

ЗВІТ

Про результати акредитаційної експертизи освітньої програми

Заклад вищої освіти	Київський університет імені Бориса Грінченка
Освітня програма	19124 Менеджмент організацій
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	Київський університет імені Бориса Грінченка
Назва ВСП ЗВО	не застосовується
ID освітньої програми в ЄДЕБО	19124
Назва ОП	Менеджмент організацій
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	Ховрак Інна Вікторівна, Шаповал Євген Олексійович, Величко Олександр Петрович (керівник)
Залучений представник роботодавців	не застосовується
Дати візиту до ЗВО	11.02.2021 р. – 13.02.2021 р.

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

Відомості про самооцінювання ОП	https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/nmc.kmn/accred/2021/073_vidomosti.pdf
Програма візиту експертної групи	https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/nmc.kmn/accred/2021/073_programa.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

Загальні враження про ОП, найголовніші висновки щодо відповідності Критеріям

Бакалаврська програма «Менеджмент організацій» функціонує в університеті, який має давні академічні традиції підготовки викладачів, дослідників та просвітителів. Сучасний Київський університет імені Б. Грінченка популяризує у власній корпоративній культурі прогресивні цінності лідерства-служіння людині, громаді та суспільству. Це гармонійно поєднується із підготовкою у ЗВО майбутніх лідерів-фахівців з менеджменту. До того ж з 2017 р. університет активно втілює в життя концепцію освітньої підготовки студентів у практичних центрах, в основу якої покладено навчання, засноване на дослідженнях та практичній діяльності. Корпоративна культура ЗВО розвивається на засадах довіри, доброзичливості, підтримки та співробітництва, чесності, справедливості, поваги гідності та прав кожного члена колективу. Усе це свідчить про сприятливі передумови для формування належної культури якості на освітніх програмах університету. При цьому ОП «Менеджмент організацій» має високий кадровий потенціал, активних стейкхолдерів, потужне матеріально-технічне забезпечення та належне середовище для успішного розвитку. Програма відповідає сучасним тенденціям розвитку спеціальності 073 «Менеджмент» та потребам ринку праці. При цьому ОП має інноваційний та взірцевий характер стосовно формування матеріально-технічної бази і освітнього середовища, а також організації практичної підготовки студентів. До того ж експертна група констатує загальну відповідність вимогам Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, таких процесів: формування власної структури та змісту ОП; проектування цілей ОП; формування доступу до ОП та визнання результатів навчання; організація навчання і викладання за ОП; контроль знань, оцінювання здобувачів вищої освіти та дотримання академічної доброчесності; забезпечення ОП людськими ресурсами; рівня організації і впровадження системи внутрішнього забезпечення якості програми; створення прозорих та публічних процедур для якісного функціонування ОП. Усі зазначені у звіті недоліки не є суттєвими, бо жоден з них не позначився на набутті компетентностей здобувачами вищої освіти та критично не ускладнив процес якісного отримання освітніх послуг. Крім того, консультативне оцінювання ОП «Менеджмент організацій» також засвідчило існування багатьох резервів для удосконалення, як самої програми, так і процесу її реалізації, за процесами, що наразі мають загальну відповідність. І хоча усі недоліки не є критичними, але їх належне врахування у майбутньому дозволить покращити можливості та перспективи функціонування цієї освітньо-професійної програми.

Підсумок сильних сторін програми та позитивних практик

Основою загальної корпоративної культури університету є принцип лідерського служіння. Гармонійне поєднання ОП «Менеджмент організацій» із місією та стратегією розвитку Київського університету імені Б. Грінченка. Освітня програма враховує тенденції розвитку спеціальності та ринку праці, які виявлені під час власних наукових досліджень гаранта ОП та керівника групи забезпечення спеціальності 073 «Менеджмент». Програма орієнтована на поглиблену практичну підготовку фахівців, що передбачає проходження двох навчальних та п'яти виробничих практик. Цільова взаємодія зі спеціалізованим медіахолдингом та залучення ментора-координатора практичної підготовки від бізнесу під час проходження студентами виробничої (проектної) практики. Впроваджено інноваційний підхід, який орієнтований на отримання здобувачами практичних навичок у центрах компетентностей університету (основи управління, функціонального менеджменту та реінжинірингу бізнес-процесів). Практика підписання викладачами та здобувачами вищої освіти Декларації про академічну доброчесність. Опитування випускників попередніх років зі спеціальності «Менеджмент». Форми та методи навчання і викладання за ОП дозволяють досягнути ПРН, сформувати необхідні soft та hard skills, створити умови для реалізації студентоцентрованого підходу та принципів академічної свободи. Впроваджено практику проведення гостьових лекцій із залученням професіоналів-практиків. Встановлено, що викладачі систематично оновлюють зміст тем навчальних дисциплін із огляду на результати власних наукових досліджень, наукові дослідження українських та закордонних вчених, сучасні потреби ринку, кейси компаній та результати практик здобувачів. Сформована практика проведення контрольних заходів та оцінювання здобувачів вищої освіти є прозорою та зрозумілою, діє уніфікована система оцінювання навчальних досягнень студентів. Варто відзначити існування дієвих механізмів підвищення мотивації, кваліфікації та лояльності викладачів. Використання ліцензійного програмного забезпечення. Заклад вищої освіти спрямовує достатню кількість коштів на забезпечення освітньої програми матеріально-технічними ресурсами, створює доступ всіх учасників освітнього процесу до них та до іншої інфраструктури, необхідної для навчання та наукової роботи. Взірцевою практикою є створення електронного портфоліо здобувача вищої освіти та викладача. Таким чином учасники освітнього процесу можуть дізнатися про роботу на наукові інтереси один одного, а також використати їх у майбутньому, як основу для резюме. Взірцевою розробкою є електронний кампус, в якому знаходиться вся необхідна інформація для учасників освітнього процесу, що разом із потужною системою на базі MOODLE спрощує процес провадження дистанційного навчання.

