

ЗВІТ

Про результати акредитаційної експертизи освітньої програми

Заклад вищої освіти	Західноукраїнський національний університет
Освітня програма	32926 Управління персоналом
Рівень вищої освіти	Бакалавр
Спеціальність	073 Менеджмент

Цей звіт складений за наслідками акредитаційної експертизи згаданої вище освітньої програми, що проводилася Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти.

Звіт є результатом роботи експертної групи. Його основним призначенням є систематизація отриманої інформації, її аналіз та безпосереднє оцінювання якості освітньої програми. Звіт призначений як безпосередньо для закладу вищої освіти, так і для широкої громадськості. Він є публічним документом та буде оприлюднений на сайтах Національного агентства і закладу вищої освіти. Він також є підставою для прийняття подальших рішень галузевою експертною радою та Національним агентством.

Детальніше про мету і порядок проведення акредитації можна дізнатися на вебсайті Національного агентства – <https://naqa.gov.ua/>

Використані скорочення:

ID - ідентифікатор

ВСП - відокремлений структурний підрозділ

ЄДЕБО - Єдина державна електронна база з питань освіти

ЄКТС - Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система

ЗВО - заклад вищої освіти

ОП - освітня програма

Загальні відомості

1. Інформація про освітню програму

Назва ЗВО	Західноукраїнський національний університет
Назва ВСП ЗВО	не застосовується
ID освітньої програми в ЄДЕБО	32926
Назва ОП	Управління персоналом
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
Спеціалізація (за наявності)	відсутня
Рівень вищої освіти	Бакалавр
Вид освітньої програми	Освітньо-професійна

2. Відомості про склад експертної групи та акредитаційну експертизу

Склад експертної групи	Ягелюк Світлана Володимирівна, Капелюшна Тетяна Вікторівна, Лесюк Владислав Станіславович, Левченко Олександр Миколайович (керівник)
Залучений представник роботодавців	не застосовується
Дати візиту до ЗВО	17.03.2025 р. – 19.03.2025 р.

3. Посилання на документи, які підлягають оприлюдненню закладом вищої освіти на своєму вебсайті

Відомості про самооцінювання ОП	chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_1br/2025/Ypravl_personalom/Vidomosti_samoostsin.pdf
Програма візиту експертної групи	chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_1br/2025/Ypravl_personalom/Programa_vizuty.pdf

4. Інформація про наявність у звіті інформації з обмеженим доступом

☐ Звіт не містить інформацію з обмеженим доступом

I. Наявність або відсутність підстав для відмови в акредитації, не пов'язаних із відповідністю Критеріям оцінювання якості освітньої програми

На думку експертної групи, підстави для прийняття рішення про відмову в акредитації з підстав, не пов'язаних із відповідністю критеріям оцінювання якості освітньої програми:

відсутні

II. Резюме

Висновок щодо відповідності критеріям. Позитивні практики за освітньою програмою:

Цілі ОП «Управління персоналом» першого рівня ВО (бакалаврського) повністю відповідають місії та стратегії ЗУНУ. Цілі ОП «Управління персоналом» та результати навчання відповідають тенденціям розвитку спеціальності та забезпечують виконання вимог Стандарту вищої освіти МОН спеціальності 073 «Менеджмент» першого (бакалаврського) рівня освіти. ОП «Управління персоналом» має чітку структуру, а її компоненти утворюють логічно взаємопов'язану систему, яка забезпечує досягнення визначених в ОП мети та програмних результатів навчання, які повністю досягаються через обов'язкові компоненти. Здобувачі ОП «Управління персоналом» мають можливість на формування індивідуальної освітньої траєкторії. На автономній університетській інтернет-платформі «Smart Університет» здобувачі отримують інформацію про вибіркові ОК і відповідних викладачів та автоматично їх обирають. Прийом на навчання відбувається прозоро з урахуванням специфіки ОП. На інституційному рівні розроблено правила і процедури визнання результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших ОП, або в неформальній та/або інформальній освіті. На ОП активно використовують сучасні методи навчання (кейси, ділові ігри, розробка проєктів в групах, залучення практиків до занять), що дозволяють досягати цілей та ПРН даної ОП. НПП регулярно приймає участь у наукових проєктах та проєктах міжнародної співпраці. Академічна та професійна кваліфікація викладачів, які залучені до реалізації ОП «Управління персоналом», забезпечує на високому якісному рівні досягнення визначених освітньою програмою цілей та ПРН. В університеті діє комплексна система стимулювання викладацької майстерності НПП, яка базується на рейтинговій оцінці діяльності викладачів і включає їхні досягнення за різними важливими напрямками (викладацька та наукова діяльність, участь у міжнародних проєктах тощо). ЗВО має добре розвинену матеріально-технічну базу з відмінно обладнаними аудиторіями та бібліотекою, з сучасною спортивною інфраструктурою, обладнаними бомбосховищами та комфортабельним гуртожитком. В цілому ОП за спеціальністю 073 "Менеджмент" та освітня діяльність за нею відповідають вимогам Положення про акредитацію освітніх програм, з недоліками, що не є суттєвими. Серед позитивних практик, передусім такі: 1. Студентам надаються можливості приймати участь у програмах академічної мобільності в закордонних і вітчизняних ЗВО, а результати їхнього навчання визнаються в університеті. 2. Результати неформального навчання (сертифікати та здобутки студентів, отримані через онлайн-курси, тренінги та міжнародні проєкти) можуть бути зараховані в освітньому процесі, що відповідає сучасним європейським практикам навчання. 3. Інтегративне середовище в ЗВО забезпечується необхідними матеріально-технічними засобами та інформаційним супроводом. Приміщення доступні, наявні засоби підтримки для осіб з особливими потребами, а також умови для індивідуального навчання.

Недоліки

1. Додаткове включення 6 компетентностей та 6 програмних результатів навчання може вплинути на збалансованість програми. Оскільки кожен із доданих РН забезпечується лише однією компетентністю, виникає ризик фрагментації навчального процесу та розпорошення уваги здобувачів освіти. Так, ПРН18 та ПРН 19 закріплені лише однією навчальною дисципліною ОК35 "Ринок праці і зайнятість". Проте методи аналізу ринку праці також використовуються в ОК31 "Менеджменті персоналу" та ОК36 "Аудит персоналу", а адаптація до нових умов, рівні можливості розглядає ОК 30 "Управління командами". ПРН 20 може забезпечувати також ОК 37 "Мотивація персоналу". ПРН22 закріплені лише за ОК37 "Мотивація персоналу", хоча ці аспекти можуть бути розглянуті ще у ОК31 та ОК36. 2. На сайті університету складно знайти інформацію щодо результатів навчання студентів за програмами академічної мобільності, участі в міжнародних проєктах та визнання їх неформальних здобутків. Це ускладнює прозорість процесу та обмежує можливість для інших студентів ознайомитися з подібними можливостями. 3. На сторінці «Академічна доброчесність» на сайті ЗВО відсутня інформація про актуальні заходи, спрямовані на забезпечення академічної доброчесності, за останні роки.

Рекомендації

1. З метою забезпечення цілісності та збалансованості навчального процесу, уникнення фрагментації освітньої програми рекомендується інтегрувати програмні результати навчання (ПРН) до кількох взаємопов'язаних дисциплін, а не обмежувати їх однією навчальною компонентою. Зокрема: ПРН18 та ПРН19 доцільно доповнити у ОК31 "Менеджмент персоналу", ОК36 "Аудит персоналу" та ОК30 "Управління командами", що дозволить ширше розглянути аналіз ринку праці, рівні можливості та адаптацію до змін. ПРН20 може додатково підтримуватись ОК37 "Мотивація персоналу" через аналіз ефективності мотиваційних стратегій. ПРН22 варто інтегрувати в ОК31 "Менеджмент персоналу" та ОК36 "Аудит персоналу" для комплексного розгляду компенсаційної політики та нематеріальної мотивації. Таке доповнення дозволить здобувачам краще усвідомити взаємозв'язки між різними аспектами управління персоналом. 2. Доцільно розглянути можливість створення на сайті окремого розділу з публічною інформацією про визнання результатів навчання, зокрема прикладів успішного проходження академічної мобільності або визнання результатів неформальної освіти. Такі кейси сприятимуть підвищенню

обізнаності здобувачів освіти, формуванню довіри до процедур визнання та мотивації до участі в подібних програмах. 3. Оновити актуальною інформацією сторінку «Академічна доброчесність» на сайті ЗВО про актуальні заходи, спрямовані на забезпечення академічної доброчесності.

III. Аналіз

У цьому розділі експертна група описує встановлені під час акредитаційної експертизи фактичні обставини, аналізує та оцінює їх, а також надає свої рекомендації щодо удосконалення ОП та діяльності за нею за окремими критеріями.

Критерій 1. Проєктування освітньої програми:

1. Освітня програма дає можливість досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти. За відсутності затвердженого стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти програмні результати навчання затверджуються закладом вищої освіти і мають відповідати вимогам Національної рамки кваліфікацій для відповідного кваліфікаційного рівня

Аналізована ОПП «Управління персоналом» (https://www.wunu.edu.ua/opp/2024_OPP/bakalavr/fev/073_upravliniya_personal_bak_2024.pdf) за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» рівня освіти бакалавр відповідає чинному стандарту вищої освіти Наказ МОНУ №1165 від 29.10.2018 р. (https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishchaosvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/073-Menedzhment.bakal.06.04.22.pdf). При проєктуванні ОПП враховано рекомендацію МОН (Наказ МОНУ № 842 від 16.06.2024 р. https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2024/Nakaz-842.vid.13.06.2024.pdf) щодо доповнення позиції «Загальні компетенції» в р. IV переліку компонент випускника пунктом 16: «Здатність ухвалювати рішення та діяти дотримуючись принципу неприпустимості корупції та будь-яких ін. проявів недоброчесності» (введено в ОПП та освітні компоненти: ОК5 «Філософія», ОК 6 «Політологія», ОК 26 «Курсова робота зі спеціальності», ОК 39 «Кваліфікаційна робота»). При проєктуванні ОПП освітніми компонентами охоплено програмні результати навчання, а також спеціальні та загальні компетенції, що їм відповідають. ПРН відповідають вимогам Національної рамки кваліфікацій (https://saloli.cF7baeE), зокрема п. 6., (для 6 рівня (бакалаврського) НРК) та першому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти). Під час експертизи ЕГ встановлено, що результати навчання, визначені стандартом, повною мірою досягаються, однак потребують доопрацювання та уточнення СК,ЗК за освітніми компонентами: ОК23 «Право»; ОК26 «Курсова робота зі спеціальності»; ОК39 «Кваліфікаційна робота».

2. Зміст освітньої програми враховує вимоги відповідних професійних стандартів (за наявності). Освітні програми, що передбачають присвоєння професійних кваліфікацій, мають забезпечувати виконання вимог відповідних професійних стандартів

Зміст ОП не передбачає врахування вимог професійних стандартів

3. Освітня програма має чітко сформульовану мету, яка відповідає місії та стратегії закладу вищої освіти

Освітня програма відповідає місії та стратегії ЗВО, яка прописана у нормативному документі ЗВО «Стратегія розвитку Західноукраїнського національного університету на 2024-2028рр» (https://www.wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/ust_doc/str_rozvitky_zunu_2024.pdf). Позитивно відзначаються та корелюють із цілями даної програми цілі, що визначені у стратегії розвитку університету: операційна ціль 2.1. - Академічне лідерство через якість освітніх програм; операційна ціль 3.4. Діджиталізація процесів управління та наукових досліджень (Завдання 3.4.2. - Розвиток середовища для розробки цифрових продуктів в менеджменті досліджень), що також гармонізує із введеними спеціальними компетентностями (СК 16, СК 17 СК 18). Одним із аспектів, що враховуються при формулюванні мети ОПП є ефективність застосування технологічних підходів та інноваційних методів для розв'язання соціально-економічних та управлінських завдань, орієнтуючись на принципи сталого розвитку, що вказує на сприяння даної програми у реалізації загальних стратегічних цілей університету та доводить відповідність мети ОПП та стратегії, місії ЗВО, забезпечуючи підготовку висококваліфікованих, конкурентоспроможних і соціально відповідальних фахівців.

4. Мета освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням потреб заінтересованих сторін

Проектування ОП відбувається за участі широкого кола зацікавлених осіб, що підтверджує наявність аналітичного звіту за результатами громадського обговорення ОП (https://www.wunu.edu.ua/opp/analit_zvit/bakalavr/073_UP_bac_az_24.pdf). Було враховано рекомендації: - Здобувачів освіти: О. ЗАГОРОДНОЇ (доповнити перелік вибіркових ОК, які орієнтовані на розвиток цифрових навичок використання сучасних технологій у професійній діяльності ВК «Цифрові технології в бізнесі», «Економіка соціальних медіа»); А. КУЗЬ («Людський розвиток» та «Інтернаціональний маркетинг» англ. мовою); - Роботодавців: пропозиція Ігора ДУТКИ – директора ТОВ «ДАРТ» (заміна ОК13 «Господарське право» на ОК23 «Право» для підсилення формування СК13 та ПРН9, ПРН14); пропозиція О. ЛЕВЧУК – нач. від. кадрів ТОВ «Тервікнопласт» (введення до блоку обов'язкових - ОК34 «Цифрові технології в менеджменті персоналу», які забезпечують формування компетентностей ЗК8,СК8); пропозиція Л. ДАНИЛИШИН – інспектора з кадрів ТОВ «М'ясокомбінат Тернопільський (забезпечення безпеки персоналу в контексті збереження метального здоров'я. Підсилено СК14. ПРН15. та вдосконалено змістове наповнення ОК «Безпека персоналу»); - Академспільноти: Г. ЛОПУШНЯК, зав. каф. соціоекономіки та управл. Перс. КНЕУ ім. Вадима Гетьмана (включення в ОП ОК34 «Цифрові технології в менеджменті персоналу»); О. ШУБАЛОГО, зав. каф. економіки ЛНТУ (збільшення кіл-ті кр. ОК циклу проф. підготовки, введено ОК34 «Цифрові технології в менеджменті персоналу» та ОК22 «Тайм-менеджмент» за рахунок скорочення кіл-ті кр. циклу загальної підготовки; О. СОБКО, зав. каф. підприємництва і торгівлі (ОК «Управління підприємницькою діяльністю» перейменовано в ОК «Підприємництво» для підсилення ПРН та вдосконалено змістове наповнення ОК); С. НАДВИНИЧНОГО, проф. кафедри менеджменту, публічного управ. та персоналу (перерозподілено кредити ОК «Менеджмент персоналу», введено до блоку обов'язкових ОК «Тайм-менеджмент»; В. ОСТРОВЕРХОВА, проректора з наук.-педаг. роботи ЗУН (додано ОК3 «Фізичне виховання» на виконання рішення ВР ЗВО з метою набуття ЗК2). Під час зустрічі із гарантом було підтверджено, що передувало формуванню проекту ОП його обговорення з роботодавцями, здобувачами, групою забезпечення на 3-4 засіданнях кафедри, пізніше у безрезультатні проходило обговорення проекту із внесенням пропозицій (https://www.wunu.edu.ua/opp/2024_proekt_opp/bakalavr/073_uprav_personalom_proekt_bak_2024.pdf). Наразі на сайті університету для обговорення розміщено проект ОП «Управління персоналом» на 2025 р. (https://www.wunu.edu.ua/opp/2025_proekt_opp/bakalavr/D3_upravlinnia%20personalom_proekt_bak_25.pdf). Відкритий доступ до проекту ОП та наявність скриньки для надсилання пропозицій (olga.diakiv@wunu.edu.ua) підтверджує активне публічне обговорення програми в процесі її проектування.

