вопросы исследований с 1-го по 3-й цикл? Как исследования влияют на разработку учебных программ, преподавание и обучение на уровне учебного заведения?
- Е) Как учебное заведение оценивает и корректирует распределение преподавательского и вспомогательного персонала и услуг при реализации своих программ?
- Ж) Какие существуют доказательства того, что процессы поступления и обучения студентов работают эффективно?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Документация, касающаяся политики приема в учебное заведение (формальные требования к поступлению, процедуры прослушивания, процедуры апелляции и т. д.)
- Отчеты о любых оценках требований и процедур поступления (в том числе для студентов без формальной квалификации и участвующих в обучении на протяжении всей жизни)
- Информация о внутренних и внешних отзывах заинтересованных сторон о процедурах допуска
- Образовательные подходы: информация о методах и техниках обучения (индивидуальное/групповое обучение, отношение к профессиональной практике, использование и интеграция электронных средств обучения и соответствующих музыкальных технологий, проекты, стажировки, учебные планы и т.д.)

- Примеры деятельности с опорой на исследования сотрудников, образцы студенческих научно-исследовательских проектов, диссертаций и других научно-исследовательских проектов
- Информация о действующих институциональных процессах оценки учебной и преподавательской деятельности
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние/внешние опросы и т.д.)
- Возможности для выступлений студентов:
 - Календари концертов
 - Работа с населением/участие в нем
 - Возможности мобильности для выступлений и художественного развития (Erasmus, гастроли, совместные проекты и т.д.)
- Документация с описанием структуры академической, карьерной и личной ориентации

2.2. Прогресс и оценка студентов

Стандарт:

Учебное заведение имеет эффективные процессы для формального мониторинга и принятия мер в соответствии с информацией об успеваемости учащихся. Политика оценки четко доведена до сведения общественности и последовательно реализуется во всех программах. Существует согласованная политика и функциональная система подачи жалоб и апелляций.

Наводящие вопросы:

- А) Какие процессы используются для мониторинга прогресса учащихся и насколько они эффективны? Как собранная информация используется для дальнейшего развития программ и политики учреждения?
- Б) Какова институциональная политика в отношении оценки и как она последовательно реализуется в учреждении? Каким образом они анализируются с точки зрения таких вопросов, как последовательность и справедливость?
- В) Как сделать политику оценивания легкодоступной и четко определенной для учащихся и сотрудников? Как они реализуются в учреждении?
- Г) Как учащиеся участвуют в разработке и пересмотре политики оценивания?
- Д) Какие существуют фактические данные на институциональном уровне, свидетельствующие о том, что различные методы оценки эффективно демонстрируют достижение результатов обучения? Как эти данные используются для пересмотра политики оценки в случае необходимости?
- Е) Какие существуют политики в отношении жалоб и апелляций и как обеспечивается их эффективная реализация?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Документация, относящаяся к политике оценки учебного заведения и процессам, реализуемым на факультетах и/или кафедрах (методы, система оценок и т.д.)
- Положение об оценке студентов, включая процедуры обжалования
- Образцы записей экзаменационных концертов, экзаменационных работ, курсовых работ, отчетов и других соответствующих примеров оцениваемых работ студентов
- Отзывы внешних экзаменаторов
- Четкие и доступные правила и стандарты
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)
- Методы своевременной обратной связи с обучающимися, в том числе обратная связь по их публичным выступлениям
- Информация об общей оценке и пересмотре политики и процессов оценки
- Статистические данные об успеваемости учащихся и достижении результатов обучения:
 - Процент завершения
 - Проходной балл
 - Коэффициент удержания
- Оценочные отчеты об успеваемости учащихся и достижении результатов обучения
- Примеры дипломов/Diploma Supplement (DS)/стенограмм документов, которые выдаются студентам по окончании обучения

2.3. Трудоустройство студентов

Стандарт:

Учебное

заведение имеет эффективные механизмы для обеспечения того, чтобы студенты приобретали необходимые навыки, которые облегчают их переход к профессиональной жизни в музыке и связанных с ней художественных областях. В учебном заведении действуют процессы для формального и эффективного мониторинга последующей возможности трудоустройства и профессиональных достижений студентов. Собранный таким образом информация эффективно используется для поддержания активной связи с музыкальной / артистической профессией, а также для дальнейшего развития программ и институциональной политики.