Підсумок слабких сторін програми та рекомендації з її удосконалення

Важливо підвищити рівень управлінського контролю за процесом перегляду ОП «Менеджмент організацій». Освітня програма має більше, ніж одну спеціалізацію. Доцільно внести зміни до ОП відповідно до положень п. 17 та п. 20 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту», а також роз'яснення НА стосовно використання категорії «спеціалізація». Важливо забезпечити повну відповідність ОП Стандарту вищої освіти у контексті вимог розділу VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти», який передбачає атестацію у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи із чіткими

обов'язковими вимогами до неї. Доцільно переглянути блоки вибіркового освітніх компонентів стосовно наявності в них однакової дисципліни «Господарське законодавство». Структурно-логічна схема потребує удосконалення, оскільки не відображає міжпредметні зв'язки, що унеможливило чітке виявлення пререквізитів та постреквізитів серед освітніх компонентів. Зважаючи на наявний ліцензійний обсяг спеціальності, при наборі здобувачів на дві бакалаврські ОП (ID 3114 «Менеджмент» та ID 19124 «Менеджмент організацій»), доцільно зменшити чинні організаційні обмеження ЗВО для вибору освітніх компонентів за блоками. Доцільно відобразити у меті ОП «Менеджмент організацій» унікальні особливості цієї програми. Зважаючи на комунальну власність ЗВО, рекомендовано врахувати регіональний фокус програми у програмних результатах навчання. Доцільно посилити наукову активність здобувачів та відображати систематизовану інформацію про результативність наукових досліджень здобувачів (зокрема, результатів участі у конкурсах студентських наукових робіт, перелік публікацій здобувачів тощо). Зважаючи на наведені у Положенні про організацію освітнього процесу види контролю (вхідний, проміжний та підсумковий), рекомендовано відобразити в робочих програмах навчальних дисциплін й особливості здійснення вхідного контролю. Рекомендовано відкорегувати зміст довідки про автоматизовану перевірку бакалаврської роботи на плагіат з використанням поняття «унікальність» роботи, можливо із зазначенням рівнів унікальності, відповідно до основних положень Закону України «Про вищу освіту». З огляду на особливості ОП, важливо посилити залучення до аудиторних занять професіоналів-практиків у сфері обліково-аналітичної діяльності. Оскільки встановлено наявність серед представників роботодавців-партнерів випускників кафедри, рекомендовано розглянути можливість створення Рад випускників для посилення співпраці зі стейкхолдерами у майбутньому. Вдосконалення потребує система інформування здобувачів вищої освіти про можливості перезарахування результатів отриманих знань в неформальній освіті. Доцільно розробити Положення про перезарахування результатів знань, отриманих у неформальній освіті. Також необхідно розробити процедуру повідомлення здобувачів про таку можливість. Рекомендовано започаткувати створення силабусів навчальних дисциплін, адже робочі програми можуть бути недостатньо інформативними та зрозумілими для абітурієнтів та здобувачів.

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. Проектування та цілі освітньої програми:

1. Освітня програма має чітко сформульовані цілі, які відповідають місії та стратегії закладу вищої освіти.

Мета бакалаврської ОП «Менеджмент організацій» визначена чітко. Вона орієнтована на підготовку фахівців, здатних вирішувати практичні проблеми та складні спеціалізовані задачі, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері управління організаціями та їх підрозділами. Варто зазначити, що мета ОП обмежується формулюванням цілей навчання у описі предметної області Стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти. Зважаючи на це, особливості (унікальність) цієї програми не визначаються метою ОП. Між тим за змістом особливості ОП «Менеджмент організацій» полягають у міждисциплінарному та практикоорієнтованому характері фахової підготовки з орієнтацією на загальне управління бізнесом та управління персоналом. Місія Київського університету ім. Б. Грінченка - служити людині, громаді, суспільству (<http://surl.li/lfcx>). Цілі програми відповідають місії закладу вищої освіти, зокрема у контексті того, що на програмі робиться особливий акцент на особистісному розвитку, навчанні лідерству та соціальній відповідальності. Цілі ОП узгоджуються і з візією закладу, яка передбачає ідею формування лідера з високою корпоративною культурою та постійним прагненням досконалості. Стратегія орієнтована на: сприяння особистісному та професійному розвитку успішної особистості шляхом удосконалення її природних здібностей, розкриття потенціалу та формування життєвих компетентностей; самореалізації НПП та створенню умов для їхнього постійного розвитку; організації роботи університету на засадах корпоративної культури, яка передбачає усвідомлення системи цінностей, що сповідує університетська спільнота тощо (<http://surl.li/lfcy>). У Стратегії розвитку ЗВО міститься програма розвитку університету на 2018-2022 рр. При цьому мета ОП «Менеджмент організацій» узгоджується і з більшістю стратегічних цілей Київського університету ім. Б. Грінченка. Зокрема, у контексті: 1) розвитку університету як простору вільних особистостей, об'єднаних спільними корпоративними цінностями і культурою лідерства-служіння; 2) забезпечення максимального сприяння розвитку здобувачів вищої освіти як свідомих і відповідальних громадян, цілісних та культурних особистостей, конкурентоспроможних професіоналів та лідерів; 3) здійснення переходу до моделі інноваційного університету, науково-освітнього НУВ-закладу системи столичної освіти, спроможного забезпечити підготовку, розвиток і підвищення кваліфікації конкурентоспроможних професіоналів у різних сферах діяльності та ін. У стратегії враховані можливості подальшого удосконалення ОП та/або спеціальності через реалізацію програм освітнього лідерства та забезпечення сталого інституційного розвитку на основі корпоративних цінностей.

2. Цілі освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням позицій та потреб заінтересованих сторін.