5. Мета освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням тенденцій розвитку науки, спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту, а також досвіду аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм

За результатами опрацювання самоаналізу встановлено, що мета та ПРН ОП визначаються з урахуванням тенденцій розвитку науки та спеціальності, що підтверджує моніторинг: стратегії управління людськими ресурсами підприємства «СЕ Борднетце-Україна» япон. компанії «Sumitomo Electric Bordnetze», вакансій (Work.ua, Robota.ua, ua.joble.org/); регіональних потреб через сайт Тернопільського обл. центру зайнятості (<https://ter.dcz.gov.ua/>). Зважаючи на безпекову ситуацію, враховано потребу щодо підтримки інклюзивної політики. Під час зустрічі з розробниками самоаналізу, гарант ОП – Дяків О.П. зазначила, що за стажування в Тернопільському центрі зайнятості окреслились основні акценти потреб ринку праці – адаптація до глобальних викликів, безпека умов праці та інклюзивні потреби, що обумовило введення додаткового ПРН 18. ОК 35 «Ринок праці і зайнятість». Проаналізовано низку вітчизняних та закордонних ОП: «Менеджмент персоналу» (КНЕУ ім. В. Гетьмана), що враховує останні тенденції та інновації у сфері менеджм. персоналу; «Управ. персоналом в міжн. корпораціях» (Полтавського ун-ту економ. і торгівлі) розглянуто коуч-тренінги у системі HR; ОП «Управ. персоналом в бізнесі» (ХНУ ім. С. Кузнеця) ОК31 «Digital-технології в управ. персоналом» містить практичні кейс-стаді, передбачає проходження практики, роботу над реальними проектами; «Управл. персоналом та економ. праці» (ЛНТУ); розглянуто навички проведення відбіркових співбесід з дисципліни «Наймання та відбір» (Технологічний ун-т Британської Колумбії та Познанський економ. ун-т) і доповнено ОК «Менеджмент персоналу». Сильною стороною є оновлення змістовного наповнення ОК, ґрунтуючись на досліджених навичках програм навчання Вищої школи управ. та адміністрації в Ополі, Вроцлавського економ. ун-ту, Ун-т де Монтфорт, Економ. ун-ту в Катовіце, Краківського економ. ун-ту, Опольського політехнічного ун-у, Ун-ту економ. в Бидгощі. Внесено зміни до ОК: «Ергономіка та охорона праці» окреслено передові технології та іннов. підходи до охорони праці, доповнено тему 4 ОК «Безпека персоналу» (<https://www.esylabus.ue.poznan.pl/pl/12/1/1/105/20#nav-tab-6>); доповнено тему 15 ОК «Менеджмент персоналу» (на базі ОП Вроцлавського економ. ун-ту (<https://www.ue.wroc.pl/>)); розглянуто навички (управ. конфліктами) доповнено тему 15 ОК «Менеджмент персоналу» (<https://www.wsia.opole.pl/produkt/pedagogika-pracy-i-zarzadzanie-zasobami-ludzkiimi>); доповнено тему 2 ОК «Управління командами» (https://www.ue.wroc.pl/p/kandydaci/rekrutacja_2023_2024/i_stopien_-_polskie/zarzadzanie_i.pdf). Ун-т де Монтфорт (<https://sal0.li/b052988>); Економічного ун-ту в Катовіце (Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach) (<https://www.ue.katowice.pl/>); Краківського екон. ун-ту (<https://sal0.li/121695d>). Зазначені напрацювання щодо структури та змісту ОП дозволили сформувати додаткові ПРН18-23 для відповідності до вимог стекголерів, ринку праці.

Загальний аналіз щодо Критерію 1:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Мета освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням тенденцій розвитку науки, спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту. Позитивно відзначається врахування основних тенденцій та особливостей підготовки управління персоналом за рахунок ґрунтовного та детального аналізу міжнародних та вітчизняних освітніх програм. Сильною стороною також є акцент на підготовці з урахуванням інклюзивного аспекту, що актуально з урахуванням безпекової ситуації в країні та потреби захисту окремих верств населення, сприяння їх працевлаштуванню. Зміст ОПП впродовж останніх 4 років переглядався та оновлювався, що регулюється відповідним положенням, встановлено активне обговорення проєктів ОПП із зацікавленими сторонами. Загалом, встановлено узгодженість з вимогами підкритеріїв 1.1., 1.2,1.3, 1.4., 1.5. та, у цілому, відповідність ОП критерію 6 на рівні В.

Недоліки

Наявні неточності щодо переліку СК, ЗК в змісті ОП та матриці за освітніми компонентами (ОК23; ОК26; ОК39).

Рекомендації

При перегляді ОП доопрацювати, уточнити СК,ЗК за освітніми компонентами, зазначеними в аналітичній частині звіту, та відобразити зміни в змісті, а також матриці відповідності програмних компетентностей компонентам освітньої програми.

Рівень відповідності Критерію 1.

Рівень В

Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми:

1. Обсяг освітньої програми та окремих освітніх компонентів (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) відповідає вимогам законодавства щодо обсягу освітніх програм для відповідного рівня вищої освіти та відповідного стандарту вищої освіти (за наявності)

Обсяг ОП «Управління персоналом» складає 240 кредитів ЄКТС, що відповідає вимогам ст.5 Закону України «Про вищу освіту» та Державному стандарту вищої освіти України першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 073 «Менеджмент», що був затверджений і введений у дію Наказом № 1165 МОН України від 29.10.2018 р. (<https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/073-Menedzhment.bakal.06.04.22.pdf>). Обсяг обов'язкових компонент становить 180 кредитів (75%). Блок обов'язкових дисциплін вміщує ОК циклів загальної (51 кредит) та професійної (129 кредитів) підготовки здобувачів. Цикл професійної підготовки блоку обов'язкових дисциплін також містить ОК практичного спрямування, а саме ОК34 «Переддипломна практика». ОК розподілено на 8 семестрів, навчання на ОП завершується захистом кваліфікаційної роботи (ОК 35). Обсяг вибіркових компонент становить - 60 кредитів (25% від загальної кількості кредитів на ОП), які включають ВК із каталогу Каталог вибіркових навчальних дисциплін (https://www.wunu.edu.ua/public_information/educational-programs/feu-op/bachelor-feu-op/24053-upravlnnja-personalom.html). Таке співвідношення відповідає вимогам п.15 ч.1 ст.62 Закону України «Про вищу освіту», відповідно до яких обсяг дисциплін за вільним вибором здобувачів має становити не менше 25%. Структурні елементи ОП відповідають Порядку розробки освітніх програм у Західноукраїнському національному університеті (нова редакція) від 16.12.2022 https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok_rozrobku_or.pdf та Положенню про перегляд освітніх програм (нова редакція) в Західноєвропейському національному університеті від 16.12.2022 (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/poryjadok_peregjadu_or.pdf). Це підтверджується представленою на сайті освітньою програмою та наданими навчальними планами, які затверджені Рішенням Вченої Ради ЗВО (протокол № 11 від 26.06.2024 р). Після розгляду експертною групою ОП, навчальних планів, РП та силабусів встановлено їх відповідність наданим ЗВО відомостям.

2. Зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, включені до освітньої програми, становлять логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявленої мети та програмних результатів навчання. Зміст освітньої програми забезпечує формування загальнокультурних та громадянських компетентностей, досягнення програмних

результатів навчання, що передбачають готовність здобувача самостійно здійснювати аналіз та визначати закономірності суспільних процесів

Зміст ОП «Управління персоналом» ЗНУ має чітку структуру та містить усі необхідні елементи, що забезпечують досягнення програмних результатів навчання. Відповідно статті 9-1 ЗУ «Про вищу освіту», ОП містить структурно-логічну схему, форми атестації (атестаційний екзамен у 2023 році та кваліфікаційну роботу у 2024 році), форми здобуття освіти та матриці відповідності компетентностей. Обов'язкові компоненти взаємопов'язані, формуючи цілісну систему, що сприяє якісному засвоєнню знань і навичок. Освітня програма базується на Стандарті вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» та передбачає формування загальних і спеціальних компетентностей. Додатково акцентується увага на цифрових технологіях та сучасних методах в управлінні персоналом, що відображено в доданих спеціальних компетентностях СК 16- СК 21. В свою чергу додані ПРН 18 - ПРН 23. Експертна група проаналізувала забезпечення ПРН освітніми компонентами з одночасним переглядом силабусів, робочих програм ОК, програми переддипломної практики, теми кваліфікаційних робіт як щодо змісту, так і результатів навчання, що також показало, що включені до освітньої програми обов'язкові компоненти чітко спрямовані на досягнення заявлених РН, визначених у Державному стандарті вищої освіти України. Отже, усі результати навчання забезпечуються обов'язковими освітніми компонентами, які логічно взаємопов'язані, а їх досягнення є реалістичним. Водночас слід зазначити, що додаткове включення компетентностей та програмних результатів навчання може вплинути на збалансованість програми. Оскільки кожен із цих ПРН забезпечується лише однією компетентністю, виникає ризик фрагментації навчального процесу та розпорошення уваги здобувачів освіти. Так, ПРН 18 та ПРН 19 закріплені однією навчальною дисципліною ОК 35 «Ринок праці і зайнятість». Проте методи аналізу ринку праці також використовуються в ОК31 «Менеджменті персоналу» та ОК 36 «Аудит персоналу», а адаптацію до нових умов, рівні можливості розглядає ОК 30 «Управління командами». ПРН 20 може забезпечувати також ОК 37 «Мотивація персоналу». ПРН 22 забезпечується лише за ОК37 «Мотивація персоналу», хоча ці аспекти можуть бути розглянуті ще у ОК31 та ОК36. Отже ОП добре структурована, проте під час аналізу відповідності ОК до ЗК, СК та ПРН виявлено певні аспекти, які можна покращити для посилення логічності та узгодженості програми.

3. Зміст освітньої програми відповідає предметній області визначеної для неї спеціальності (спеціальностей, якщо освітня програма є міждисциплінарною)

Зміст ОП «Управління персоналом» відповідає предметній області спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. ОП включає всі програмні результати навчання (ПРН), загальні (ЗК) та спеціальні компетентності (СК), передбачені Стандартом вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, що був затверджений і введений у дію Наказом Міністерства освіти і науки України № 1165 від 29.10.2018 р. Відповідність предметній області підтверджується змістовим наповненням обов'язкових компонентів ОП, що охоплюють ключові аспекти управління персоналом, ринку праці, соціально-трудових відносин, мотивації персоналу, цифрових технологій у HR-менеджменті, аудиту персоналу та управління людськими ресурсами. Цьому сприяє врахування досвіду та співпраця зі стейкхолдерами. Тематика кваліфікаційних робіт здобувачів відповідає предметній області спеціальності 073 «Менеджмент», охоплюючи актуальні питання управління персоналом, цифрових технологій у HR, соціально-трудових відносин та ринку праці (наказ про тематику кваліфікаційних робіт наданий на вимогу ЕГ). Під час зустрічей у фокус-групах з випускниками та роботодавцями вдалося підтвердити, що ОП «Управління персоналом» забезпечує підготовку фахівців, які володіють сучасними методами управління персоналом та цифровими технологіями в HR-сфері й затребувані на ринку праці. Стейкхолдери (Олексюк Марія, менеджер з персоналу ТзОВ «Галичина Захід», Миськів Юлія, HR «Контінентал Фармез груп», Шевчук Тетяна, HR ПАП «Агропродсервіс» та ін.) підтвердили здатність випускників до практичного застосування набутих знань, оскільки працюють у сферах HR-менеджменту, рекрутингу, кадрового консалтингу та управління соціально-трудовими відносинами.

4. Структура і зміст освітньої програми передбачають можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством

Здобувачі ОП «Управління персоналом» у ЗУНУ мають можливість формувати індивідуальну освітню траєкторію шляхом вибору навчальних дисциплін відповідно до законодавства України, зокрема Закону України «Про вищу освіту», Положення про організацію освітнього процесу в університеті https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pol_pro_org_osv_proc.PDF та Положення про формування вибіркової частини навчальних планів у ЗУНУ https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenua-pro-formuvanna-vubirkovoi-chastunu2.pdf Загальний обсяг вибірових дисциплін становить 25% від загальної кількості кредитів ЄКТС що відповідає вимогам стандарту. Здобувачі можуть обирати дисципліни з Каталогу вибірових навчальних дисциплін, який щорічно оновлюється https://www.wunu.edu.ua/opp/feu/upravlinnia_personalom/upravlinnia_personalom_bakalavr/katalog_upr_personalom_bak.pdf. Процедура вибору дисциплін включає ознайомлення здобувачів із порядком, термінами та процедурою запису на вибірові дисципліни; ознайомлення з переліком вибірових дисциплін; запис на обрані дисципліни через електронну систему університету «SMART Університет», формування академічних груп для вивчення вибірових дисциплін; затвердження остаточного переліку вибірових дисциплін та формування індивідуальних навчальних планів здобувачів вищої освіти. Проте університет може встановлювати певні обмеження, що враховують матеріальні та фінансові ресурси. Водночас такі обмеження не повинні призводити до ситуації, коли

реальний вибір у здобувачів відсутній. Крім вибору навчальних дисциплін, індивідуалізація освітньої траєкторії реалізується через вибір тематики курсових та кваліфікаційних робіт; вибір місця проходження переддипломної практики; участь у конференціях, участь у конкурсах студентських наукових робіт та ін. (Інформація щодо тем кваліфікаційних робіт, бази практик, участі у конференції надана ЗВО на запит ЕГ). Таким чином, структура та зміст освітньої програми «Управління персоналом» забезпечують здобувачам вищої освіти можливості для формування індивідуальної освітньої траєкторії.

5. Освітня програма та навчальний план передбачають практичну підготовку здобувачів вищої освіти, яка дає можливість здобути компетентності, потрібні для подальшої професійної діяльності.

Практична підготовка є обов'язковою складовою ОП «Управління персоналом» (ОК 38) обсягом 9 кредитів у 8 семестрі. Регламентується Положенням про проведення практик здобувачів вищої освіти ЗУНУ https://www.wunu.edu.ua/pdf/pologenya/provedennia_praktyky.pdf. Практика спрямована на закріплення теоретичних знань, набуття та вдосконалення практичних навичок, необхідних для майбутньої професійної діяльності. Її тривалість та зміст визначаються програмою практики згідно з навчальним планом ОП. Основними базами практики є підприємства та установи, з якими укладені відповідні договори Основними базами практики є підприємства та установи, з якими укладені відповідні договори (ТОЦЗ, КП «Тернопільводоканал», ТОВ «Меблі – Техностиль, ОСП «Корпорація Ватра» та ін., відповідно до наказу ЗВО та договорів з підприємствами-базами практики, що надані на запит ЕГ). Здобувачі можуть самостійно обирати місце проходження практики. Після завершення практики здобувачі готують звіт та проходять процедуру його захисту. Оцінювання результатів практики здійснюється на основі якості підготовленого звіту, відгуку керівника від бази практики та рівня захисту. Під час зустрічі зі стейкхолдерами-роботодавцями, вони підтвердили співпрацю з кафедрою. Практична підготовка також включає виконання курсових та кваліфікаційних робіт, Це дозволяє здобувачам застосовувати набуті знання для аналізу реальних ситуацій та розробки рекомендацій щодо покращення процесів управління людськими ресурсами. Крім того, освітня програма передбачає проведення тренінгів, гостьових лекцій від практиків у сфері HR, участь у наукових конференціях та ін. <https://www.wunu.edu.ua/news/19189-vdkrittja-shkoli-lderv-efektivnogo-upravlnnja.html>, <https://www.wunu.edu.ua/news/26762-vii-vseukrayinska-naukovo-praktichna-konferencja-cl-stalogo-rozvitku-problemi-mozhlivost-dosjagnennja-v-ukrayin-ta-svt.html>. Це сприяє розвитку практичних навичок, особистісних якостей та підготовці до професійної діяльності в умовах сучасного ринку праці. Загалом, практична підготовка за освітньою програмою «Управління персоналом» у ЗУНУ забезпечує здобувачів необхідними компетентностями та навичками.