Наводящие вопросы:

- А) Какая образовательная политика существует на институциональном уровне, чтобы гарантировать, что студенты приобретают навыки в рамках и за пределами своей музыкальной практики, необходимые для их перехода к профессиональной жизни в музыке и связанных с ней областях искусства?
- Б) Какие существуют процессы мониторинга трудоустройства и профессиональных достижений студентов и как обеспечивается их эффективная работа? Какие данные о выпускниках собираются и как учебное заведение действует на основе этой информации, чтобы поддерживать активную связь с музыкальными и связанными с ними художественными профессиями, а также развивать свои программы и политику?
- В) Насколько выпускники успешны в поиске работы / построении карьеры на сегодняшней высококонкурентной национальной и международной музыкальной арене?
- Г) В каких областях искусства выпускники (как недавние, так и недавние) получают работу?
- Д) Как выпускники получают поддержку в обучении на протяжении всей жизни?
- Е) Какой вклад выпускники вносят в улучшение культурной жизни на местном, национальном и международном уровнях?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Актуальные элементы образовательной политики, демонстрирующие заботу учебного заведения об обеспечении высокого уровня трудоустройства среди учащихся
- Данные о карьерной деятельности выпускников
- Взгляд выпускников на ценность предлагаемого образования
- Взгляды работодателей (национальные и международные) на ценность предлагаемого образования
- Список сфер, связанных с музыкой, в которых выпускники находят работу
- Подробности о взаимодействии с профессией, его влиянии на содержание и структуру учебных программ и его влиянии на студенческий опыт
- Любая другая соответствующая документация/отчеты, например:
 - структуры для коммуникации с соответствующими секторами музыки и других творческих профессий
 - мероприятия по поддержке обучающихся, выпускников и сотрудников в проектах программы
 - доказательства приверженности учебного заведения деятельности по обучению на протяжении всей жизни и примеры конкретных инициатив

В. Взгляд учителя

3.1. Квалификация, профессиональная деятельность и развитие персонала

Стандарт:

В учреждении действуют процессы, гарантирующие, что члены преподавательского состава¹ квалифицированы для своей роли и активны в качестве художников/педагогов/исследователей. Размер и состав преподавательского состава достаточны и адекватны для эффективного выполнения учебных программ. Существует политика непрерывного профессионального развития преподавательского состава.

Наводящие вопросы:

- А) Какие существуют правила в отношении найма учителей? Как они согласуются с другими соответствующими институциональными политиками (например, в отношении равенства, разнообразия и инклюзивности)? Как политика найма способствует новым разработкам в учреждении?
- Б) Как учебное заведение гарантирует, что размер и опыт преподавательского состава достаточны для охвата объема и диапазона дисциплин?
- В) Как учреждение поддерживает и развивает художественную, педагогическую и исследовательскую деятельность преподавательского состава внутри и за рубежом?
- Г) Как поощряется участие преподавательского состава в постоянном критическом осмыслении?
- Д) Как поощряется участие преподавательского состава в исследованиях как в преподавании, так и в профессиональном развитии?
- Е) Существует ли политика непрерывного профессионального развития преподавательского состава? Какие существуют механизмы для оценки и обеспечения того, чтобы возможности профессионального развития, предоставляемые учителям, соответствовали поставленным целям?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Информация о политике найма персонала.
- Художественные, профессиональные и/или академические документы профессорско-преподавательского состава (например, резюме, реестры/базы данных художественной деятельности)
- Свидетельства деятельности профессорско-преподавательского состава в международном контексте (сети, конференции, конкурсы, фестивали, статьи, концерты и т.д.)
- Соответствующие документы по вопросам политики (годовой отчет и/или другие документы)
- Учет участия сотрудников в непрерывном профессиональном развитии
- Учет участия профессорско-преподавательского состава в научно-исследовательских проектах
- Реквизиты преподавательского состава:
 - Количество сотрудников в различных предметных областях (в fte3)
 - Общее количество преподаваемых часов
 - Равные возможности
- Стратегии поддержания гибкости преподавательского состава (мероприятия по повышению квалификации, языковые курсы и т.д.)

¹ Стандарт и связанные с ним вопросы относятся ко всем педагогическим работникам независимо от типа их контрактов – постоянный, временный, ассоциированный и т.д.

- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)

Г. Внешние перспективы

4.1. Международные перспективы и опыт для студентов и сотрудников

Стандарт:

Учебное заведение предлагает студентам и сотрудникам ряд возможностей для получения международных перспектив и опыта.

Наводящие вопросы:

- А) Как учебное заведение гарантирует, что его студенты и сотрудники приобретают и знакомятся с международными перспективами и опытом?
- Б) Как интернационализация встраивается в учебную программу и внеклассные мероприятия, которые испытывают все студенты и сотрудники?
- В) Как учреждение участвует в международных партнерствах / обменах?
- Г) Как учебное заведение оказывает поддержку поступающим и выбывающим студентам и сотрудникам? Как учреждение обеспечивает эффективную работу этих механизмов поддержки?
- Д) Как учебное заведение поддерживает академическое признание обучения, проведенного за рубежом (приложение к диплому, возможность перевода ECTS и т.д.)?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Стратегия интернационализации и подробная информация о том, как она влияет на разработку учебных программ, обеспечение качества, институциональное партнерство и другие области институциональной стратегии
- Любые другие стратегии развития международного сотрудничества, привлечение иностранных студентов и сотрудников и обмен студентами и персоналом
- Языковая политика
- Информация и услуги, доступные для поступающих и выбывающих студентов и сотрудников
- Обзор международных партнерств, соглашений о сотрудничестве и участия в европейских/международных проектах
- Примеры приложения к диплому, которые выдаются студентам по окончании обучения
- Международные мероприятия в рамках учебной программы и вне ее - например, мастер-классы, международные проекты, приглашенные исполнители / лекторы и т.д.
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)
- Статистические данные:
 - Количество иностранных студентов и сотрудников
 - Количество иностранных приглашенных лекторов
 - Количество входящих и исходящих обменов студентами и сотрудниками

4.2. Вовлеченность во внешний институциональный и социальный контекст

Стандарт:

Институциональная политика и стратегии существуют для активного социального взаимодействия. Учреждение способствует постоянному развитию и поддержанию связей с музыкальной профессией и более широкими художественными, культурными, образовательными и другими соответствующими секторами общества.

Наводящие вопросы:

- А) Какие институциональные стратегии существуют для активного социального участия и постоянного развития связей с музыкальной профессией и более широкими художественными, образовательными и другими соответствующими секторами?
- Б) Как учреждение участвует в общественном дискурсе о культурной/художественной/образовательной политике и/или других актуальных вопросах, таких как устойчивость?
- В) Какой вклад учреждение вносит в музыкальное/художественное/культурное/образовательное сообщество на местном, национальном и международном уровнях?
- Г) Как учреждение оценивает и отслеживает текущие потребности музыкальной и смежных художественных профессий?
- Д) Как учреждение участвует и продвигает возможности обучения на протяжении всей жизни для музыкальной профессии и/или более широкого творческого сообщества?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Подтверждающие доказательства активной социальной активности учебного заведения (например, проекты, общественная деятельность, образовательные инициативы и партнерства, членство программного персонала в соответствующих внешних комитетах, участие в довузовском образовании, зеленая политика учебного заведения и участие в устойчивых общественных проектах и т. д.)
- Подтверждающие доказательства обучения/участия студентов во внешних культурных, художественных и/или образовательных проектах
- Подробности о взаимодействии с профессией, его влиянии на содержание и структуру учебных программ и его влиянии на студенческий опыт
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)
- Планы действий по удовлетворению потребностей, выявленных в результате взаимодействия с профессиями
- Финансирование, выделенное в рамках учреждения для взаимодействия с творческими профессиями

Учебные ресурсы и поддержка студентов

Д. Ресурсы

5.1. Финансы, помещения, услуги и вспомогательный персонал

Стандарт:

Учебное

заведение располагает средствами и ресурсами для обеспечения успешной реализации учебных программ, поддержки своих институциональных миссий и политики, а также для обеспечения своего устойчивого развития.