Програмні результати навчання частково визначаються із урахуванням позицій та потреб різних стейкхолдерів. Це, зокрема, стосується тих ПРН, які орієнтовані на підготовку з питань загального управління бізнесом та управління персоналом. Мета ОП «Менеджмент організацій» орієнтована виключно на положення бакалаврського стандарту вищої освіти зі спеціальності. Варто відзначити участь випускників 2017 р. (спеціальність 073 «Менеджмент») у засіданні кафедри управління з метою обговорення проекту ОП «Менеджмент організацій» (Протокол № 4 від 05.04.2017 р.). За підсумками засідання було враховано думку здобувачів щодо фокусу ОП та її змісту. Побажання здобувачів також бралися до уваги під час формування переліку обов'язкових та вибіркових компонент ОП (ОК «Законодавче забезпечення управління», Інформаційне забезпечення системи управління підприємства, «Фінансовий та інвестиційний менеджмент», «Управління персоналом та HR-брендінг»). Нині в університеті проводяться анонімні опитування здобувачів ОП (<http://surl.li/lfcz>) та випускників за спеціальністю «Менеджмент» (<http://surl.li/lfda>). Але ПРН не є об'єктом таких опитувань, ними є лише частково цілі ОП «Менеджмент організацій». При проектуванні ОП інтереси роботодавців бралися до уваги у контексті формування програмних результатів навчання (ДПРН-1 та ДПРН-2), що є важливими для роботи на фахових посадах менеджерів. Це підтвердило інтерв'ювання експертною групою роботодавців. Натомість, зазначені в цьому контексті у Відомостях про самооцінювання ПРН-У-1,5,6,7, як запропоновані роботодавцями, перш за все є вимогою Стандарту вищої освіти. Важливим стейкхолдером, позиції якого враховані у програмі, є і представники академічної спільноти університету, так і інших ЗВО. Це стосується складу освітніх компонент, змісту навчання та ін. Наприклад, формування ПРН-У-15 «Демонструвати спроможність застосовувати новітні технології у професійній діяльності, готовність і здатність шляхом самоосвіти, вивчення позитивного досвіду, удосконалювати свої управлінські навички», а також оновлення змісту ОК «Інформаційне забезпечення системи управління підприємства. Інформація підтверджена на зустрічі експертної групи з академічним персоналом. На ОП «Менеджмент організацій» надійшли рецензії від представників різних стейкхолдерів, де відсутні зауваження та пропозиції, у тому числі й щодо цілей та ПРН.

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

Тенденції розвитку спеціальності та ринку праці у сфері менеджменту вивчаються в ЗВО на основі постійного моніторингу. Особливості стану цих питань також досліджуються у наукових працях академічного персоналу, що задіяний на програмі, а також під час співпраці із роботодавцями. Наприклад, під час формування ОП було враховано результати оприлюдненого у 2017 р. дослідження завідувача кафедри управління Ільч Л.М. та гаранта Акіліної О.В. щодо сучасних тенденцій на ринку праці (<http://surl.li/lfdb>). До того ж цьому суттєво сприяла тривала співпраця ОП із компанією «UGEN» у межах проекту «Uni-Biz Bridge». Мета проекту налагодження взаємодії між університетами та роботодавцями. Серед постійних активних учасників – представники компаній «Райффайзен банк Аваль», «GENESIS», «JTI», «Imperial Tabacco», «Deloitte» (<http://surl.li/lfde>). Крім того, цьому сприяють і опитування випускників за спеціальністю «Менеджмент» (<http://surl.li/lfda>). Галузевий контекст був врахований при визначенні політики міждисциплінарності програми, а також фокусу ОП на двох напрямках «Управління розвитком бізнесу» та «Управління персоналом», що відображено у ДПРН-1 та ДПРН-2. Регіональний контекст зумовлений комунальною власністю ЗВО (територіальна громада м. Києва). Так, реалізація ПРН-У-14 «Виконувати дослідження індивідуально та/або під керівництвом лідера» забезпечується, у тому числі через дослідження здобувачами проблем м. Києва (<http://surl.li/lfdd>). Також регіональний аспект присутній у каталозі вибіркових курсів університету (<http://surl.li/lfde>). При формуванні ПРН вивчався досвід аналогічних освітніх програм столичних університетів. Завдяки цьому аналізу з'явилася ідея підвищення рівня практикоорієнтованості ОП «Менеджмент організацій» з метою використання такого підходу як конкурентної переваги. Досвід аналогічних іноземних програм глибоко не вивчався. Між тим міжнародна співпраця із Полонійною академією в м. Ченстохові (Польща) сприяла перегляду змісту ОК «Іноземна мова», яка забезпечує ПРН-У-10 (<http://surl.li/lfdf>).

4. Освітня програма дозволяє досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти (за наявності). За відсутності затвердженого стандарту вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти, програмні результати навчання повинні відповідати вимогам Національної рамки кваліфікацій для відповідного кваліфікаційного рівня.

Стандарт вищої освіти України для спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти офіційно затверджений наказом МОН України № 1165 від 29.10.2018 р. і мав бути введений у дію з 2018-2019 н.р. При проектуванні ОП «Менеджмент організацій» у 2017 р. брався до уваги проект цього стандарту. Це сприяло формуванню майбутньої відповідності в освітній програмі загальних і фахових компетентностей, а також програмних результатів навчання вимогам стандарту. ОП «Менеджмент організацій» дозволяє досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти.

Загальний аналіз щодо Критерію 1:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 1.

Відповідність ОП «Менеджмент організацій» місії та стратегії розвитку університету на 2018-2022 рр. Виявлення та врахування деяких позицій усіх заінтересованих сторін при проектуванні ОП (здобувачі вищої освіти, роботодавці та академічний персонал). Врахування галузевого контексту при визначенні політики міждисциплінарності програми, а також фокусу ОП на двох напрямках «Управління розвитком бізнесу» та «Управління персоналом». Орієнтування програми на тенденції розвитку спеціальності та ринку праці, вивчені під час власних наукових досліджень керівників проєктної групи та групи забезпечення. Врахування досвіду розробки аналогічних вітчизняних ОП для підвищення рівня практикорієнтованості ОП «Менеджмент організацій» з метою використання такого підходу як конкурентної переваги.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 1.