6. Освітня програма передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок

ОП «Управління персоналом» спрямована на забезпечення здобувачами вищої освіти необхідних соціальних навичок (soft skills). Вони формуються у здобувачів протягом усього періоду навчання шляхом вивчення дисциплін, виконання практичних завдань, роботи над проектами, участі у групових активностях та залучення до науково-дослідної та позааудиторної діяльності. Відповідно до матриці відповідності ЗК, СК, ПРН, соціальні навички формуються більшістю обов'язкових освітніх компонентів. Так, ОК1-ОК10 сприяють формуванню широкого світогляду, розвитку комунікативних навичок, здатності до командної роботи, володіння мовами, наполегливості, відповідального ставлення до завдань, уміння самоорганізовуватися та творчо мислити. ОК, що спрямовані на формування спеціальних компетентностей, також сприяють розвитку соціальних навичок через виконання індивідуальних і групових завдань, написання тез, участь у дискусіях, захист групових проектів і звітів із переддипломної практики. Під час зустрічі з фокус-групами Недошитко І. Р. розказала про методики (підготовка індивідуальних та спільних проектів про родовід), Сорочинська С.М. та заходи (благодійні, концерти, театральні вистави, тощо) <https://www.wunu.edu.ua/student-life/department-of-humanities-education-and-creative-se/> що використовуються для отримання здобувачами soft skills. Розвитку соціальних навичок також сприяє участь здобувачів у наукових конференціях, у міжнародних проектах, освітніх форумах та інших професійних заходах. Войтишин Ю.В. на зустрічі розповіла про міжнародні можливості, які активно використовуються здобувачами на ОП. Важливим елементом підготовки є проходження переддипломної практики, що дає змогу здобувачам працювати у реальних умовах компаній і організацій, розвивати комунікативні навички, вміння працювати в команді та адаптуватися до сучасних викликів ринку праці. Здобувачі мають можливість додатково формувати soft skills завдяки вільному вибору дисциплін. Таким чином, ОП «Управління персоналом» у ЗУНУ сприяє набуттю здобувачами соціальних навичок, які відповідають цілям і програмним результатам навчання, що забезпечує їхню конкурентоспроможність на ринку праці та ефективну інтеграцію в професійну діяльність.

7. Обсяг окремих освітніх компонентів (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) відповідає законодавству, фактичному навантаженню здобувачів, та програмним результатам навчання

Обсяг освітніх компонентів (ОК) в межах ОП "Управління персоналом" відповідає вимогам Закону України «Про вищу освіту» і спрямований на досягнення ПРН. Загальний обсяг навчального навантаження, передбачений навчальним планом, становить 240 кредитів ЕКТС (7200 годин), що повністю узгоджується з Державного стандарту спеціальності для підготовки бакалаврів. Структура навчального плану дозволяє забезпечити формування як

загальних, так і спеціальних компетентностей, необхідних для досягнення високого рівня знань та навичок в управлінні персоналом. Навчальний план передбачає рівномірний розподіл навчального навантаження, де значну частину складають лекції (43,5%) та практичні заняття (40,07%). Це забезпечує баланс між теоретичною підготовкою та практичними навичками. Тренінги займають 11,03%, що сприяє розвитку практичних навичок. Для індивідуальної роботи передбачено 5,4% загального навчального часу. Важливою частиною ОП є переддипломна практика, яка займає 9 кредитів (270 годин), що підкреслює практико-орієнтований характер програми. На самостійну роботу відводиться значна частина навчального навантаження, що становить 3956 годин, або близько 55% від загального обсягу. Атестаційний етап включає написання кваліфікаційної роботи та має 6 кредитів (180 годин). Це дозволяє здобувачам продемонструвати рівень освоєння необхідних компетентностей і підготовленість до самостійної професійної діяльності. Для забезпечення оптимального навчального навантаження, в університеті застосовується системний підхід, що включає опитування студентів у формі анкетування <https://www.wunu.edu.ua/student-life/survey-of-students/> , а також моніторинг з боку кураторів та викладачів з подальшим обговоренням на засіданнях кафедр (протоколи засідань кафедр, що надані на запит ЕГ). Це дає можливість коригувати освітній процес згідно з реальними потребами студентів.

8. Структура освітньої програми, освітні компоненти забезпечують практикоорієнтованість освітньої програми або узгоджені із завданнями та особливостями дуальної форми здобуття освіти (у разі реалізації цієї форми на освітній програмі)

ОП «Управління персоналом» у ЗУНУ має практикоорієнтовану спрямованість, що забезпечує формування у здобувачів вищої освіти компетентностей, необхідних для успішної професійної діяльності в галузі HR-менеджменту. Практична складова інтегрована у навчальний процес через проведення тренінгів, практичних занять, виконання курсової роботи зі спеціальності, проходження переддипломної практики та підготовку кваліфікаційної роботи. Це дозволяє здобувачам опанувати сучасні HR-технології. Для підготовки фахівців проводяться гостьові лекції та тренінги від представників бізнесу <https://www.wunu.edu.ua/news/26999-trenngov-zanjattja-na-tov-se-bordnetce-ukrayina.html> , <https://www.wunu.edu.ua/news/26798-trenngov-zanjattja.html>), що сприяє безпосередній взаємодії з потенційними роботодавцями та ознайомленню з вимогами ринку праці. Здобувачі мають можливість відвідувати тематичні екскурсії на підприємства <https://www.wunu.edu.ua/news/26914-trenngove-zanjattja.html> , <https://www.wunu.edu.ua/news/26795-studenti-zunu-pobuvali-u-naconalnj-sluzhb-poserednictva-primirennja.html> . Тематика курсових та кваліфікаційних робіт орієнтована на вирішення актуальних проблем у сфері управління персоналом, зокрема дослідження ефективності мотиваційних стратегій, оцінки професійних компетентностей працівників, аналізу ринку праці та впровадження цифрових HR-інструментів. В межах Дня кар'єри <https://www.wunu.edu.ua/news/25652-den-karyeri-u-zunu.html> проводяться тренінги, воркшопи, коуч-сесії та індивідуальні кар'єрні консультації від HR-спеціалістів, що допомагає студентам визначитися з професійним шляхом і розширити мережу контактів у сфері управління персоналом. Інформація підтверджена під час спілкування з фокус-групами здобувачів та роботодавців. Підготовка здобувачів за дуальною формою освіти на даний час не проводиться, однак практикоорієнтованість програми забезпечується через тісну взаємодію з роботодавцями.

9. Освітня програма забезпечує набуття здобувачами вищої освіти компетентностей, направлених на досягнення глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722

Освітня програма «Управління персоналом» узгоджується з цілями сталого розвитку через низку конкретних ініціатив та заходів. У контексті досягнення глобальних цілей сталого розвитку в університеті визначено стратегічні орієнтири, що відображені у Стратегії розвитку на 2024-2028 роки (https://www.wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/ust_doc_str_rozvitky_zunu_2024.pdf) та Положенні про систему внутрішнього забезпечення якості освіти (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf). Робочі програми дисциплін сприяють формуванню у здобувачів соціальної відповідальності та екологічного мислення. Наприклад, у ОК «Соціальна відповідальність бізнесу» розглядаються питання впровадження соціально відповідальної поведінки. В ОК «Ринок праці і зайнятість» висвітлюються важливі аспекти інклюзивного працевлаштування, гендерної рівності в оплаті праці та програм соціальної інтеграції. Крім того, у співпраці Західноукраїнського та Східноукраїнського національних університетів щороку проводиться Всеукраїнська науково-практична конференція «Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі» (<https://www.wunu.edu.ua/news/26762-vii-vseukrayinska-naukovo-praktichna-konferencija-cl-stalogo-rozvitku-problemi-mozhlivost-dosjagnennja-v-ukrayin-ta-svt.html>). Учасники заходу обговорюють ключові питання сталого розвитку, зокрема подолання бідності, охорону здоров'я, якісну освіту, забезпечення гендерної рівності, захист навколишнього середовища та формування стійкої економіки. Таким чином, освітня програма «Управління персоналом» інтегрує принципи сталого розвитку в навчальний процес та науково-дослідницьку діяльність, сприяючи формуванню відповідальних та компетентних фахівців, здатних адаптуватися до сучасних викликів суспільства та ринку праці.

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Визначено рівень відповідності «В», оскільки всі вимоги Критерію виконано повністю (відсутні недоліки), відсутні практики, що мають зразковий та/або інноваційний характер. ОП «Управління персоналом» відповідає Закону України «Про вищу освіту» та Державному стандарту вищої освіти України першого (бакалаврського) рівня за спеціальністю 073 «Менеджмент», забезпечуючи здобувачам якісну теоретичну та практичну підготовку. Її структура враховує вимоги ринку праці, надаючи можливість індивідуалізованої освітньої траєкторії через вибіркові дисципліни, науково-дослідницьку діяльність та проходження практики. Програма орієнтована на набуття здобувачами ключових соціальних навичок, зокрема комунікації, критичного мислення, лідерства та адаптивності, що сприяє їхній конкурентоспроможності. Вона також забезпечує інтеграцію глобальних цілей сталого розвитку через освітні компоненти, співпрацю з роботодавцями та науковими установами, а також участь у міжнародних конференціях та дослідницьких ініціативах. Таким чином, ОП «Управління персоналом» створює умови для всебічного професійного розвитку здобувачів та їх успішної інтеграції у сферу управління людськими ресурсами.

Недоліки

Додаткове включення 6 компетентностей та 6 програмних результатів навчання може вплинути на збалансованість програми. Оскільки кожен із доданих РН забезпечується лише однією компетентністю, виникає ризик фрагментації навчального процесу та розпорошення уваги здобувачів освіти. Так, ПРН18 та ПРН 19 закріплені лише однією навчальною дисципліною ОК35 “Ринок праці і зайнятість”. Проте методи аналізу ринку праці також використовуються в ОК31 “Менеджмент персоналу” та ОК36 “Аудит персоналу”, а адаптація до нових умов, рівні можливості розглядає ОК 30 “Управління командами”. ПРН 20 може забезпечувати також ОК 37 “Мотивація персоналу”. ПРН22 закріплені лише за ОК37 “Мотивація персоналу”, хоча ці аспекти можуть бути розглянуті ще у ОК31 та ОК36.

Рекомендації

З метою забезпечення цілісності та збалансованості навчального процесу, уникнення фрагментації освітньої програми рекомендується інтегрувати програмні результати навчання (ПРН) до кількох взаємопов'язаних дисциплін, а не обмежувати їх однією навчальною компонентою. Зокрема: ПРН18 та ПРН19 доцільно доповнити у ОК31 “Менеджмент персоналу”, ОК36 “Аудит персоналу” та ОК30 “Управління командами”, що дозволить ширше розглянути аналіз ринку праці, рівні можливості та адаптацію до змін. ПРН20 може додатково підтримуватись ОК37 “Мотивація персоналу” через аналіз ефективності мотиваційних стратегій. ПРН22 варто інтегрувати в ОК31 “Менеджмент персоналу” та ОК36 “Аудит персоналу” для комплексного розгляду компенсаційної політики та нематеріальної мотивації. Таке доповнення дозволить здобувачам краще усвідомити взаємозв'язки між різними аспектами управління персоналом.

Рівень відповідності Критерію 2.

Рівень В

Критерій 3. Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання:

1. Правила прийому на навчання за освітньою програмою укладені відповідно до Умов (Порядку) прийому на навчання для здобуття вищої освіти є чіткими та зрозумілими, не містять дискримінаційних положень та оприлюднені на офіційному вебсайті закладу вищої освіти

Правила прийому на навчання у ЗУНУ затверджуються Вченою радою та містять необхідну інформацію про етапи конкурсного відбору, строки та порядок реєстрації заяв, вступні випробування, вимоги до документів вступника та розрахунок конкурсного бала https://cdn.wunu.edu.ua/public-service/media/public/admission/rule/admission-rule.c3878cf3-f389-44c7-b9db-6b3c2ef8d49a_vO1RQmP.pdf. Усі положення правил прийому відповідають Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти, які затверджуються Міністерством освіти і науки України на відповідний рік. Інформація щодо умов вступу на ОП доступна на сайті приймальної комісії <https://pk.wunu.edu.ua/> для ознайомлення. Усі положення Правил прийому достатньо мірою структуровані, є чіткими, зрозумілими для вступників та не містять дискримінаційних положень. На зустрічі здобувачі вищої освіти зазначили, що правила прийому були для них зрозумілими та доступними на момент вступу до ЗВО. Під час роботи у фокус-групах було з'ясовано, що правила прийому щорічно переглядаються у відповідності до законодавства та змін ОП.

2. Правила прийому на навчання за освітньою програмою враховують її особливості

Для проведення вступної кампанії 2024в ЗУНУ на ОП «Управління персоналом» основним регламентуючим документом є Правила прийому на навчання для здобуття вищої освіти. Вони розроблені згідно з Умовами прийому, затвердженими Міністерством освіти і науки України, та щороку ухвалюються у встановленому порядку (<https://pk.wunu.edu.ua/admission-rules/wunu-2024/>). Вони коригуються щорічно. На офіційному сайті університету розміщена вся необхідна інформація щодо умов вступу на бакалаврат, а також перелік документів, які необхідно подати абітурієнтам: <https://pk.wunu.edu.ua/degree/bachelor/documents-for-admission/>. Правила прийому враховують особливості ОП. Так, вступ на перший курс для здобуття ступеня бакалавра на основі повної загальної середньої освіти здійснюється за результатами Національного мультипредметного тесту (НМТ) 2022-2024 років або зовнішнього незалежного оцінювання (ЗНО) 2021 року п. 7.3 (https://cdn.wunu.edu.ua/public-service/media/public/admission/rule/admission-rule.c3878cf3-f389-44c7-b9db-6b3c2ef8d49a_vO1RQmP.pdf). Для вступу на основі освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста, освітньо-професійного ступеня фахового молодшого бакалавра або освітнього ступеня молодшого бакалавра враховуються результати НМТ або ЗНО. Також для вступників на основі кваліфікаційного рівня НРК5 додатково може зараховуватися бал Єдиного фахового вступного випробування (ЄФВВ) у разі попередньої реєстрації пункт 5.2 Правил прийому https://cdn.wunu.edu.ua/public-service/media/public/admission/rule/admission-rule.c3878cf3-f389-44c7-b9db-6b3c2ef8d49a_vO1RQmP.pdf. З 2022 року одним із документів, необхідних для конкурсного відбору, є мотиваційний лист, у якому вступник обґрунтовує свою зацікавленість у навчанні за обраною програмою. Конкурсний бал для вступу на освітню програму за результатами ПЗСО та НРК5 не може бути нижчим за 150 балів. Правила прийому діють протягом календарного року, а їхні зміни обговорюються на засіданні приймальної комісії, ухвалюються Вченою радою університету та затверджуються наказом ректора. Під час роботи у фокус-групах було з'ясовано, що правила прийому щорічно переглядаються, є можливість надавати пропозиції та зауваження до них згідно чинного законодавства. Здобувачі повідомили, що вся інформація щодо умов вступу була для них зрозумілою, все структуровано на сайті ЗВО, вони під час вступу отримували кваліфіковану підтримку.