Наводящие вопросы:

- А) Какова долгосрочная финансовая стратегия учреждения? Есть ли план управления рисками?
- Б) Каким образом организация обеспечивает достаточные ресурсы и финансирование для реализации своих программ и обеспечения дальнейшего и устойчивого развития?
- В) Каким образом учреждение обеспечивает надлежащее оснащение здания (учебные и практические студии, библиотека, учебные классы, репетиционные залы, концертные площадки и т.д.) достаточным количеством музыкальных инструментов, сопутствующим оборудованием и другими необходимыми вещами? Как учреждение обеспечивает их надлежащее обслуживание?
- Г) Как распределяются эти ресурсы и финансирование по факультетам, кафедрам, учебным программам и т.д.?
- Д) Как учреждение обеспечивает наличие достаточного количества квалифицированного вспомогательного персонала (технического, административного, ИТ, преподавательского персонала и т.д.) для обеспечения всей преподавательской, учебной и художественной деятельности?
- Е) Какие политики/стратегии существуют для непрерывного профессионального развития вспомогательного персонала? Как учреждение гарантирует, что возможности профессионального развития, предлагаемые вспомогательному персоналу, соответствуют назначению?
- Ж) Каким образом учреждение обеспечивает адекватность, актуальность и адекватность своих ИТ, вычислительных и других технологических средств для обеспечения эффективной внутренней и внешней коммуникации на всех уровнях учреждения?
- З) Как цифровые решения используются во всех аспектах операционной и образовательной деятельности учреждения, и как учреждение обеспечивает их соответствие назначению и эффективную работу?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Информация об объектах и их обслуживании, например:
 - количество и размер помещений, доступных для студентов (учебные классы, помещения для семинаров, репетиционные залы, студии звукозаписи, концертные и оперные залы и т.д.); качество номеров относительно акустических стандартов; сопутствующее оборудование
 - Подтверждающие данные об инструментах и их обслуживании
 - ИТ, вычислительная и технологическая база, доступная студентам
 - библиотеки, сопутствующее оборудование и услуги, доступные студентам (книги, партитуры, периодические издания, аудио-видео материалы, подписки на периодические издания и т.д.)
 - Время работы библиотек и учебных заведений.
 - Отзывы сотрудников и студентов

- Данные о финансовой стратегии и бюджете - например, средства, выделенные на преподавательский состав, на вспомогательный персонал, на эксплуатацию и модернизацию помещений, инструментов и оборудования, на художественную/академическую/исследовательскую деятельность на факультет/кафедру
- Внутренняя политика принятия решений в отношении финансовых ресурсов
- Стратегия управления рисками
- Стратегии улучшения финансирования учреждения
- Политика найма и статистические данные о вспомогательном персонале (техническом, административном, IT, преподавательском персонале и т.д.):
 - количество в эквиваленте полной занятости
 - Состав и роли
 - Компетентность и квалификация
- Политика непрерывного профессионального развития
- Оценочные документы/отчеты
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)
- Стратегия цифровизации

5.2. Здоровье и благополучие

Стандарт:

Учебное

заведение оказывает эффективную поддержку всем студентам и сотрудникам для сохранения и улучшения их психического и физического благополучия, а также обеспечивает безопасную учебную и рабочую среду.

Наводящие вопросы:

- Какие меры политики существуют для повышения осведомленности о здоровой и конструктивной учебной и рабочей среде?
- Каким образом учебное заведение помогает студентам и сотрудникам избежать профессиональных рисков (например, тендинита, потери слуха и т.д.)?
- Какие политики и системы поддержки существуют для продвижения равенства, разнообразия и инклюзивности среди сотрудников и учащихся? Как они эффективно реализуются и регулярно пересматриваются?
- Какая институциональная политика существует для поощрения достоинства и уважения между персоналом и учащимися, а также для предотвращения и решения проблем домогательств? Как они эффективно реализуются и регулярно пересматриваются?
- Какие механизмы существуют у сотрудников и студентов для подачи жалоб и апелляций и как учебное заведение обеспечивает их эффективную работу?
- Какой доступ имеют студенты и сотрудники в рамках учебного заведения или в сотрудничестве с другими учреждениями к консультированию и лечению проблем психического или физического здоровья?
- Как студенты и преподавательский/вспомогательный персонал информируются об этих услугах? Как регулярно пересматривается эффективность этих сервисов?
- Как студенты получают поддержку в решении их повседневных жизненных проблем (помощь с жильем, административная помощь и т.д.)?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Документация по институциональной политике / стратегии в области здоровья и благополучия студентов и сотрудников

- Политика в области равенства, многообразия и инклюзивности
- Подробная информация о действующих системах и процедурах поддержки
- Подробная информация о системе жалоб и апелляций
- Коммуникационные инструменты для повышения осведомленности о существующих политиках и системах поддержки

Е. Процессы коммуникации

6.1. Процессы внутренней и внешней коммуникации

Стандарт:

Существуют эффективные механизмы для внутренней коммуникации внутри учреждения. Информация, предоставляемая общественности о заведении, является четкой, последовательной, регулярной и точной.