Слабкі сторони та недоліки: Мета ОП обмежується формулюванням цілей навчання у описі предметної області Стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем без урахування наявної унікальності (особливості) програми. Низький рівень вивчення досвіду розробки аналогічних іноземних ОП при формулюванні цілей, ПРН та освітніх компонентів ОП «Менеджмент організацій». Рекомендації: Рекомендовано визначити у меті ОП «Менеджмент організацій» наявні аспекти унікальності (особливостей) програми. Запропоновано відобразити регіональний фокус програми у ПРН, зважаючи на комунальну власність ЗВО. При оновленні програми варто вивчити і врахувати досвід аналогічних іноземних ОП. Запропоновано додати частину загальних та/або фахових компетентностей понад ті, що зафіксовані у стандарті, (а також ДФК-1 і ДФК-2), з метою підвищення рівня унікальності програми та кращого врахування позицій стейкхолдерів (із дотриманням вимог розділу III бакалаврського Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент»).

Рівень відповідності Критерію 1.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 1.

Усі зазначені недоліки не є суттєвими, бо жоден з них не позначився на набутті компетентностей здобувачами вищої освіти та критично не ускладнив процес якісного отримання освітніх послуг. При цьому ОП має значний рівень узгодженості із якісними характеристиками за підкритеріями 1.1 та 1.3. До того ж, враховуючи певну узгодженість за підкритеріями 1.2 та 1.4, голістичний підхід в оцінюванні, релевантність фактів і їх контексту, а також різну вагомість окремих підкритеріїв, ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 1.

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 навчального навантаження для відповідного рівня вищої освіти та відповідного стандарту вищої освіти (за наявності).

Обсяг ОП «Менеджмент організацій», яка розроблена у 2017 р. (Automatically generated PDF from existing images. (kubg.edu.ua)), становить 240 кредитів ЄКТС. Це відповідає статті 5 Закону України «Про вищу освіту». Загальний обсяг обов'язкових освітніх компонентів, спрямованих на формування компетентностей, визначених ОП, становить 180 кредитів ЄКТС. Крім того, 60 кредитів ЄКТС відведено на дисципліни за вибором здобувачів вищої освіти (становить 25,0 %), що відповідає вимогам чинного законодавства. ОП «Менеджмент» затверджена рішенням Вченої ради Київського університету імені Бориса Грінченка від 25.05.2017 р. (Протокол № 5) та введена в дію з 01.09.2017 р. наказом № 348 від 26.06.2017 р. Зміни до ОП «Менеджмент організацій» за період її функціонування не вносилися. Обсяг ОП та окремих освітніх компонентів (у кредитах ЄКТС) відповідає вимогам Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти. Зокрема, загальний обсяг ОП на базі повної загальної середньої освіти становить 240 кредитів ЄКТС і понад 50 % обсягу спрямовано на забезпечення загальних та спеціальних (фахових) компетентностей за спеціальністю, визначених стандартом вищої освіти.

2. Зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, включені до освітньої програми, складають логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дозволяють досягти заявлених цілей та програмних результатів навчання.

ОП «Менеджмент організацій» має чітку структуру та містить: профіль освітньої програми; перелік освітніх компонентів та їх логічну послідовність; форму атестації здобувачів вищої освіти, матрицю відповідностей програмних компетентностей компонентам ОП; матрицю забезпечення програмних результатів навчання відповідними компонентами ОП; рецензії на ОП. В ОП відображена послідовність вивчення освітніх компонент за семестрами та навчальними роками. ОК, включені до освітньої програми, загалом складають логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дозволяють досягти заявлених цілей. Але аналіз процесу вивчення деяких ОК, засвідчив певну дискусійність щодо послідовності викладання окремих дисциплін. Так, на 2 курсі здійснюється набуття здобувачами вищої освіти правових компетентностей (ОК17). Це відбувається після вивчення ОК «Державне та регіональне управління» та «Менеджмент». Натомість, правова підготовка скоріше має бути передумовою для опанування компетентностей за вищезгаданими управлінськими компонентами. Наприклад, це важливо перед вивченням теми 11 «Адміністративні методи управління: методи організаційно впливу і розпорядчого впливу» (ОК «Менеджмент») та теми 4 «Роль різних гілок влади у процесі державного управління» (ОК «Державне та регіональне управління»). Крім того, структурно-логічна схема не відображає міжпредметні зв'язки, що ускладнює чітке виявлення пререквізитів та постреквізитів при формуванні силабусів та/або робочих програм навчальних дисциплін (РПНД). Освітня програма «Менеджмент організацій» забезпечує обов'язковими компонентами програмні компетентності (загальні та фахові), а також дозволяє досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти за відповідною спеціальністю та рівнем вищої освіти.