3. Заклад вищої освіти у межах освітньої програми здійснює визнання програмних результатів навчання та кваліфікацій, здобутих на інших освітніх програмах (зокрема під час академічної мобільності). Таке визнання здійснюється відповідно до чітких і зрозумілих правил, що не суперечать національному законодавству та міжнародним актам, є доступними для всіх учасників освітнього процесу та яких послідовно дотримуються. Процедура та прийняті рішення про визнання належним чином документуються відповідно до законодавства

У ЗУНУ питання визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах вищої освіти, регулюється «Положенням про організацію освітнього процесу в ЗУНУ», зокрема пунктом 9 «Трансфер кредитів» (https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pol_pro_osc_osc_proc.PDF), а також «Положенням про визнання в Західноукраїнському національному університеті результатів попереднього навчання», затвердженим наказом ректора № 513 від 28.06.2024 р. (https://www.wunu.edu.ua/pdf/pologenya/Polozhennya_ruzult_poper_navch.pdf). Згідно з цими документами, визнання результатів навчання в іншому закладі чи в межах ЗУНУ здійснюється у випадках переведення, поновлення, участі в програмах академічної мобільності, здобуття освіти за певним рівнем на основі попередньої освіти, продовження навчання після академічної відпустки, паралельного навчання за двома спеціальностями або здобуття другої вищої освіти. Визнання результатів навчання учасників академічної мобільності та зарахування кредитів ЄКТС, здобутих у партнерському закладі освіти, здійснюється відповідно до укладеного договору про навчання та індивідуального навчального плану здобувача. Підставою для такого визнання є академічна довідка або аналогічний документ, виданий закладом-партнером. Процедура реалізується за участі декана/директора та завідувача випускової кафедри, а рішення оформлюється у вигляді протоколу. За інформацією наданою фокус-групою, здобувачка Анжеліка Кузь направлена на навчання до Дніпровського державного аграрно-економічного університету в рамках внутрішньої академічної мобільності відповідно до її індивідуального навчального плану. Період навчання триватиме з 03 лютого 2025 р. по 30 травня 2025 р. відповідно до наказу № 51-ст від 29 січня 2025 р.

4. Заклад вищої освіти у межах освітньої програми здійснює визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти. Таке визнання здійснюється відповідно до чітких і зрозумілих правил, що не суперечать законодавству, є доступними для всіх учасників освітнього процесу

У ЗУНУ питання визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах вищої освіти, регулюється «Положенням про організацію освітнього процесу в ЗУНУ», зокрема пунктом 9 «Трансфер кредитів». Визнання здійснюється шляхом перезарахування кредитів, які здобувач отримав під час навчання за іншими освітніми програмами, у тому числі в межах академічної мобільності, а також шляхом врахування результатів неформальної та інформальної освіти. Процедура визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, визначається «Положенням про визнання в Західноукраїнському національному університеті результатів попереднього навчання». Основними критеріями визнання є часовий інтервал вивчення дисципліни та кількість кредитів ЄКТС, віднесення дисциплін до обов'язкових чи вибіркових, змістове наповнення компонентів, відповідність сформованих компетентностей вимогам освітньої програми, а також відповідність програмним результатам навчання. Прикладом застосування цієї процедури є визнання результатів навчання Аліси Напори. Вона у рамках програми Erasmus+ навчалася в Poznań University of Economics and Business з 26.02.2024 р. по 07.07.2024 р., отримавши сертифікат. За результатами навчання їй було перезараховано курс «Робота в команді» (2 кредити) за відповідним модулем освітнього компонента «Управління командами». (Інформація щодо процедури та

результатів визнання надана на запит ЕГ). Однак, на сайті університету складно знайти інформацію щодо результатів навчання студентів за програмами академічної мобільності, участі в міжнародних проєктах та визнання їхніх неформальних здобутків. Це ускладнює прозорість процесу та обмежує можливість для інших студентів ознайомитися з подібними можливостями.

Загальний аналіз щодо Критерію 3:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Визначено рівень відповідності «В», оскільки всі вимоги Критерію виконано повністю (відсутні недоліки), відсутні практики, що мають зразковий та/або інноваційний характер. ЗУНУ має нормативно визначену систему визнання результатів навчання, здобутих як у під час академічної мобільності, так і в неформальній та інформальній освіті. Визнання здійснюється відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу» та «Положення про визнання результатів попереднього навчання». Університет враховує такі ключові критерії, як відповідність компетентностей, кредитів ЄКТС та програмних результатів навчання. Студентам надаються можливості навчатися в закордонних і вітчизняних ЗВО, а результати їхнього навчання визнаються в університеті. Сертифікати та здобутки студентів, отримані через онлайн-курси, тренінги та міжнародні проєкти, можуть бути зараховані в освітньому процесі, що відповідає сучасним європейським практикам навчання.

Недоліки

На сайті університету складно знайти інформацію щодо результатів навчання студентів за програмами академічної мобільності, участі в міжнародних проєктах та визнання їхніх неформальних здобутків. Це ускладнює прозорість процесу та обмежує можливість для інших студентів ознайомитися з подібними можливостями.

Рекомендації

Доцільно розглянути можливість створення на сайті окремого розділу з публічною інформацією про визнання результатів навчання, зокрема прикладів успішного проходження академічної мобільності або визнання результатів неформальної освіти. Такі кейси сприятимуть підвищенню обізнаності здобувачів освіти, формуванню довіри до процедур визнання та мотивації до участі в подібних програмах.

Рівень відповідності Критерію 3.

Рівень В

Критерій 4. Навчання і викладання за освітньою програмою:

1. Освітній процес відповідає вимогам законодавства. Методи, засоби та технології навчання і викладання сприяють досягненню заявлених у освітній програмі мети та програмних результатів навчання, відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та принципам академічної свободи

Освітній процес забезпечується відповідно до чинного закон-ва (ЗУ «Про ВО» від 01.07.2014, зі змінами <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>), регулюється «Полож. про організац. освітн. процесу ЗУНУ»(<https://salو.li/21c32D8>), розробка ОП проводилася за стандартом ВО 073 «Менеджмент». Мова освітн. процесу - державна (укр.). Загальний стиль навч. – проблемно-орієнтований. Задля забезпечення індив. освіт. траєкт. використовується студентоцентрований підхід: можливість обрання вибірк. ОК, вибору бази переддип. практ., тем курс. і кваліф. робіт. Студенти можуть навчатися за індивід. граф.(«Положення про порядок навчання здобув. ВО за індивідуальним графіком у ЗУНУ» (<https://salو.li/6dE9550>). Регулярно проводяться опитування(<https://salو.li/9123e0C>). З 2-20 груд. 2024р. опитано 106 студ. щодо рівня задоволеності методами навчання, викладання(<https://salو.li/33a7305>). На питання «чи відслідковують викладачі реакцію аудиторії на поданий навч. матеріал і беруть це до уваги при спілкуванні із студ.?» - 92,45% відповіли позитив.; Чи орієнтують студ. на використання досліджуваного матеріалу в майб. проф. дія-ті? – 94,34% відповіли позитив.; Чи запропонована викладачем інф-ція важлива для підготовки до майб. проф. діяльності? – 97,17% відпов. позитив.; Чи реалізується право студ. на вибір ОК у межах вибір. блоку роб. навч плану? - 100% відпов. позитив.; Наскільки ви задоволені запропонованим переліком ОК циклу проф. підгот.? – 100% відповіли позитив. Опитано 110 студ. щодо рівня задоволеності організацією освіт. процесу за ОП (<https://salو.li/e9E7560>). Серед форм проведення лекц. студ. імпонує: лекц.-візуалізація (58,47%), проблемна лекц. (30,6%)(Який тип лекц. занять є найбільш ефективним); серед форм проведення практ. - тренінг (23,81%); ділова гра (15,48%), майстер клас (19,05%)(Які форми проведення

пакт./сем. занятъ є найбільш ефектвн.?)). Під час зустрічі із здобувачами, Загородньою О. підтверджено проходження опитування. Застосовуються методи викладання: лекц., пакт. занят., консультації, сам. робота, роб. в групах, інд. робота, тестування та опитування; залікове модульне тестування; презентації результатів виконаних завдань; обговорення та моделюв. пакт. ситуацій, проводяться тренінги за всіма ОК. Використ. засоби та технології навч.: «Аудит персоналу» - HURMA. WORK; «Менедж. персоналу» - BAS-SOFT; «Інозем. мова» - Learn English, QDictionary, Word EZ Memo Booster, Exerciser; «Вища мат-ка та теорія ймовірностей» - спец. прогр. забез.: сис-ма динаміч. мат-ки «Geogebra»; «Маркетинг» - NeuroLab; SendPulse; Facebook; Instagram. При ознайомленні із РНП ОК "Цифр. техн-ії в менедж. персоналу", мета якої: ознайомлення здобув. з комплексним розумінням процесів менедж. персон. в цифр. сер-щі з застосуванням сучас. HR сис-м, їх використання не виявлено, так само в ОК «Облік і оподаткування» не передбачено інструменти, обладнання та програмне забезпечення, які варто було б застосовувати з урахуванням цифров. бізнесу та документообіг

2. Усім учасникам освітнього процесу своєчасно надається доступна і зрозуміла інформація щодо цілей, змісту та програмних результатів навчання, порядку та критеріїв оцінювання в межах окремих освітніх компонентів (у формі робочої програми навчальної дисципліни, силабуса)

У силабусах ОК у доступній для здобувача формі представлено інформацію щодо тематики курсу, його обсягу, в РНП - деталізовано ПРН, ЗК, СК описано структуру курсу, основні поняття та змістовне наповнення за ОК. Інформація щодо цілей, змісту та очікуваних РН, порядку та критеріїв оцінювання у межах окремих ОК достатньо висвітлена в РНП (<https://www.wunu.edu.ua/bachelor-feu-op/>). Інформування щодо змісту вибіркового ОК проходить у період 1-20 квітня. Під час зустрічі зі студентами Завгородня О. зазначила, що викладачі ознайомлюють щодо змістовного наповнення, результатів навчання, критеріїв оцінювання, презентуючи дисципліни перед їх вибором. Обрання ОК вільного блоку забезпечується прозоро та вільно через інформац. сис-му «Smart-університет». Роботу на платформі, «Електронний кабінет студента» продемонстрував нач. від. цифр. трансформації – Іваніцький Н. Ю. Питання відпрацювання пропущених занять регулюється «Положенням про порядок відпрацювання пропущених занять студентами денної форми навчання» (https://www.wunu.edu.ua/pdf/pologenya/vidprac_propyschenyh_zanniat.pdf). Критерії оцінювання прописані у «Положенні про організацію освітнього процесу» (https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pol_pro_org_osv_proc.PDF). У Положенні «Про організацію освітнього процесу в ЗУНУ» (https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pol_pro_org_osv_proc.PDF) вказано, що до складання модулів допускаються здобувачі, які не мають незадовільних оцінок або ж невідпрацьованих практик. Залік виставляється за результатами поточного і модульного контролю і не передбачає обов'язкової присутності здобувача (на ЗФН проводиться як контрольний захід). За п. 7.4.5. здобувач вважається допущеним до семестр. контролю з дисц. (семестр. екз., зал.), якщо він виконав усі види робіт, передбачені роб. програм. цієї навч. дисципл. За п. 7.4.6. семестр. оцінка з дисц., підсумковий семестр. контроль з якої проводиться у формі екзамену, обчислюється як середньозважена результатів отриманих здобувачем з кожного модуля відповідно до їх вагових коеф., передбачених роб. програм. цієї навч. дисц. З 2-20 груд. 2024р. було опитано: 106 студентів щодо рівня задоволеності методами навчання і викладання (https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuring-the-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html). На запитання: «НАСКІЛЬКИ ЧІТКО ВИКЛАДАЧІ ФОРМУЛЮЮТЬ ЦІЛІ ТА ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ ВІДПОВІДНО ДО ПРОГРАМИ КУРСУ?» – 92,45 % студентів відповіли позитивно. «Чи викладач знайомить студентів із регламентом, де зазначено критерії оцінювання знань та чітко його дотримується?» – 100% відповіли позитив.; «Чи використовуються активні методи навчання (ділові ігри, тренінги, мозкові штурми)» – 92,45% відповіли позитив. Під час зустрічі із здобувачами було зазначено, що структура курсу містить 5 модулів, семестрова оцінка формується із результатів за модулем помноженим на ваговий коефіцієнт, що відповідає дійсності. За результатами перевірки РНП зазначених правил щодо критеріїв оцінювання дотримано.

3. Заклад вищої освіти забезпечує поєднання навчання і досліджень під час реалізації освітньої програми відповідно до рівня вищої освіти, спеціальності та мети освітньої програми

У рамках угоди про спів-во між Терноп. обл. центром зайнятості, Нац. службою посередництва і примирення в Терноп. обл. та ЗУНУ на базі каф мен-ту, пуб. управ. та перс. створено школу «Кар'єрна траєкторія студента на ринку праці». Реалізується іннов. проєкт «Екологічна школа публічного упр-ня. сталим розвитком» «Школа лідерів ефективного управління». У рамках заходів шкіл проведено: пробл. лекцію проф. Вроцлавського екон. ун-ту А. ЗЕЛІНСЬКОЇ «Реверсивна логістика: приклади кращих практик» (12.09.24р., <https://surl.li/suwmuc>); Четверта екол. школа публ. управ. сталим розвитком «Карпати-2024» (11-13.04.24р., <https://www.wunu.edu.ua/news/26711-ekologchna-shkolapublnogo-upravlnnja-stalim-rozvitkom-karpati-2024.html> та ін); тренінг «Лідерські якості як чинник забез. ефек-ті управ. організацією» дир. «Терноп. міс. лік.-діагн. центр» П. ЛЕВИЦЬКИМ (03.02.23р., <https://bit.ly/3y2gONv>, <https://bit.ly/41uJ4G3>); практикум-дискурс «Шлях особистого та бізнес-лідерства в умовах турбулентних змін» гендиректором ТОВ «ДЕЛЬТА-ФУД» Т. КУТКОЮ (09.02.23р. <https://bit.ly/3KLwSuD>); лекцію «Нацслужба посередництва і примирення як держорган у вирішенні колективних трудових спорів» нач. від. Нацслужби посередництва і примирення Н. ШЕРШНЬОВОЮ (21.04.23р. <http://surl.li/ltbyh>); тренінг «Прийняття рішень: когнітивні пастки» проф. Одеського нац. економ. ун-ту І. КУЗНЕЦОВОЮ (03.11.23р. <http://surl.li/nefas>); тренінг «Яким має бути лідер сьогодення: розвиток та адаптація навичок в умовах сучас. викликів» доц. Т. НАДВИНИЧНОЮ (11.03.24 р. <http://surl.li/ksvfql>); тренінг «Топ-10 шахрайських схем при пошуку роботи Ю. ШАТСКИХ (30.04.24р. <http://surl.li/poxpgm>); лекцію-практикум «Технології відповідального лідерства» директором «Енергоощадні технології» І. ІСКЕРСЬКИМ (06.11.24р. <https://www.wunu.edu.ua/news/26843-lekcja-praktikum->

tehnologiyi-vdpovdalnogolderstva.html); майстер-клас «PR-стратегії в особистому житті та проф. дія-ті публічного управління та менеджера» власниці PR-агенції Pr.Media.Company, О. ГОДОЮ (12.11.24р. <https://www.wunu.edu.ua/news/26900-majster-klas-pr-strategiyi-v-osobistomu-zhitt-ta-profesijnj-djalnost-publnhogoupravlnca-ta-menedzhera.html>). Функціонує гурток «HR Lab» (кер. З. Пушкар (<https://www.wunu.edu.ua/news/27387-zasdannja-naukovogo-gurtka-hr-lablaboratorja-dej-u-sfer-upravlnnja-personalom.html>)). Здобувачі приймають участь у каф. міжн. конф. «Актуальні проблеми мен-ту та публ. упр-ня в умовах сучасних викликів» (04.05.2023р.) та щорічних конф. студ. та молод. учених «Інноваційні тех-ії в мен-ті та публ. упр-ні» (27.11.2024р.) (відповідь 2(6) на запит ЕГ (тези. Загородньої О., Псюка П., Савелюк О, Сушка Л., Турлай Д., Гадаля Д.). Переможцями I туру Всеукр. конк. студ. наук. робіт «Управління персоналом та економіка праці» є О. Загородня: «Вплив ділової репутації на посилення мотивації персоналу», А. Кузь: «Безробіття серед молоді в умовах цифровізації еко-ки: виклики та перспективи» (Дипломи I. та III ступ., відповідь на запит 2 (2)).

4. Педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники (далі – викладачі) систематично оновлюють зміст освітніх компонентів на основі наукових досягнень і сучасних практик у відповідній галузі

Оновлення змісту ОК проводиться регулярно, зважаючи на останні тенденції у галузі, передові практики, зміни обговорюються на метод. семінарах каф-дри. Останні зміни змістовного наповнення ОК пов'язані із підвищенням кваліфікації, стажуваннями викладачів: к.е.н., доцент Островерхов В. пройшов міжн. наук.-пед. стажування в Політехнічному у-ті м. Шибеник за мод. 3 «Культурна комунікація та стратегії в міжнародних наукових та освітніх проєктах» (в РНП «Менеджмент персоналу» оновлено тему: «Стратегія та політика мен-ту персоналу організації»; «Соціально-психологічні аспекти менеджменту персоналу», підсилено ПРН9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи; ПРН11. Демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації); доц. Коцур А. прослухав онлайн курс «Прозорість, підзвітність та сталий розвиток бізнесу на шляху до євроінтеграції» в межах реалізації Проєкту Ж. Моне Програми ЄС Еразмус (оновлено зміст. наповнення теми «Аудит умов праці, безпеки та здоров'я в умовах сталого роз-ку» з метою посилення РН: застосовувати сучасні методи проф. аудиту для оптимізації кадрових процесів і підвищення конкурентоспроможності організації, включаючи аналіз ефективності роботи персоналу; застосовувати новітні методики аудиту персоналу та автоматизації процесів для стратегічного планування, аналізу та контролю в умовах цифрової екон.); стейкхолдер Данилишин Л. інспектор з кадрів ТОВ «М'ясокомбінат Тернопільський наголосила на потребі комфортної робочої атмосфери, псих. підтримки в умовах підвищеного стресу (оновлено зміст. наповнення ОК «Безпека персоналу» підсилено: СК14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності; ПРН15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань мотивів) (витяг з протоколу метод. сем. каф. мен-ту, публ. упр-ня та персоналу №1 від 28.08.24р. – відповідь 1(6) на запит ЕГ); доц. Коцур А. пройшов стажування в Нідерландській бізнес-академії (м. Бреда, Нідерланди) за темою: «Тенденції розвитку світового ринку праці та методи прийняття управлінських рішень в умовах оцифрування» (розширено зміст. наповнення питання «Методи прийняття управлінських рішень в умовах цифровізації» теми 2 ОК «Аудит персоналу) (витяг протоколу метод.сем. каф. мен-ту, публ. упр-ня та перс. №5 від 28.01.25р.) Недошитко І. Р., зав. каф. інформац. та соціокульт. дія-ті зазначила, що співпраця з Католицьким у-ом Словенії та Економічним ун-том Польщі дозволило збагатити тематику курсу державними та культурними цінностями, традиціям (підтверджується РНП тема практ. занять 1, 4 - https://www.wunu.edu.ua/opp/feu/upravlinnia_personalom/upravlinnia_personalom_bakalavr/normativni/Istoriia_derzhavnosti_ta_kultury_Ukrainy/Work.pdf). Під час зустрічі гарант зазначила що використовується демо-версія програми HURMA при викладанні ОК «Аудит персоналу» та «BAS Soft» в ОК «Менеджмент персоналу».

5. Навчання, викладання та наукові дослідження пов'язані з інтернаціоналізацією діяльності за освітньою програмою та закладу вищої освіти

ЗУНУ активно інтернаціоналізується про що свідчить географія міжн. співпраці - 64 країни (<https://www.wunu.edu.ua/international-partners/>). Під час зустрічі із адмінперсоналом, нач. від. міжн. зв'язків - Войтишин Ю. зазначила, що кіл-ть міжн. угод близько 170. У-т розробив «Стратегію інтернаціоналізації ЗУНУ на 2024-28рр. (https://www.wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/ust_doc/strat_internatsion.pdf): опер. ціль 3.3. Інтернаціоналізація наук. дослід. Завд. 3.3.1. Інтенсифікація міжн. наук. проєктної дія-ті. Завд. 3.3.2. Формування академ. культури особистої інтернаціоналізації. Завд. 3.3.3. Поглиблення інтеграції з міжн. наук. співтовариством, зміцнення селективної співпраці з провідними ун-ми світу, закордонними наук. центрами та міжн. компаніями. Завд. 3.3.4. Підтримка дослід. мобільності та створення міжн. дослідницьких груп. Під час зустрічі із представниками структурних підрозділів, директорка міжн. центру кул-ри та роз-ку Царик О.М. зазначила, що студенти мають можливість прийняти участь у літніх та зимових школах, долучитися до амер. платформи з економ. дисц., а також у програмах Еразмус(Туреччина), долучитися до онлайн-проєкту «Global Case Study Challenge», що проходить 2-3 міс. та поєднує студентів із 5 країн (Марковська С., Кіндра В. завершили курс у жов.-груд. 2023р. (сертиф. надані за запитом ЕГ). Здобувачі брали участь у міжн. наук. проєкт. та трен. "Молодіжний активізм: колективні дії та стратег. комун. під час кризи та війни". Загородня О. пройшла курс «Behavioral Economics Course»(сертифікат 20 год. від 24.06.24р.– відповідь на запит). Ректоркою Десятнюк О.М. зазначено, що ЗВО приймає участь у проєкті 101129315 — TURBO (фін-ня ЄС (ERASMUS-EDU-2023-SBHE)): «Реакція ун-тів на великі перешкоди: Створення стійкої ВО для реагування та упр-ня сусп. кризами» (новини ЗУНУ <https://www.wunu.edu.ua/en/11818-information-session-for-turbo-project-participants-on-current-programmes-of-the-ternopil-oblast-employment-centre.html> ; <https://www.wunu.edu.ua/news/27439-nformacjna-sesja-dlja-uchasnikv-proyektu-turbo-vd-aktualn-programi-ternoplskogo-oblasnogo-centru-zajnatost.html>). ЕГ встановлено, що викладачі

Коцур А., Островерхов В. прийняли участь у онлайн-курсі "Прозорість, підзвітність та сталий роз-к бізнесу на шляху до євроінтеграції" в рамках реалізації проєкту Ж. Моне Еразмус (101085395-TARGETS - ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH EU), 5 кр. ECTS (відп. 2(3) на запит ЕГ). За результатами проходження внесено зміни до ОК «Аудит персоналу». А. Зелінська є координатором академ. обміну (Польща) (<https://www.wunu.edu.ua/en/pdf/Poland/Wroclaw-University-of-Economics.pdf>). Викладачі, які працюють на ОП пройшли закорд. стаж.: О. Собко, І.Бойчик, Р. Волошин, С. Кириленко, О. Птащенко (Болгарія); О.Птащенко (Італія, Хорватія, Нідерланди). (сертифікати надано на запит ЕГ 2(4)). Здобувачка Напора А. перебувала на програмі академ. мобільності в Економічному у-ті (м. Познань) (відповідь на запит ЕГ(5)). Наразі перебуває на мобільності за програмою Еразмус у Словенії

Загальний аналіз щодо Критерію 4:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

На ОП відзначено потенціал щодо поєднання навчання та наукового розвитку здобувачів, про що свідчить велика кількість шкіл, науково-дослідних робіт, наявність наукового гуртка, а також проведення проблемних лекцій, що сприяє розвитку критичного мислення, та підвищенню інтересу до досліджень. Позитивно характеризується активність викладачів у підвищенні кваліфікації, стажуванні, що забезпечує оновлення освітніх компонент у відповідності до тенденцій в управлінні персоналом та реагуванні на виклики (врахування інклюзивного аспекту у підготовці за ОП). ОП загалом відповідає вимогам підкритеріїв 4.1, 4.2, 4.3 та 4.4., 4.5, рівень відповідності критерію - В.

Недоліки

Не повною мірою використовується спеціалізоване програмне забезпечення для ознайомлення здобувачів з комплексним розумінням процесів менеджменту персоналу в цифровому середовищі з використанням сучасних HRM-систем під час викладання за ОК "Цифрові технології в менеджменті персоналу", а також ПЗ для автоматизації бухгалтерського, податкового, кадрового обліку (ОК «Облік і оподаткування»), в яких доцільне їх використання для автоматизації управлінських процесів.

Рекомендації

Провести перегляд ОК, в яких потенційно можливо використовувати спеціальне програмне забезпечення для автоматизації управлінських процесів задля підвищення ефективності роботи персоналу та управління ним (зокрема, врахувати використання ПЗ для ОК "Цифрові технології в менеджменті персоналу", ОК «Облік і оподаткування»). Активізувати співпрацю зі стейкхолдерами з питань використання при підготовці фахівців за ОПП «Управління персоналом» програмних рішень для автоматизації взаємодії з клієнтами, дата-аналітики, управління процесами рекрутингу, автоматизації HR-процесів, атоматизації логістичних процесів, використання хмарних рішень. Активно використовувати потенціал університету щодо широкої міжнародної співпраці із ЗВО та академічного обміну для посилення академічної мобільності здобувачів на даній ОПП. Підвищити поінформованість здобувачів щодо міжнародних програм стажувань, обміну та широких можливості інтернаціоналізації.

Рівень відповідності Критерію 4.

Рівень В

Критерій 5. Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність:

1. Форми контрольних заходів та критерії оцінювання здобувачів вищої освіти є чіткими, зрозумілими, дають можливість встановити досягнення здобувачем вищої освіти результатів навчання для окремого освітнього компонента та/або освітньої програми в цілому та оприлюднюються заздалегідь

Положення про організацію освітнього процесу ЗВО (<https://cutt.ly/3grpJMs8H>) містить інформацію про систему оцінювання здобувачів. На ОП використовуються такі форми контролю: поточний, модульний та підсумковий. Оцінювання здійснюється паралельно за 4-бальною національною шкалою та 100-бальною накопичувальною шкалою ЄКТС. Критерії та шкала оцінювання, окрім Положення про організацію освітнього процесу, визначені в робочих програмах та силабусах (<https://cutt.ly/yrpKsW8o>). Інформація про успішність здобувачів відображається в

інформаційній системі ЗВО. Розклад на семестр оприлюднюється у публічному доступі на сайті ЗВО (<https://cutt.ly/wrpKgOfq>). Також передбачена державна атестація у формі захисту кваліфікаційної роботи відповідно до вимог ОП. Як зазначили НПП під час зустрічі, інформація про контрольні заходи доводиться до здобувачів перед початком вивчення дисципліни, що підтвердили і самі здобувачі під час окремої зустрічі з ЕГ. Здобувачі також зауважили, що за результатами вивчення дисциплін проводяться опитування. Зворотній зв'язок із здобувачами свідчить про достатню ясність форм, змісту контрольних заходів і критеріїв оцінювання.

2. Форми атестації здобувачів вищої освіти відповідають вимогам стандарту вищої освіти (за наявності). Результати навчання підтверджуються результатами єдиного державного кваліфікаційного іспиту за спеціальностями, за якими він запроваджений

Атестація здобувачів у ЗВО відбувається згідно з Положенням про організацію освітнього процесу (<https://cutt.ly/3rpJMs8H>) та Положенням про атестацію здобувачів вищої освіти і роботу екзаменаційної комісії (<https://cutt.ly/PrpKwX7f>). Атестація здійснюється після завершення навчання з метою встановлення відповідності результатів навчання вимогам стандарту вищої освіти. На ОП передбачений захист кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота оформлюється відповідно до Методичних рекомендацій щодо підготовки та захисту кваліфікаційної роботи у ЗВО (<https://cutt.ly/rpKrrUD>). Її перевірка здійснюється за допомогою системи Turnitin Similarity; мінімальний відсоток унікальності встановлено на рівні 75 %. Атестація проходить у публічному форматі. Проведення кваліфікаційного захисту за ОП відповідає встановленим вимогам.

3. Визначено чіткі та зрозумілі правила проведення контрольних заходів (у тому числі щодо наукової складової освітньо-наукової програми, за якою здійснюється підготовка здобувачів ступеня доктора філософії), що є доступними для всіх учасників освітнього процесу, забезпечують об'єктивність екзаменаторів (зокрема охоплюють процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів), визначають порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження, та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

Проведення контрольних заходів у ЗВО встановлено Положенням про організацію освітнього процесу (<https://cutt.ly/3rpJMs8H>). Під час зустрічей НПП повідомили, що перед початком вивчення дисциплін інформують здобувачів про деталі проведення контрольних заходів. Здобувачі, своєю чергою, підтвердили обізнаність із цими процедурами. Здобувачі мають право звернутися з письмовою заявою на ім'я декана у разі виявлення упередженості з боку екзаменатора або виникнення конфлікту інтересів. На ОП результати контрольних заходів не оскаржувалися, випадків конфлікту інтересів також не фіксувалося. Перескладання негативних результатів дозволяється до дати проведення наступного модуля. Здобувач може ліквідувати академічну заборгованість максимум за два перескладання. Якщо здобувач отримує більше двох незадовільних оцінок із дисциплін, то він відраховується. Здобувачі, які отримали незадовільну оцінку з дисципліни, зобов'язані подати заяву на повторне вивчення. Повторний підсумковий семестровий контроль проводиться у такій же формі, як і первинний. На ОП не було випадків повторного проходження контрольних заходів з метою покращення оцінки, однак фіксувалися випадки повторного складання з метою ліквідації академічної заборгованості. Порядок оскарження процедури та результатів проведення контрольних заходів визначено Положенням про організацію освітнього процесу та Порядком оскарження результатів підсумкового контролю (<https://cutt.ly/YrpJ4Pbh>). Станом на зараз, результати підсумкового контролю за ОП не оскаржувалися.