Наводящие вопросы:

- А) Какие существуют системы внутренней коммуникации между различными заинтересованными сторонами (постоянными и временными преподавателями и преподавательским персоналом, студентами, руководством, факультетами, кафедрами, внешними сотрудниками и т. д.) и как учебное заведение обеспечивает их эффективную работу?
- Б) Как учреждение обеспечивает постоянную эффективность своих коммуникационных систем?
- В) Какие ресурсы и системы доставки используются для донесения информации до общественности?
- Г) Каким образом учреждение обеспечивает точность и соответствие информации, предоставляемой общественности (учащимся, слушателям, родителям, музыкальным учебным заведениям других уровней и т.д.) его деятельности (образовательным программам, организационной структуре, академическому календарю, серии концертов и т.д.) на постоянной основе?
- Д) Какие существуют механизмы для проверки информации до того, как она станет общедоступной?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Коммуникационные инструменты для публикации информации для студентов и сотрудников (информационный бюллетень, доски и т.д.)
- Политики/процедуры в отношении процесса коммуникации
- Обратная связь со студентами/сотрудниками (фокус-группы, внутренние и внешние опросы)
- Справочники по программам
- Институциональная информационная политика (политика найма, веб-сайт и другие информационные материалы, если это уместно).
- Организационная структура
- Заявления о политике в области маркетинга и/или рекламы Офиса по связям с общественностью или эквивалентные документы
- Заявления о стратегии ИТ-коммуникаций
- Заявления/политика в отношении контактов с общественностью (например, время ответа на запросы и т.д., кодексы поведения для распространения публичных заявлений и т.д.)
- Информационные бюллетени, обновления сайта, электронные письма

Культура качества

Ж. Культура качества

7.1 Культура качества на институциональном уровне

Стандарт:

Учебное

заведение создает среду, в которой запрашиваются и взаимодействуют внутренние и внешние отзывы, а также где сотрудники и студенты активно участвуют в постоянном диалоге о качестве образования, а также об институциональных стратегиях и политике. Таким образом, учебное заведение имеет возможность обеспечивать качество своих образовательных программ и работать над созданием всеобъемлющей культуры качества.

Наводящие вопросы:

- А) Какие существуют внутренние политики обеспечения и повышения качества, и активно ли они вовлекают все заинтересованные стороны (сотрудников, преподавателей, студентов, выпускников, представителей музыкальной профессии и смежных областей искусства) посредством периодических обзоров программ?
- Б) Какие внешние процедуры обеспечения и повышения качества используются с активным участием всех заинтересованных сторон, насколько они цикличны и как они влияют на внутреннюю политику обеспечения и повышения качества?
- В) Как учреждение связывает внутреннюю и внешнюю обратную связь и как она влияет на политику обеспечения качества и повышения качества?
- Г) Каким образом бенчмаркинг/бенчмаркинг включен в процедуры обеспечения качества и повышения качества, что позволяет учреждению позиционировать себя на фоне аналогичных (международных) учреждений и учиться на передовом опыте в этой области?
- Д) Каким образом обеспечение и повышение качества используется на институциональном уровне для внесения изменений в программы в масштабах всего учреждения?
- Е) Каким образом процедуры обеспечения качества и повышения качества информируют друг друга и влияют друг на друга?
- Ж) Каким образом выявляются и распространяются передовые практики в учреждении и как они используются в процедурах обеспечения и повышения качества?
- З) Каким образом процедуры обеспечения и повышения качества в учреждении и их результаты доводятся до сведения персонала, преподавателей, учащихся и внешних заинтересованных сторон?
- И) Каким образом осуществляется мониторинг эффективности процедур обеспечения и повышения качества и как они регулярно пересматриваются?
- К) Как бы можно было охарактеризовать общую культуру качества в учреждении?

Предлагаемые доказательства / вспомогательные материалы:

- Стратегии/политики в отношении системы обеспечения и повышения качества
- Документация по политикам и процедурам, связанным с обеспечением и повышением качества
- Повестки дня и протоколы заседаний
- Доказательства процедур рассмотрения жалоб