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

Предметна область спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти переважно орієнтована на те, що об'єктом вивчення під час освітньої підготовки фахівця є управління організаціями та їх підрозділами. Це передбачає набуття компетентностей у сфері менеджменту, які дозволяють вирішувати практичні проблеми та складні спеціалізовані задачі, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, у сфері управління організаціями та їх підрозділами. До того ж предметна область спеціальності орієнтована на: парадигми, закони, закономірності, принципи, історичні передумови розвитку менеджменту; концепції системного, ситуаційного, адаптивного, антисипативного, антикризового, інноваційного, проектного менеджменту тощо; функції, методи, технології та управлінські рішення у менеджменті. Тут варто зазначити, що за обов'язковими компонентами зміст бакалаврської ОП «Менеджмент організацій» загалом відповідає предметній області спеціальності 073 «Менеджмент». Цьому сприяло врахування при створенні ОП вимог проекту стандарту, вивчення тенденцій розвитку спеціальності та потреб ринку праці, досвіду аналогічних вітчизняних програм тощо. При цьому проектна група ухвалила рішення про включення до освітньої програми, як обов'язкової, ОК «Фізичне виховання», що не пов'язана із предметною областю спеціальності та формуванням соціальних навичок (soft skills). Між тим на фокус-групах було підтверджено відповідність такого рішення потребам здобувачів вищої освіти. До того ж опитування стейкхолдерів також показало, що ОП може бути удосконалена за рахунок включення додаткових дисциплін, які також будуть орієнтовані на предметну область спеціальності 073 «Менеджмент».

4. Структура освітньої програми передбачає можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін у обсязі, передбаченому законодавством.

Організація формування індивідуальної освітньої траєкторії на ОП «Менеджмент організацій» регламентується та забезпечується таким документом як Положення про порядок та умови здійснення вибору навчальних дисциплін студентами (<https://bit.ly/2N2dpKv>) – (наказ № 642 від 25.11.2016 р.). Вибіркова складова освітньої програми та навчального плану становить 60 год. (25 %). Процес вибору освітніх компонент передбачає три альтернативи: 1) вибір ОК спеціалізації «Управління розвитком бізнесу» (7 навчальних дисциплін та 1 виробнича практика) загальним обсягом 40 год. та вибір ОК із каталогу курсів ЗВО загальним обсягом 20 год.; 2) вибір ОК спеціалізації «Управління персоналом» (7 навчальних дисциплін та 1 виробнича практика) загальним обсягом 40 год. та вибір ОК із каталогу курсів загальним обсягом 20 год.; 3) вибір освітніх компонент із каталогу курсів ЗВО загальним обсягом 60 год. (<https://bit.ly/3bovxwb>). Така система вибору є гнучкою та багатоальтернативною і загалом дозволяє сформувати індивідуальну освітню траєкторію для здобувача вищої освіти із власними цілями навчання за професією. Але наявність у двох альтернативних блоках ОК «Господарське законодавство» певною мірою обмежує можливості вибору. Хоча це обмеження є частковим через наявність повного позаблокового вибору із загальноуніверситетського каталогу вибіркових курсів. Студенти мають можливість попередньо ознайомитися зі змістом пропонованої до вибору дисципліни на сайті ЗВО (<https://bit.ly/2LM2cgt>) та в системі Moodle. Організація процесу вибору включає декілька етапів. Серед них і підтвердження студентом свого вибору в системі е-навчання. Згодом результати вибору здобувачів опрацьовуються НМЦ стандартизації та якості освіти, після чого ухвалюються остаточні рішення щодо вибіркових дисциплін, які будуть вивчатися у наступному навчальному році із урахуванням

організаційних обмежень. Здобувачі вищої освіти даної ОП у ході проведення онлайн-зустрічей підтвердили вільне право на індивідуальне обрання вибіркового освітнього компонент. Демонстрація експертній групі індивідуальних навчальних планів здобувачів вищої освіти різних років навчання засвідчила, що студенти користуються альтернативними можливостями формування власної освітньої траєкторії навчання за професією. Знижує такі можливості наявність організаційних обмежень щодо мінімальної кількості студентів для навчання за обраною ОК. Вона становить 12 осіб для компонентів спеціалізацій та 25 осіб для дисциплін із каталогу курсів. За ліцензійного обсягу набору на спеціальність в обсязі 25 осіб це загалом є обґрунтованим. Натомість, при існуванні на спеціальності 073 «Менеджмент» декількох бакалаврських ОП (ID 3114 «Менеджмент» та ID 19124 «Менеджмент організацій») такий вибір за т.зв. «спеціалізаціями» для багатьох студентів фактично неможливий. Тоді організаційні обмеження доцільно зменшувати.

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

Практикорієнтований характер освітньої програми «Менеджмент організацій» позиціонується як її особливість та конкурентна перевага на ринку освітніх послуг. При цьому ОП передбачає проходження обов'язкової практики на кожному році навчання загальним обсягом 58,5 кредити ЄКТС. А, якщо брати до уваги навчання на спеціалізації, то практична підготовка загалом становитиме 64,5 кредити ЄКТС (близько 27 % обсягу ОП). У освітній програмі «Менеджмент організацій» передбачено 7 видів практик: 1 курс - навчальна (екскурсії на підприємства); 2 курс – навчальна (на базі підприємств); 3 курс – виробнича (функціональна); 4 курс – виробнича (проектна), виробнича за спеціалізацією, виробнича (управлінська-стажування) та переддипломна. Особливої уваги заслуговує виробнича (проектна) практика, яка передбачає цільову взаємодію із медіахолдингом «StarLightMedia» (ICTV, М1, М2, ОЦЕ, Новий канал, СТБ). Координатор від холдингу – О. Катюшенко. Ця практика фіналізується підготовкою проектного кейсу «Від ідеї до реалізації». Також варто зауважити, що близько половини рекомендованих баз переддипломної практики становлять органи публічного управління та адміністрування. Усі види практик забезпечені відповідними робочими програмами та методичними рекомендаціями до їх проходження. ЗВО має укладені довготермінові договори щодо проходження здобувачами практик. Представники роботодавців підтвердили, що при формуванні програм практики беруться до уваги їх пропозиції. Ознайомлення з робочими програмами засвідчило, що загалом усі види практик дозволяють здобути як загальні, так і фахові компетентності, необхідні для подальшої професійної діяльності у сфері менеджменту. На онлайн-зустрічі здобувачі вищої освіти загалом підтвердили задоволеність рівнем організації практичної підготовки в університеті. Крім того, вони засвідчили наявність можливості самостійно обирати базу практики та повідомили про сприятливі умови для практичної підготовки у відповідних підприємствах та організаціях. Роботодавці, серед яких були присутні представники баз практик, загалом відзначили належний рівень теоретичної підготовки студентів в ЗВО. До того ж здобувачі отримують певні практичні навички через мережу центрів компетентностей університету з: основ управління, функціонального менеджменту та реінжинірингу бізнес-процесів (<https://bit.ly/3tVpRw3>). Підходи до організації практичної підготовки студентів, а також задіяння для цього центрів компетентностей, мають інноваційний характер та можуть бути рекомендовані до впровадження у інших ЗВО.