4. У закладі вищої освіти визначено чіткі та зрозумілі політику і процедури дотримання академічної доброчесності, яких послідовно дотримуються всі учасники освітнього процесу під час реалізації освітньої програми. Заклад вищої освіти популяризує академічну доброчесність (насамперед через її імплементацію у культуру якості закладу вищої освіти) та використовує відповідні технологічні рішення як інструменти протидії порушенням академічної доброчесності

На сайті ЗВО створено сторінку, присвячену академічній доброчесності, де зібрано низку нормативних документів з цієї тематики (<https://cutt.ly/grpLuLDm>). Водночас на сторінці відсутня інформація про актуальні заходи, спрямовані на забезпечення академічної доброчесності, за останні роки. Тому варто оновити її актуальною інформацією. У ЗВО затверджено такі документи: Кодекс академічної доброчесності (<https://cutt.ly/JrpJOPCb>), Положення про комісію зі сприяння академічній доброчесності (<https://cutt.ly/orpJOBxZ>), Положення про комісію з академічної доброчесності та наукової етики (<https://cutt.ly/krpJPbvf>), Положення про групу сприяння академічній доброчесності (<https://cutt.ly/arpJPXd6>), Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти (<https://cutt.ly/trpJP6Vt>), Етичний кодекс (<https://cutt.ly/brpJPqPw>), Кодекс корпоративної культури (<https://cutt.ly/LrpJHvV5>). Моніторинг за дотриманням принципів академічної доброчесності здійснює Комісія з академічної доброчесності та наукової етики, що виконує функції дорадчого органу. Вона розглядає звернення щодо порушень і формулює відповідні пропозиції. У ЗВО передбачена відповідальність за недотримання вимог академічної доброчесності як для здобувачів, так і для НПП. Процедура перевірки текстів на наявність плагіату регламентується Положенням про систему запобігання плагіату в академічних текстах науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти (<https://cutt.ly/trpJP6Vt>), Порядком проведення перевірки на ознаки схожості за допомогою сервісу Turnitin Similarity (<https://cutt.ly/brpJSHsE>), Розпорядженням про організацію

перевірки академічних текстів на ознаки схожості (<https://cutt.ly/nrpJSCQe>), Розпорядженням про механізм перевірки академічних текстів на ознаки схожості (<https://cutt.ly/GrpJSoNM>). Відповідні послуги надаються в бібліотеці ЗВО (<https://cutt.ly/TrpJA59A>): перша перевірка здійснюється безкоштовно, подальші – на платній основі. Випадків порушення принципів академічної доброчесності з боку здобувачів за ОП не зафіксовано. Під час зустрічі здобувачі продемонстрували розуміння процедури перевірки на плагіат у ЗВО.

Загальний аналіз щодо Критерію 5:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП загалом відповідає вимогам підкритеріїв 5.1, 5.2, 5.3 та 5.4. У ЗВО визначено чіткі підходи до організації контролю, критеріїв та шкал оцінювання, що забезпечує прозоре й неупереджене оцінювання здобувачів. У сфері академічної доброчесності функціонують відповідні органи, затверджено регламентуючі документи, впроваджено ефективну процедуру перевірки академічних текстів. Таким чином, рівень відповідності критерію на рівні В. Сильна сторона: Відсутня.

Недоліки

На сторінці «Академічна доброчесність» на сайті ЗВО відсутня інформація про актуальні заходи, спрямовані на забезпечення академічної доброчесності, за останні роки.

Рекомендації

Оновити актуальною інформацією сторінку «Академічна доброчесність» на сайті ЗВО про актуальні заходи, спрямовані на забезпечення академічної доброчесності.

Рівень відповідності Критерію 5.

Рівень В

Критерій 6. Людські ресурси:

1. Викладачі, залучені до реалізації освітньої програми, з огляду на їх кваліфікацію та/або професійний досвід спроможні забезпечити освітні компоненти, які вони реалізують у межах освітньої програми, з урахуванням вимог щодо викладачів, визначених законодавством

Під час акредитаційної експертизи було встановлено, що професійна кваліфікація викладачів, залучених до реалізації ОП, забезпечує досягнення визначених ОП цілей та програмних результатів навчання. Реалізація освітніх компонентів забезпечується кваліфікованими фахівцями, які мають науковий ступінь та вчене звання. Серед них: 8 докторів наук, професори; 19 кандидатів наук, доцентів кваліфікація яких підтверджується дипломами про відповідну вищу освіту, дипломами про науковий ступінь, а також атестатами про вчені звання. НПП, які забезпечують ОК, відповідають Ліцензійним вимогам провадження освітньої діяльності п. 37 і 38, затверджених Постановою КМУ від 30 грудня 2015 р. № 1187 та Рекомендаціям Національного агентства. Релевантність викладачів ОК підтверджується наявними публікаціями у наукових виданнях, що індексуються у наукометричних базах Scopus та WoS, у вітчизняних фахових виданнях, участю у міжнародних, всеукраїнських та університетських конференціях, участі в наукових дослідженнях, міжнародних проєктах, а також в підвищенні кваліфікації за відповідними напрямками (таблиця 2 «Зведена інформація про викладачів» у Додатку до Відомостей про самооцінювання, а також на сайті Tabl_2.pdf), що підтверджує відповідність НПП освітньому компоненту на підставі кваліфікації, професійного досвіду, наукових публікацій. Так, окрім відповідності кваліфікації та публікаційної активності, зокрема у виданнях, що входять до наукометричної бази Scopus, активно провадять дослідницьку діяльність та приймають участь у міжнародних проєктах такі викладачі як: д.е.н., проф. Зварич І.Я., д.е.н., проф. Длугопольський О.В., д.е.н., проф. Монастирський Г.Л., д.е.н., проф. Собко О.М.

2. Процедури конкурсного відбору викладачів є прозорими, недискримінаційними, дають можливість забезпечити потрібний рівень їхнього професіоналізму для успішної реалізації освітньої програми та послідовно застосовуються

Процедури конкурсного відбору у ЗУНУ здійснюється на основі Наказу МОН України «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» (http://wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/nauka/НАКАЗ%20МОН%20від%2005%20жовтня%202015%20року.pdf) Статуту ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/pdf/licensing_accreditation/statut_zunu.pdf) .. Порядку проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) (https://www.wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/nauka/%20.pdf). Процес конкурсного відбору забезпечує прозорість через відкриті оголошення про вакансії та чіткі критерії оцінювання кандидатів. Це сприяє мінімізації можливостей для дискримінації та зловживань. Передбачено також послідовне застосування процедур конкурсного відбору для кожної посади, що гарантує однакові умови для всіх учасників та стабільний рівень професіоналізму викладачів. Завдяки такому підходу забезпечується успішна реалізація ОП, оскільки відбір здійснюється відповідно до актуальних вимог щодо професійних компетентностей, необхідних для забезпечення високого рівня освітнього процесу. До документів, які подаються претендентом на конкурс, входять, зокрема, документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання, підвищення кваліфікації, список публікацій, сертифікат про рівень володіння іноземною мовою, а також інші документи, які свідчать про відповідність кандидата кадровим вимогам (Постанова КМУ №1187 від 30.12.2015р. зі змінами від 24.03.2021р. Постанова КМУ №365). Процедура конкурсного добору у ЗВО є прозорою і дозволяє обрати найкращих викладачів у предметних галузях. Відповідність кандидатур претендентів вимогам визначає конкурсна комісія, склад якої затверджується наказом ректора. Компетентності щодо визначення відповідного фахового рівня викладача покладається на профільну кафедру, гаранта ОП та групу забезпечення спеціальності. Під час проведення зустрічей з викладачами та начальником відділу кадрів було встановлено, що добір НПП відбувається згідно чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів. Дана процедура здійснюється з прийняттям до уваги висновку профільної кафедри про професійні якості претендента і про рівень відповідності вакантній посаді.

3. Заклад вищої освіти залучає роботодавців, їх організації, професіоналів-практиків та експертів галузі до реалізації освітнього процесу

ЗУНУ активно залучає роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу. До організації та реалізації ОП залучались: Н. Сиротюк (ТОВ «КУПАВА-5»); К. Романовська (ТОВ «СЕ БОРДНЕЦЕ-УКРАЇНА»); Ю.Боднар (ПрАТ «Тернопільський кар'єр») та інші. Кафедра має укладені договори про проходження практики: ТОВ «Епіцентр К», ПрАТ «Тернопільський кар'єр», ТОВ «СЕ Бортнеце-Україна», ТОЦЗ, ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», ТОВ «Модифікат» та ін. Під час зустрічі з ЕГ Гецько В.В. (заступник директора ОСП «Корпорація Ватра») зазначив, що тісно співпрацює з ОП шляхом надання місць здобувачам для проходження практики, обговорюючи напрями поліпшення ОП, очолюючи атестаційну комісію. Стандерт В.В. (начальник відділу кадрового забезпечення Тернопільської міської ради), під час зустрічі, зазначив, що завжди готовий влаштовувати здобувачів для проходження практики. Нікуліна В.А. (заступник начальника управління організації надання послуг, начальник відділу працевлаштування Тернопільського обласного центру зайнятості) зазначила, що регулярно запрошують здобувачів даної ОП до себе і проводять для них різноманітні професійно-орієнтовані заходи. До аудиторних занять на ОП залучаються професіонали-практики, керівники підприємств, експерти сфери бізнесу та управління. Такі заняття відбуваються у формі гостьових лекцій. В рамках Школи лідерів ефективного управління було проведено, зі слів координатора проф.. Монастирського Г.М. біля 676 заходів, серед яких майстер-класи, тренінги, форсайт-лабораторії, дискусійні панелі за участю успішних управлінців-практиків (<https://www.wunu.edu.ua/news/25708-trenng-top-10-shahrajkskih-shem-pri-poshuku-roboti.html>), школи «Кар'єрна траєкторія студента на ринку праці» для здобувачів проводяться тренінги (<https://www.wunu.edu.ua/news/25690-studenti-feu-zavtali-u-ternoplskij-centr-zajnatost.html>).

4. Заклад вищої освіти сприяє професійному розвитку викладачів через власні програми або у співпраці з іншими організаціями, заохочує розвиток викладацької майстерності

Стажування викладачів відбувається за індивідуальними планами відповідно до щорічного Плану підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу. Результати стажувань систематично обговорюються на засіданнях кафедри і впроваджуються в освітній процес у частині оновлення змісту ОК, урізноманітнення форм та методів навчання, проведення контрольних заходів тощо. ЗУНУ активно сприяє професійному розвитку викладачів ОП через різні заходи та програми, види підвищення кваліфікації як в Україні, так і за кордоном. Так за кордоном у співпраці з партнерськими ЗВО пройшли стажування такі НПП: В. Островерхов, А. Коцур, О. Овсянюк-Бердадіна (Нідерландська бізнес-академія). В. Островерхов, Г. Монастирський, А.Коцур, О. Дяків, С. Прохоровська (Політехнічний університет м. Шибеник); І. Недошитко (Католицький університет м. Ружомберок (Республіка Словаччина) та Академія Прикладних наук Вищої школи управління та адміністрації в Опольє (Польща)). Система заходів зі стимулювання підвищення фаховості та викладацької майстерності науково-педагогічних працівників Інституту передбачає матеріальні й моральні заохочення і регламентується Статутом ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/pdf/licensing_accreditation/statut_zunu.pdf), Колективним договором ЗУНУ на 2024-2028 роки (https://www.wunu.edu.ua/pdf/prof_com/kol_dogovir.pdf). Правилами внутрішнього розпорядку ЗУНУ, стор. 12 (https://www.wunu.edu.ua/pdf/pravula_rozporyadku.pdf). Також у ЗВО впроваджена система рейтингового оцінювання роботи НПП, результати якої також впливають на матеріальне стимулювання викладачів ([pologenya_reyting.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/pologenya_reyting.pdf)), (https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/kryterii-ociniuvannia_feb_2022.pdf). Зокрема, здійснюється матеріальне стимулювання науково-педагогічних працівників у таких випадках: високі рейтингові показники роботи, підготовка кадрів вищої кваліфікації, видання монографій і підручників, публікування статей у

періодичних виданнях бази даних «Scopus» та «Web of Science», наявність відомчої відзнаки «За наукові та освітні досягнення», звання «Почесний професор ЗУНУ» тощо. Моральні заохочення застосовуються за вагомі успіхи у науково-педагогічній діяльності та передбачають: оголошення подяки ректора, нагородження грамотою ректора, а також за поданням адміністрації ЗУНУ - регіональними та відомчими відзнаками. Крім того, адміністрація університету публікує за кошти ЗВО підручники для освітніх компонентів ОП (рекомендовані Вченою радою ЗУНУ) та монографії для здобуття наукового ступеня доктора наук.

Загальний аналіз щодо Критерію 6:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

У цілому НПП, залучені до реалізації ОП «Управління персоналом», з огляду на їх кваліфікацію та/або професійний досвід спроможні забезпечити освітні компоненти, які вони реалізують у межах освітньої програми, з урахуванням вимог щодо викладачів, визначених законодавством. На ОП має місце активна співпраця з роботодавцями. Вони залучаються як для удосконалення ОП, так і для проведення занять, організації практик тощо. Загалом, має місце повна узгодженість з вимогами підкритеріїв 6.1., 6.2, 6.3, 6.4. У цілому ОП та освітня діяльність за цією програмою відповідають Критерію 6. До позитивних практик за критерієм можна віднести високий рівень залученості НПП до міжнародних програм й стажувань та наукової діяльності, продуктивна співпраця задля розвитку ОП з роботодавцями, зокрема залучення останніх через активне функціонування Школи лідерів ефективного управління.

Недоліки

Відсутні

Рекомендації

1. Подальше підвищення рівня залученості, роботодавців, експертів-практиків до освітнього процесу. 2. Посилити контроль Навчально-наукового центру моніторингу якості та методичної роботи над процесом підготовки і завантаження інформації щодо кадрового забезпечення ОП ВСО.

Рівень відповідності Критерію 6.

Рівень В

Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси:

1. Навчально-методичне забезпечення освітньої програми, фінансові та матеріально-технічні ресурси (програмне забезпечення, обладнання, бібліотека, інша інфраструктура тощо) забезпечують досягнення визначених освітньою програмою мети освітньої програми та програмних результатів навчання

Фінансова звітність розміщується у відкритому доступі на офіційному сайті ЗВО (<https://cutt.ly/DrpHQyhl>). У ході зустрічі з керівництвом та адміністрацією було підтверджено належний рівень фінансового забезпечення та його цільове використання задля розвитку ЗВО. Під час ознайомлення з матеріально-технічною базою було представлено навчальний корпус, гуртожиток, спортивну залу, їдальню та бібліотеку. Водночас, продемонстровано навчальні аудиторії, оснащені мультимедійними засобами, а також сучасні лабораторії з технічним обладнанням. Під час зустрічі з представниками структурних підрозділів представник Навчально-наукового центру інформаційних технологій Романець І. Є. та представник загальноуніверситетської навчальної комп'ютерної лабораторії Олексіїв М. Б. поінформували про застосування ліцензійного програмного забезпечення у діяльності ЗВО. Також начальник відділу цифрової трансформації Іваницький Н. Ю. презентував функціональні можливості інформаційної системи SMART Університет (<https://smart.wunu.edu.ua>). Здобувачі та інші мешканці мають вільний доступ до сайту Студмістечка, де розміщено багато корисної інформації щодо умов проживання (<https://campus.wunu.edu.ua>). У ЗВО функціонує бібліотека ім. Л. Каніщенка (<https://library.wunu.edu.ua>) та електронний репозитарій (<http://dspace.wunu.edu.ua>). Організація дистанційного навчання здійснюється через платформу Moodle (<https://moodle.wunu.edu.ua>), де також надається доступ до навчально-методичних матеріалів. ЕГ на запит було надано можливість ознайомлення з матеріалами, розміщеними на цій платформі. Окрема сторінка на сайті ЗВО містить силабуси та робочі програми навчальних дисциплін (<https://cutt.ly/OrpJcy5r>). Під час спілкування з НПП зазначалося, що при викладанні переважно застосовується безкоштовне програмне забезпечення. Загалом,

результати аналізу свідчать про належний рівень навчально-методичного забезпечення, що дозволяє досягати цілей ОП та ПРН.