6. Освітня програма передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), що відповідають заявленим цілям.

ОП «Менеджмент організацій» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» дозволяє здобувачам набутти таких соціальних навичок (soft skills) як критичне мислення, комунікативність, робота в команді, самонавчання, самоудосконалення, етичність, креативність та ін. Це досягається у процесі вивчення дисциплін освітньої програми, які дозволяють отримати загальні або фахові компетентності, що можна віднести до категорії соціальних навичок. Наприклад, здатність: реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати демократичні цінності та необхідність сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина; зберігати та примножувати моральні і культурні цінності; спілкуватися державною та іноземною мовою; цінувати та поважати різноманітності та мультикультурності тощо. До таких обов'язкових освітніх компонент можна віднести дисципліни: «Університетські студії», «Іноземна мова», «Українські студії», «Філософські студії» тощо (Automatically generated PDF from existing images. (kubg.edu.ua)). До того ж часу численні соціальні навички можуть бути сформовані через низку вибіркового дисциплін у загальноуніверситетському каталозі курсів (<https://bit.ly/3qjLDMy>). При цьому багато інших ОК також мають окремі тематичні розділи, що дозволяють набутти певних soft skills. Усі ці навички дозволяють випускнику бути конкурентоспроможними на ринку праці. Отже, ОП «Менеджмент організацій» передбачає значний рівень забезпечення розвитку соціальних навичок під час навчання. Але цей рівень має передумови і для подальшого удосконалення. Зокрема, студентам можуть бути створені додаткові умови для отримання таких навичок через можливість навчання на відповідних факультативах або спеціальних курсах в ЗВО. Кадровий потенціал університету для організації такого навчання є високим.

7. Зміст освітньої програми ураховує вимоги відповідного професійного стандарту (за наявності).

Професійний стандарт за спеціальністю 073 «Менеджмент» на тепер відсутній.

8. Обсяг освітньої програми та окремих освітніх компонентів (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) реалістично відбиває фактичне навантаження здобувачів, є відповідним для досягнення цілей та програмних результатів навчання.

Співвіднесення обсягу окремих компонент ОП «Менеджмент організацій» із фактичним навантаженням здобувачів вищої освіти регулюється Положенням про організацію освітнього процесу (<https://bit.ly/2ZarbcT>), де встановлено загальні вимоги щодо цього процесу. Аналіз навчального плану 2017 р. засвідчив, що загальний обсяг освітніх компонент, які заплановані до вивчення, становить 60 кредитів на рік із рівномірним розподілом за семестрами. При цьому протягом семестру здобувачі засвоюють не більше 8 ОК, включно із курсовими роботами та практикою (<https://bit.ly/2LQmlCe>). Частка аудиторних годин, відведених за освітньою компонентою становить не більше 1/2 від загальної кількості годин, але і не менше 1/3. А аудиторне тижневе навантаження студента коливається у межах від 21 год. (6 семестр) до 29 год. (7 семестр). Аналіз розкладу занять (<https://bit.ly/37anH22>) засвідчує, що навчальний день здобувача передбачає не більше 8 академічних годин аудиторної роботи. Достатність обсягу аудиторної та самостійної роботи за більшістю освітніх компонентів було підтверджено на онлайн-зустрічах зі здобувачами вищої освіти та представниками студентського самоврядування. Це засвідчує і додатковий аналіз змісту компонентів ОП «Менеджмент організацій» членами експертами комісії. Тому є підстави стверджувати, що обсяг ОП та окремих освітніх компонентів реалістично відбиває фактичне навантаження здобувачів та є відповідним для досягнення цілей та ПРН.

9. У разі здійснення підготовки здобувачів вищої освіти за дуальною формою освіти структура освітньої програми та навчальний план узгоджені із завданнями та особливостями цієї форми здобуття освіти.

Підготовка здобувачів вищої освіти ОП «Менеджмент організацій» за дуальною формою навчання у Київському університеті імені Бориса Грінченка наразі не здійснюється.

Загальний аналіз щодо Критерію 2:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 2.

Інноваційний практикорієнтований характер освітньої програми «Менеджмент організацій». Організація на ОП виробничої (проектної) практики через цільову взаємодію зі спеціалізованим медіахолдингом та залученням ментора-координатора практичної підготовки від бізнесу. Підхід, орієнтований на отримання практичних навичок у центрах компетентностей університету (основи управління, функціонального менеджменту та реінжинірингу бізнес-процесів). Узгодженість змісту освітньої програми із предметною областю визначеною для неї спеціальності 073 «Менеджмент». Можливість ефективного формування соціальних навичок під час навчання на програмі. Наявність реалістичних умов щодо фактичного навчального навантаження здобувачів вищої освіти для досягнення цілей та ПРН.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 2.

Слабкі сторони та недоліки: Дисципліну «Господарське законодавство» містять обидва блоки вибіркового освітніх компонентів. Структурно-логічна схема не відображає міжпредметні зв'язки, що унеможлиблює чітке виявлення пререквізитів та постреквізитів, зокрема при формуванні силабусів та/або робочих програм навчальних дисциплін (РПНД). Рекомендації: З метою чіткої ідентифікації пререквізитів та постреквізитів у структурно-логічній схемі ОП важливо відобразити міжпредметні зв'язки. Варто переглянути блоки вибіркового освітніх компонентів таким чином, щоб процедура вибору не призводила до того, що дисципліна «Господарське законодавство» у двох варіантах вибору є безальтернативною. У освітній програмі рекомендовано забезпечити формування управлінських компетентностей здобувачів вищої освіти не раніше набуття ними правових компетентностей. У разі набору здобувачів вищої освіти на дві бакалаврські освітні програми (ID 3114 «Менеджмент» та ID 19124 «Менеджмент організацій») за спеціальністю 073 «Менеджмент», доцільно зменшити організаційні обмеження для вибору освітніх компонент за блоками. Запропоновано розглянути можливість створення додаткових умов для отримання соціальних навичок (soft skills) через навчання здобувачів на відповідних факультативах або спеціальних курсах у ЗВО.

Рівень відповідності Критерію 2.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 2.

Підходи до організації практичної підготовки студентів, а також задіяння для цього центрів компетентностей, мають інноваційний характер та можуть бути рекомендовані до впровадження у інших ЗВО. Усі зазначені недоліки не є суттєвими, бо жоден з них не позначився на набутті компетентностей здобувачами вищої освіти та критично не ускладнив процес якісного отримання освітніх послуг. При цьому ОП має інноваційний характер за підкритерієм 2.5, достатній рівень узгодженості із якісними характеристиками за підкритеріями 2.1, 2.3, 2.6 та 2.8. До того ж, враховуючи часткову узгодженість за підкритеріями 2.2 та 2.4, голістичний підхід в оцінюванні, релевантність фактів і їх контексту, а також різну вагомість окремих підкритеріїв, ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 2 з недоліками, що не є суттєвими.

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

1. Правила прийому на навчання за освітньою програмою є чіткими та зрозумілими, не містять дискримінаційних положень та оприлюднені на офіційному веб-сайті закладу вищої освіти.

Інформація про Правила прийому до Київського університету імені Бориса Грінченка розміщено на веб-сайті ЗВО у розділі «Вступникам» (<https://cutt.ly/vjDyNkF>). Інформація подана доступно, детально. Вчасно оновлюється відповідно до періоду початку профорієнтаційної та вступної кампанії. Дискримінаційні положення відсутні. Перешкод доступності до отримання вищої освіти для особливих категорій громадян, іноземних здобувачів та осіб без громадянства не виявлено.

2. Правила прийому на навчання за освітньою програмою враховують особливості самої освітньої програми.

Правила прийому враховують особливості ОП. Програми вступного фахового випробування (для вступників на базі отриманих дипломів молодших спеціалістів) оприлюднюються на сайті університету (<https://cutt.ly/ojDu9ct>). Для вступників на базі повної загальної середньої освіти здійснюється конкурсний відбір на основі ЗНО. На думку представників ЗВО, головним в роботі менеджера є аналітичне мислення, тому базова математична підготовка є вирішальним показником ефективності сприйняття інформації під час навчання. На офіційному веб-сайті університету актуальних програм вступного фахового випробування експертна група не виявила. Під час проходження акредитаційної експертизи, на фокус-групах відсутність програм на сайті ЗВО пояснили тим, що ці програми оприлюднюються незадовго до процедури проходження випробування, а згодом, після завершення процедури, вилучаються для можливого перегляду.

3. Визначені чіткі та зрозумілі правила визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах освіти, зокрема під час академічної мобільності, що відповідають Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні (Лісабон, 1997 р.), є доступними для всіх учасників освітнього процесу та послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми.

Правила визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах освіти, регулюються такими документами: Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу Київського університету імені Бориса Грінченка (<https://tinyurl.com/kubg-mob-rul>), Положення про порядок перезарахування навчальних дисциплін (модулів) та визначення академічної різниці (<https://tinyurl.com/yb6n5blg>). Положення не суперечать Конвенції про визнання кваліфікацій з вищої освіти в Європейському регіоні. Положення розміщені на офіційному веб-сайті сайті ЗВО і знаходяться у відкритому доступі у розділі «Реєстр нормативної бази» (<https://cutt.ly/KkZTTBK>). Інформація викладена доступно та зрозуміло. За час реалізації ОП було 10 випадків визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах освіти (при вступі на 2-3 курс). Наявність таких випадків було підтверджено під час спілкування із здобувачами вищої освіти. Процедура перезарахування знань, отриманих в інших ЗВО, проходила згідно з Положенням про порядок перезарахування навчальних дисциплін (модулів) та визначення академічної різниці (<https://tinyurl.com/yb6n5blg>). Втім, під час реалізації даної ОП були відсутні випадки реалізації академічної мобільності здобувачами вищої освіти.

4. Визначені чіткі та зрозумілі правила визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, які є доступними для всіх учасників освітнього процесу та послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми.

Правила визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, регулюються Положенням про порядок та умови здійснення вибору навчальних дисциплін студентами Університету Грінченка (<https://cutt.ly/pjDovv2>).

Положення розміщено на офіційному веб-сайті ЗВО у розділі «Реєстр нормативної бази» (<https://cutt.ly/KkZTTBK>). Інформація подана стисло, в межах Положення не виділяється. Критерії, за якими можуть бути перераховані результати отриманні в неформальній освіті, описані лише загально, без конкретики. Як зазначали здобувачі вищої освіти під час фокус-групи, викладачі рекомендують їм проходити курси на таких платформах як Prometheus та Coursera, проте, самі здобувачі не були поінформовані про можливості перерахування результатів. Як наслідок, випадків застосування для здобувачів на цій ОП правил визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, не виникало. Вищевказані факти, на думку ЕГ, є підставою вважати, що ЗВО не інформує здобувачів освіти про такі можливості, що обмежує доступність до них та дотримання положень під час реалізації ОП.

Загальний аналіз щодо Критерію 3:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 3.