2. Заклад вищої освіти забезпечує доступ викладачів і здобувачів вищої освіти до відповідної інфраструктури та інформаційних ресурсів, потрібних для навчання, викладацької та/або наукової діяльності в межах освітньої програми, відповідно до законодавства

Під час зустрічі здобувачі засвідчили, що користуються безоплатним доступом до інфраструктури та інформаційних ресурсів ЗВО. Зокрема, на території ЗВО доступний безкоштовний Wi-Fi. У ході навчального процесу пріоритетно використовується безоплатне програмне забезпечення, про що було повідомлено ЕГ під час різних зустрічей. Водночас доцільно розширити використання сучасного спеціалізованого програмного забезпечення в межах навчальних дисциплін. Зокрема, в навчальній дисципліні Управління командами варто залучати інструменти Trello, Asana, Notion або Slack, а під час вивчення Менеджменту персоналу – PeopleForce, Hurma System, BambooHR. Це сприятиме практичному закріпленню знань здобувачами та підвищенню прикладного спрямування освітнього процесу. Впроваджено інформаційну систему SMART Університет (<https://smart.wunu.edu.ua>). Дистанційне навчання здійснюється з використанням платформи Moodle (<https://moodle.wunu.edu.ua>). Функціонує репозитарій ЗВО (<http://dspace.wunu.edu.ua>). Для користувачів внутрішньої мережі ЗВО надається доступ у бібліотеці до баз даних Scopus, Web of Science, Research4Life, а також до ресурсів українських видавництв за логіном і паролем (<https://cutt.ly/trpJdRdW>). У бібліотеці доступна безоплатна послуга «Віртуальна довідка» (<https://cutt.ly/wrpJqljK>). Перевірка на плагіат за допомогою Turnitin Similarity у бібліотеці здійснюється один раз безкоштовно (<https://cutt.ly/wrpJwLof>).

3. Освітнє середовище надає можливість задовольнити потреби та інтереси здобувачів вищої освіти, які навчаються за освітньою програмою, та є безпечним для їх життя, фізичного та ментального здоров'я

На сайті ЗВО опубліковано Інструкцію щодо виконання вимог техногенної безпеки, цивільного захисту та порядку дій у разі виникнення надзвичайних ситуацій (<https://cutt.ly/vrpHmEpJ>), а також Пам'ятку про порядок дій за сигналами «Увага всім» та «Повітряна тривога» (<https://cutt.ly/PrpHmShC>). На сайті Студмістечка ЗВО розміщено карту укриттів (<https://cutt.ly/3rpH2qAw>). У ЗВО наявна загальноуніверситетська навчальна комп'ютерна лабораторія (<https://cutt.ly/7rpH15UD>). Впроваджено інформаційну систему SMART Університет (<https://smart.wunu.edu.ua>). На сайті ЗВО створено окрему сторінку, присвячену безбар'єрності, яка містить корисні документи (<https://cutt.ly/IrpHAUex>). Здобувачі можуть звертатися до Центру підтримки студентів (<https://cutt.ly/erpHFwBw>). Проводиться опитування здобувачів, анкета якого доступна на сайті ЗВО (<https://cutt.ly/drpHKhPK>). У ЗВО функціонує медичний пункт, інформацію про який оприлюднено на сайті (<https://cutt.ly/NrpHJul4>). Здобувачі можуть звертатися з психологічних питань до Навчально-наукового центру соціально-психологічної підтримки та резильєнтності (<https://cutt.ly/5rpHNfs8>). Під час зустрічей зі здобувачами та представниками студентського самоврядування було повідомлено, що здобувачі поінформовані про можливість звернення з психологічних питань до цього центру. У розділі «Студентське життя» навігації сайту ЗВО посилення на сторінку «Психологічна підтримка» веде на порожню сторінку (<https://cutt.ly/xrdtRPHR>), яка не відповідає вже наявній на сайті ЗВО сторінці «Психологічна допомога» (<https://cutt.ly/qrdtTEVW>). З метою усунення дублювання та підвищення інформативності доцільно створити єдину змістовну сторінку, присвячену питанням психологічної допомоги, з актуальним посиланням у навігації сайту ЗВО. Це забезпечить здобувачам прямий та зручний доступ до важливої інформації.

4. Заклад вищої освіти забезпечує освітню, організаційну, інформаційну, консультативну та соціальну підтримку, підтримку фізичного та ментального здоров'я здобувачів вищої освіти, які навчаються за освітньою програмою

На ОП освітню підтримку забезпечують НПП. Проводиться опитування здобувачів, анкета якого розміщена на сайті ЗВО (<https://cutt.ly/drpHKhPK>). Організаційну підтримку надає гарант, кафедра, а також інші підрозділи ЗВО. Здобувачі можуть звернутися до Центру підтримки студентів (<https://cutt.ly/erpHFwBw>). Інформаційна підтримка реалізується через сайт ЗВО (<https://www.wunu.edu.ua>), сайт Студмістечка (<https://campus.wunu.edu.ua>) та інформаційну систему SMART Університет (<https://smart.wunu.edu.ua>). На сайті ЗВО наявна актуальна інформація про Студмістечко та поселення до гуртожитків (<https://cutt.ly/1rpHNBUy>). За отриманням консультативної підтримки здобувачі мають можливість звертатися до Студентського наукового товариства (<https://cutt.ly/QrpHooZF>). Соціальна підтримка здійснюється шляхом взаємодії здобувачів з Навчально-науковим центром соціально-психологічної підтримки та резильєнтності (<https://cutt.ly/5rpHNfs8>), Первинною профспілковою організацією студентів (<https://cutt.ly/SrpHJb32>), студентським самоврядуванням (<https://cutt.ly/NrpHJTVp>). Діє медичний пункт (<https://cutt.ly/NrpHJul4>), інформація про який доступна на сайті ЗВО. Функціонує Навчально-науковий центр студентського спорту (<https://cutt.ly/grpHJXXn>), на сайті ЗВО доступна інформація про секції та контакти (<https://cutt.ly/7rpHZVZU>). Аналогічно, на сайті подано контактну інформацію про творчі колективи ЗВО (<https://cutt.ly/LrpHJ6Kr>). Також на сайті ЗВО, на сторінці «Контакти», можна повідомити адміністрацію про порушення (<https://www.wunu.edu.ua/contact>).

5. Заклад вищої освіти створює достатні умови щодо реалізації права на освіту для осіб з особливими освітніми потребами, які навчаються за освітньою програмою

Під час огляду матеріально-технічної бази ЗВО було представлено наявні умови, які спрямовані на створення доступного навчального середовища для осіб з особливими освітніми потребами. У ЗВО облаштовано пандуси, тактильну розмітку, санвузол і парковку для осіб з інвалідністю, а також встановлено вивіски зі шрифтом Брайля. На вході до навчального корпусу розміщено дефібрилятор. На сайті ЗВО оприлюднено Технічний звіт про обстеження щодо забезпечення безперешкодного доступу до будівель, приміщень осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення (<https://cutt.ly/jrpHnjis>), а також Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення (<https://cutt.ly/mrpHnGmj>). На сайті ЗВО створено сторінку, присвячену інклюзивній освіті, яка містить різні документи з цієї теми (<https://cutt.ly/irpHNSOqq>). Здобувачі з особливими освітніми потребами можуть подати заяву на індивідуальний навчальний план та ознайомитися з ним на сайті ЗВО (<https://cutt.ly/krpHSJNZ>). На сайті також опубліковано опитування щодо потреб у додатковій підтримці для осіб з особливими освітніми потребами (<https://cutt.ly/krpHDikn>). Здобувачі можуть звернутися до Центру підтримки студентів (<https://cutt.ly/erpHFwBw>). Загалом, у ЗВО забезпечено високий рівень доступності інфраструктури для осіб з особливими освітніми потребами, хоча наразі такі особи на ОП не навчалися.

6. Наявні унормовані антикорупційні політики, процедури реагування на випадки цькування, дискримінації, сексуального домагання, інших конфліктних ситуацій, які є доступними для всіх учасників освітнього процесу та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

ЗВО має Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій (<https://cutt.ly/WrpHs6Dw>). Документом передбачено подання скарги до Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій. Також діє Антикорупційна програма на 2024–2026 рр. (<https://cutt.ly/7rpHrwjF>). Зокрема, працює провідний фахівець з питань запобігання та виявлення корупції (<https://cutt.ly/WrpHplhN>), який має окрему сторінку на сайті ЗВО. Під час зустрічі ЕГ з представниками структурних підрозділів уповноважена особа Снігурська І. Г. відзначила наявний антикорупційний механізм у ЗВО. На сайті ЗВО, на сторінці «Контакти», можна повідомити адміністрацію про порушення (<https://www.wunu.edu.ua/contact>). Під час зустрічі здобувачі зазначили, що обізнані з доступними способами врегулювання конфліктних ситуацій. Зокрема, НПП також повідомили про відсутність конфліктних ситуацій. Протягом усього періоду функціонування ОП випадків сексуальних домагань, корупції чи дискримінації не зафіксовано.

Загальний аналіз щодо Критерію 7:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП загалом відповідає вимогам підкритеріїв 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5 та 7.6. Сайт ЗВО містить повну та доступну інформацію про механізми освітньої та позаосвітньої підтримки здобувачів. Організовано доступ до інформаційних платформ, бібліотечних послуг і навчальних матеріалів. Ефективно функціонує система SMART Університет. ЗВО приділяє увагу забезпеченню безбар'єрного доступу. Тому критерій оцінено на рівні В. Сильна сторона: У ЗВО створено умови для осіб з особливими потребами, що включають доступну інфраструктуру, технічні та інформаційні ресурси. Забезпечено підтримку здобувачів з особливими освітніми потребами та можливість формування індивідуальних освітніх траєкторій.

Недоліки

1. У навігації сайту ЗВО розділ «Студентське життя» веде на порожню сторінку «Психологічна підтримка», яка не відповідає вже наявній на сайті ЗВО сторінці «Психологічна допомога».

Рекомендації

1. Створити єдину сторінку, присвячену питанням психологічної допомоги на сайті ЗВО, щоб на неї вели дійсні посилання у навігації сайту ЗВО. 2. Варто розширити використання сучасного спеціалізованого програмного забезпечення, зокрема у межах навчальних дисциплін: Управління командами – Trello, Asana, Notion або Slack; Менеджмент персоналу – PeopleForce, Hurma System, BambooHR – для практичного закріплення знань здобувачами у межах навчального процесу.

Рівень відповідності Критерію 7.

Рівень В

Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:

1. Заклад вищої освіти послідовно здійснює визначені ним процедури розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітньої програми

Механізм розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОПП формується відповідно до Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти в ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf) і регламентується Положенням про організацію освітнього процесу в ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pol_pro_org_osv_proc.PDF), Положенням про розробку освітніх програм у Західноукраїнському національному університеті (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok_rozrobku_op.pdf) та Положенням про порядок перегляду (оновлення) освітніх програм (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregljadu_op.pdf). Рішення про необхідність перегляду ОП приймається у разі потреби, але не рідше одного разу за повний курс навчання за ОП на основі аналізу та оцінки результатів моніторингу. Освітня програма може щорічно оновлюватися в частині структурних складових ОП, зокрема, змісті робочих програм освітніх компонентів (та силабусів), програм практик, методах навчання та формах оцінювання тощо. Якщо результати перегляду вимагають перепроектування (або запровадження) ОП, її освітніх компонентів, кількості кредитів, професійних компетентностей, програмних результатів навчання тощо - тоді ОП підлягає модернізації (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregljadu_op.pdf). В цьому випадку, група забезпечення спеціальності разом з представниками роботодавців та здобувачами вищої освіти проводить оновлення та/або модернізацію ОП. Проект освітньої програми оприлюднюється на офіційному веб-сайті ЗУНУ для пропозицій та зауважень стейкхолдерів. За результатами обговорення поданих пропозицій на засіданні ГЗС, за участю завідувача кафедри та стейкхолдерів, визначаються зміни до ОП, що вносяться до аналітичного звіту (https://www.wunu.edu.ua/opp/analit_zvit/bakalavr/073_UP_bac_az_24.pdf) і оновленого варіанта ОП. Оновлена освітня програма подається на розгляд до Науково-методичної ради з питань якості вищої освіти ЗУНУ за погодженням із директором навчально-наукового центру моніторингу якості освіти та методичної роботи і першого проректора. Після чого освітня програма виноситься на розгляд та затвердження вченої ради ЗУНУ. До освітньо-професійної програми 2024 р., були внесені, зокрема зміни, що стосуються виокремлення освітніх компонент: ОК22 «Тайм-менеджмент» та ОК 34 «Цифрові технології в менеджменті», що сприяє підсиленню програмних результатів навчання: ПРН4; ПРН5; ПРН6; ПРН8; ПРН 7; ПРН9; ПРН11; ПРН12; ПРН15; ПРН17 (https://www.wunu.edu.ua/opp/analit_zvit/bakalavr/073_UP_bac_az_24.pdf). Результати зустрічей ЕГ, а також вивчення протоколів засідання кафедри щодо оновлення ОП та самих варіантів ОП протягом 2021-2024 рр. загалом дозволили зробити висновок, що ЗУНУ послідовно здійснює визначені ним процедури розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП. У той же час під час акредитаційної експертизи ЕГ було виявлено у відомості самоаналізу технічні неточності.

2. Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через відповідні органи самоврядування залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Пропозиції здобувачів вищої освіти беруться до уваги під час перегляду освітньої програми

Здобувачі ОП «Управління персоналом» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти активно залучаються до процесу перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості через участь у розширених засіданнях кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, засіданнях групи забезпечення спеціальності й включенням до складу робочої групи з розроблення проекту освітньої програми. Крім того, здобувачі вищої освіти можуть ознайомитися із робочими програмами і силабусами вибірових навчальних дисциплін (<https://www.wunu.edu.ua/bachelor-feu-op/>). За результатами наданих, зокрема здобувачами, пропозицій, група забезпечення спеціальності аналізує їхні побажання та подає узагальнені пропозиції. Для спрощення цього процесу в ЗУНУ запроваджено анонімне електронне анкетування з різних аспектів організації освітнього процесу за ОП (https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuring-the-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html). Так, до освітньої програми 2024 року були включені пропозиції здобувачки ОП Оксани Загородної (до каталогу вибірових дисциплін внесено: ВК «Цифрові технології в бізнесі», ВК «Економіка соціальних медіа» та запропоновано постійно оновлювати блок вибірових дисциплін для забезпечення варіативності вибору) та здобувачки Анжеліка Кузь (до каталогу вибірових дисциплін внесено ВК «Людський розвиток» та ВК «Інтернаціональний маркетинг» англійською мовою) (https://www.wunu.edu.ua/opp/analit_zvit/bakalavr/073_UP_bac_az_24.pdf). Здобувачі можуть також залучатися до процесу забезпечення якості ОП та оновлення ОП в ЗУНУ також і через Університетську раду студентів, Раду молодих вчених університету, вчених рад факультету та університету (<https://www.wunu.edu.ua/studentske-samovriaduvannia-urs/>). Згідно з Положенням про студентське самоврядування ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/pdf/doc_zunu/pologennya_str_pidr/polozhennja-pro-studentske-samovrtjaduvannjazunu.PDF), органи студентського самоврядування мають право: вносити пропозиції щодо контролю за якістю освітнього процесу; сприяти навчальній, науковій і творчій діяльності здобувачів; брати участь у вирішенні конфліктних ситуацій; спільно з відповідними структурними підрозділами університету сприяти

забезпеченню інформаційної, правової, психологічної, фінансової, юридичної та іншої допомоги здобувачам; бути представниками в колегіальних і робочих органах університету; вносити пропозиції щодо змісту навчальних планів та програм.

3. Роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери

З метою забезпечення практикоорієнтованої підготовки фахівців у сфері управління персоналом до періодичного перегляду ОП, змістового оновлення та інших процедур забезпечення її якості активно залучаються роботодавці. Вони вносили пропозиції щодо вдосконалення ОП 2021-2024 рр. релевантних до сучасних вимог підприємств на розширених засіданнях кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу (<https://www.facebook.com/share/p/1A7jgvV4Fo/>) організації круглих столів (<https://www.wunu.edu.ua/news/23423-vdbuvsja-kruglij-stl-suchasn-vikliki-menedzhmentu-v-umovah-ddzhitalizaciyekonomki.html>) й постійно приймали участь у громадському обговоренні проєктів ОП. Зокрема, в ОП 2024 р. внесла пропозиції щодо змістового наповнення ОК, Олена Левчук (ТОВ «Тервікнопласт») запропонувала ввести ОК «Цифрові технології в менеджменті персоналу», Ліана Данилишин (ТОВ «М'ясокомбінат Тернопільський») ініціювала пропозиції щодо забезпечення безпеки персоналу в контексті збереження метального здоров'я (розширено змістове наповнення ОК «Безпека персоналу»); Ігор ДУТКА (ТОВ «ДАРТ») наголосив на необхідності ОК «Господарське право» замінити на ОК «Право», Катерина Романовська (керівник підвідділу пошуку, підбору і розвитку персоналу ТзОВ «СЕ БорднетцеУкраїна») ініціювала пропозиції щодо внесення до каталогу вибіркових дисциплін: ВК «Цифрова грамотність», ВК «Smart технології» та наголошено на необхідності постійно оновлювати блок вибіркових дисциплін для забезпечення варіативності вибору. (https://www.wunu.edu.ua/opp/analit_zvit/bakalavr/073_UP_bac_az_24.pdf).

4. Наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників освітньої програми (крім випадку проходження акредитації вперше)

Акредитація ОП є первинною. Проте під час зустрічей зі стейкхолдерами у ній приймали участь випускники попередніх років спеціальності «Економіка праці та управління персоналом», які зазначили, що працюють за фахом і підтримують регулярно контакти з кафедрою та сприяють удосконаленню ОП. Серед них Миськів Ю. (HR «Контінентал Фармерз Груп»), Шевчук Т. (HR «Агропродсервіс»), Олексюк М. (менеджер з персоналу ТзОВ «Галичина Захід»). Таким чином на кафедрі відпрацьована модель співпраці з випускниками, зокрема у сфері управління персоналом.

5. Система забезпечення якості закладу вищої освіти забезпечує вчасне реагування на результати моніторингу освітньої програми та/або освітньої діяльності з реалізації освітньої програми, зокрема здійснений через опитування заінтересованих сторін

У рамках ЗВО система забезпечення якості функціонує відповідно до: Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти в ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezpe_yakosti_osvity.pdf), безпосередньо регулюється Положенням про розробку освітніх програм у ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok_rozrobku_op.pdf) та Положенням про порядок перегляду (оновлення) освітніх програм, розробленим Навчально-науковим центром моніторингу якості освіти та методичної роботи ЗУНУ (https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregljadu_op.pdf). У даних положеннях передбачені алгоритми щодо своєчасного реагування системи забезпечення якості ЗВО на виявлені недоліки у ОП чи освітній діяльності, що, зокрема, було продемонстровано зокрема під час внесення змін до ОП. Поряд з цим, під час зустрічі ЕГ зі здобувачами, роботодавцями та НПП було підтверджено, що існують ефективні комунікації з керівництвом ЗВО та факультету, завідувачем кафедрою, гарантом, кураторами і необхідні рішення щодо удосконалення освітнього процесу приймаються та реалізуються оперативно. Результати зворотного зв'язку є предметом постійного обговорення на кафедрі, у групі забезпечення спеціальності. За їх підсумками приймаються рішення щодо оптимізації змісту і порядку організації освітнього-наукового процесу за ОП. У межах реалізації внутрішньої системи забезпечення якості проводиться комплексне соціологічне опитування учасників освітнього процесу з метою вивчення задоволеності реалізацією ОП «Управління персоналом». Результати опитування доступні на офіційному вебсайті університету: (https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuring-the-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakostosvti.html). У межах обговорення результатів опитування університет планує реалізацію відповідних заходів для підвищення рівня задоволеності учасників освітнього процесу. Так, зокрема, поліпшується матеріально-технічна база, залучаються фахівці-практики до освітнього процесу. Передусім увага фокусується на посиленні практичної складової підготовки здобувачів вищої освіти. У той же час, протягом акредитаційної експертизи, було виявлено, що поряд з ВСО було завантажено додаток з інформацією для попередньої версії ОП. Даний факт також було пояснено як технічну помилку і акцентовано, що необхідну інформацію щодо таблиць додатку можна отримати на сайті (<https://surl.li/pgrhfx>).

6. Результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та рекомендації, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду освітньої програми

Результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuringthe-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html демонструють, що дана ОП відповідає актуальним вимогам ринку праці та дозволяє забезпечувати підготовку конкурентоспроможних фахівців. Співпраця із роботодавцями забезпечує здобувачам можливості проходити переддипломну практику в різних компаніях і набувати практичних навичок. До освітнього процесу залучаються практикуючі HR-спеціалісти, які мають досвід роботи в організаціях. Врахування рекомендацій з акредитацій інших програм для ОП «Управління персоналом» є важливим етапом у забезпеченні якості та розвитку цієї програми. Це дозволяє зберегти актуальність та відповідність вимогам ринку праці, а також сприяє інтеграції найкращих практик та стандартів вищої освіти. Під час зустрічей з директором навчально-наукового центру моніторингу якості освіти та методичної роботи, завідувачкою кафедри та гарантом ОП, НПП було з'ясовано, що вони поінформовані про результати проходження акредитаційної експертизи інших ОП університету та факультету зокрема і враховують рекомендації щодо їхнього удосконалення у своїй роботі.

7. В академічній спільноті закладу вищої освіти формується культура якості освіти, що сприяє постійному розвитку освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою

Постійний фокус найвищого керівництва на питанні розвитку системи управління якістю університету є головною засадою формування позитивної та холістичної культури якості освіти у ЗВО. Під час проведення акредитаційної експертизи ЕГ було встановлено, що у ЗУНУ сформувалася модель культури якості, яка поєднує як прагнення учасників освітнього процесу, зокрема НПП та студентів, так і інтереси й активність зовнішніх стейкхолдерів (роботодавців, академічної спільноти) щодо якісного удосконалення ОП «Управління персоналом» й освітнього процесу. Так, особливо важливу роль в процесі поступового вдосконалення культури якості мають НПП, які регулярно оновлюють свої ОК, впроваджують інноваційні методи викладання тощо та студенти, які активно залучені до удосконалення освітнього процесу на партнерських засадах.

Загальний аналіз щодо Критерію 8:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Загалом внутрішня система забезпечення якості освітньої програми виконує свої функції і забезпечує достатній якісний рівень як ОП, так і освітньої діяльності. ОП та освітня діяльність загалом відповідають Критерію 8. Відбувається процес регулярного оновлення ОП з урахуванням позицій роботодавців, здобувачів, НПП, академічної спільноти та випускників ОП. Поряд з цим враховуються результати попередніх акредитацій у ЗВО.

Недоліки

Недостатній рівень контролю та супроводження процесу розробки й завантаження відомостей самооцінювання й таблиць додатку. Так під час акредитаційної експертизи були виявлені технічні неточності, а саме було завантажено таблиці додатку релевантні до попередньої версії ОП.

Рекомендації

Посилити роботу Навчально-наукового центру моніторингу якості освіти та методичної роботи щодо консультування, супроводження та контролю процесу підготовки до проходження акредитаційної експертизи, зокрема процесу розробки та завантаження відомостей самооцінювання й таблиць додатку.

Рівень відповідності Критерію 8.

Рівень В

Критерій 9. Прозорість та публічність:

1. Визначені чіткі та зрозумілі правила і процедури, що регулюють права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу, є доступними для них та яких послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми

Права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу регулюються Статутом (<https://cutt.ly/trpKFRGj>), Колективним договором (<https://cutt.ly/утрKFC42>) та Правилами внутрішнього розпорядку (<https://cutt.ly/prpKGoWQ>). Ці та інші документи зручно й доступно згруповані на окремій сторінці сайту ЗВО (<https://cutt.ly/FrpKJ6Mo>). Під час зустрічі в здобувачів виникли складнощі з відповіддю на питання про розуміння ними правил та обов'язків у ЗВО, тому рекомендується посилити інформування здобувачів про наявність у ЗВО внутрішніх документів, що визначають права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу.

2. Заклад вищої освіти не пізніше ніж за місяць до затвердження освітньої програми або змін до неї оприлюднює на своєму офіційному вебсайті відповідний проєкт із метою отримання зауважень та пропозицій заінтересованих сторін

На окремій сторінці сайту ЗВО (<https://cutt.ly/WrpKTjqu>), де зібрано різні проєкти освітніх програм, розміщено проєкт ОП за 2024 р. (<https://cutt.ly/ZrpKRj1z>) та 2025 р. (<https://cutt.ly/WrpKRpni>), а також результати громадського обговорення за 2024 р. (<https://cutt.ly/TrpKRYKf>). Документ за результатами громадського обговорення містить подані пропозиції, інформацію про їх авторів, результати розгляду та відповідні обґрунтування. Окрім цього, на сторінці з проєктом ОП передбачено можливість подання нових пропозицій.

3. Заклад вищої освіти забезпечує на своєму вебсайті відкритий доступ до інформації та документів відповідно до законодавства. Заклад вищої освіти своєчасно оприлюднює на своєму офіційному вебсайті точну та достовірну інформацію про освітню програму (освітню програму у повному обсязі, навчальні плани, робочі програми навчальних дисциплін, можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти) в обсязі, достатньому для інформування відповідних заінтересованих сторін та суспільства

Відомості про ОП за різні роки, а також перелік нормативних та вибіркового дисциплін розміщено на спеціальній сторінці на сайті ЗВО (<https://cutt.ly/утрKsW8o>). Перелік включає силабуси та робочі програми. Окрім цього, на сторінці доступна форма для подання пропозицій, а також наявні рецензії та відгуки стейкхолдерів. Загалом, обсяг представленої інформації відповідає вимогам публічності та забезпечує належний рівень поінформованості стейкхолдерів.

Загальний аналіз щодо Критерію 9:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП загалом відповідає вимогам підкритеріїв 9.1, 9.2 та 9.3. На сайті ЗВО у доступній формі представлено внутрішні документи, що регламентують права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу. Також оприлюднено проєкт ОП, результати його громадського обговорення. Загальний обсяг і структура оприлюдненої інформації про ОП на сайті ЗВО свідчать про належний рівень публічності та відкритості. Отже, відповідність за цим критерієм оцінюється на рівні В. Сильна сторона: 1. Відсутня.

Недоліки

Під час зустрічі в здобувачів виникли складнощі з відповіддю на питання про розуміння ними правил та обов'язків у ЗВО.

Рекомендації

Рекомендується посилити інформування здобувачів про наявність у ЗВО внутрішніх документів, що визначають права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу.

Рівень відповідності Критерію 9.

Критерій 10. Навчання через дослідження:

1. Зміст освітньо-наукової (освітньо-творчої) програми забезпечує повноцінну підготовку аспірантів (ад'юнктів) до розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності за відповідною спеціальністю (спеціальностями) та/або галуззю знань (галузями знань), володіння методологією наукової та педагогічної діяльності

не застосовується

2. Наукова (освітньо-творча) діяльність аспірантів (ад'юнктів) відповідає напряму досліджень (творчості) наукових (творчих) керівників

не застосовується

3. Заклад вищої освіти здатний сформувати разові спеціалізовані вчені ради (разові спеціалізовані ради з присудження ступеня доктора мистецтва) для атестації аспірантів (ад'юнктів), які навчаються на відповідній освітній програмі

не застосовується

4. Заклад вищої освіти організаційно та матеріально забезпечує можливості для виконання наукових досліджень (творчих проєктів) і апробації їх результатів відповідно до тематики аспірантів (ад'юнктів) (проведення регулярних конференцій, семінарів, колоквиумів, концертів, спектаклів, майстер-класів, персональних виставок, публічних виступів, надання доступу до використання лабораторій, обладнання, інформаційних та обчислювальних ресурсів тощо)

не застосовується

5. Заклад вищої освіти забезпечує можливості для залучення аспірантів (ад'юнктів) до міжнародної академічної спільноти за спеціальністю, зокрема через виступи на конференціях, публікації, концерти, спектаклі, майстер-класи, персональні виставки, публічні виступи, участь у спільних дослідницьких (творчих мистецьких) проєктах тощо

не застосовується

6. Наявна практика участі наукових (творчих) керівників аспірантів (ад'юнктів) у дослідницьких (творчих мистецьких) проєктах, результати яких регулярно публікуються, презентуються та/або практично впроваджуються

не застосовується

7. Заклад вищої освіти забезпечує дотримання академічної доброчесності у професійній діяльності наукових (творчих) керівників та аспірантів (ад'юнктів), зокрема вживає заходів для унеможливлення здійснення наукового (творчого) керівництва особами, які вчинили порушення академічної доброчесності

не застосовується

Загальний аналіз щодо Критерію 10:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

не застосовується

Недоліки

не застосовується

Рекомендації

не застосовується

Рівень відповідності Критерію 10.

не застосовується

IV. Інші спостереження

У цьому розділі експертна група може викласти інші спостереження, пов'язані із освітньою програмою, освітньою діяльністю за цією програмою або процедурою проведення акредитації.

дані відсутні

V. Підсумки

На думку експертної групи, підстави для прийняття рішення про відмову в акредитації ОП, не пов'язані із відповідністю Критеріям оцінювання якості освітньої програми, **відсутні**.

За результатами акредитаційної експертизи експертна група вважає, що освітня програма відповідає Критеріям за наступними рівнями відповідності:

Критерій 1. Проектування та цілі освітньої програми	B
Критерій 2 . Структура та зміст освітньої програми	B
Критерій 3 . Доступ до освітньої програми та визнання результатів навчання	B
Критерій 4 . Навчання і викладання за освітньою програмою	B
Критерій 5 . Контрольні заходи, оцінювання здобувачів вищої освіти та академічна доброчесність	B
Критерій 6. Людські ресурси	B
Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси	B
Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми	B
Критерій 9. Прозорість та публічність	B
Критерій 10. Навчання через дослідження	<i>не застосовується</i>

За результатами акредитаційної експертизи рішенням експертної групи є **акредитація**.

Додатки до звіту:

Документ	Назва файла	Хеш файла
Додаток	ID 32926.pdf	zwPY1NDMuxPL1mZl3KBA40x+4ZBWyr19d/hNKQaxKNY=

Шляхом підписання цього звіту ми стверджуємо, що провели акредитаційну експертизу у повній відповідності із Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, та інших актів законодавства, а також здійснювали свої функції добросовісно, неупереджено і доброчесно.

Документ підписаний кваліфікованими електронними підписами.

Керівник експертної групи

Левченко Олександр Миколайович

Члени експертної групи

Ягелюк Світлана Володимирівна

Капелюшна Тетяна Вікторівна

Лесюк Владислав Станіславович