Структурований та доступний виклад інформації про правила прийому до Київського університету імені Бориса Грінченка та положень, які регулюють реалізацію процедур вступу до університету, перерахування знань, отриманих під час навчання в інших ЗВО та під час академічної мобільності.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 3.

Слабкі сторони та недоліки: Недостатня поінформованість здобувачів про можливості перерахування знань, отриманих в неформальній освіті, та відсутність інструментів доведення такої інформації до здобувачів. Рекомендації: Рекомендовано розробити окреме Положення про перерахування знань, отриманих у неформальній освіті, а також створити процедуру або інструментарій доведення інформації до здобувачів (наприклад, тематичні зустрічі представників адміністрації ЗВО або відповідальних осіб із здобувачами освіти, додання окремого пункту в систему дистанційної освіти тощо). Доцільно створити електронний архів положень та програм, які знаходяться на доопрацюванні та/або перегляді, щоб стейкхолдери мали можливість стежити за змінами, які відбуваються в положеннях та програмах, які є складовими реалізації ОП та навчання за нею. Варто розглянути можливість залучення здобувачів ОП до програм академічної мобільності під час навчання на молодших курсах, на яких низька щільність графіку практик дозволить їм реалізувати своє право на академічну мобільність.

Рівень відповідності Критерію 3.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 3.

Виявлені недоліки несуттєво впливають на якість освіти, адже не створюють перешкод при набутті здобувачами заявлених результатів навчання. Зважаючи на ефективне та якісне виконання та дотримання положень, які регулюють внутрішньоуніверситетську діяльність при реалізації ОП та загалом відповідність за підкритеріями 3.1, 3.2 та 3.3, експертна група вважає, що ОП та її реалізація загалом відповідає за Критерієм 3.

Критерій 4. Навчання і викладання за освітньою програмою:

1. Форми та методи навчання і викладання сприяють досягненню заявлених у освітній програмі цілей та програмних результатів навчання, відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та принципам академічної свободи.

Відповідно до Положення про організацію освітнього процесу (<https://cutt.ly/zjDoONl>) формами навчання і викладання є лекції, семінарські і практичні заняття, консультації, самостійна робота і практика. Відповідно до відомостей самооцінювання викладачі турбуються про професійний розвиток та проходять підвищення кваліфікації з інноваційних технологій і методів навчання (с. 47, 94), а форми та методи навчання побудовані на проведенні досліджень (с. 11). Під час зустрічі зі студентами було виявлено основні форми самостійної роботи студентів (творчі роботи, есе, підготовка аналітичних документів тощо) та наукової роботи студентів (пошук і аналіз літературних джерел, збір даних, статистична обробка результатів дослідження, формування висновків, підготовка наукової публікації тощо). Результати моніторингу системи Е-навчання, бесіда з викладачами та здобувачами дозволили виявити наступні методи навчання: вербальні, наочні, практичні, проблемно-пошукові, самостійна робота, інтерактивні методи, кейс-метод, ситуаційні завдання, заняття з елементами дистанційного навчання. Зокрема, викладачі використовують наступні інтерактивні методи навчання: робота в малих групах, ділові ігри, тренінги, дискусії, виїзні заняття, проблемні семінари. Дистанційне навчання забезпечується використанням онлайн-

інструментів (Zoom, Classroom) та інструментів гейміфікації освітнього процесу, які забезпечують ефективну комунікацію та колаборацію при проведенні занять. Підтверджено факт використання ліцензійного програмного забезпечення Microsoft Office в межах навчальних дисциплін «Економетрика» та «Інформаційні технології у менеджменті». Водночас, студентоцентрикований підхід є головним принципом функціонування системи внутрішнього забезпечення якості (с. 15 Положення про організацію освітнього процесу), зокрема під час зустрічі із адміністративним персоналом Жильцов О.Б. (проректор з науково-методичної та навчальної роботи) підкреслив, що перед сертифікацією електронних курсів вони обов'язково розглядаються з огляду на виконання критерію зручності та зрозумілості для студентів. Академічна свобода досягається шляхом створення механізмів для формування індивідуальної освітньої траєкторії (Положення про порядок та умови здійснення вибору навчальних дисциплін студентами Університету, с. 3, <https://cutt.ly/OkReH1A>), можливостей для обрання баз практик (<https://cutt.ly/mkRe2rP>). В процесі спілкування зі здобувачами було підтверджено наявність процедур та механізмів для обрання навчальних дисциплін з каталогу вибіркових дисциплін, а також використання даних процедур та механізмів здобувачами. При виборі навчальних дисциплін найголовнішим, на думку здобувачів, є важливість дисципліни для подальшого професійного розвитку, особистість та рівень кваліфікації викладача, схвальні відгуки інших здобувачів. В процесі спілкування із викладачами було виявлено академічну свободу у питаннях обрання найбільш ефективних форм і методів викладання, особливо в умовах змішаного та дистанційного навчання.

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

На сайті кафедри розміщено ОП та робочі програми навчальних дисциплін з інформацією про ПРН, особливості оцінювання та форми контролю навчальних досягнень (<https://cutt.ly/EkRrwUT>), зокрема наведені критерії оцінювання завдань на практичних заняттях, критерії оцінювання самостійної роботи, максимальна кількість балів за різними видами діяльності, форми проведення та критерії оцінювання модульного та семестрового контролю. В ЗВО діє уніфікована система оцінювання навчальних досягнень студентів (<https://cutt.ly/NkRruWn>). Також система оцінювання навчальних досягнень студента розглядається в межах теми №2 навчальної дисципліни «Університетські студії: я студент» (1 курс) (<https://cutt.ly/UkRrsZf>). Окрім того, на сайті факультету наведено корисні ресурси: нормативні документи, розклад занять, графік навчального процесу, рейтинги успішності студентів тощо (<https://fitu.kubg.edu.ua/>). Огляд системи Е-навчання під час зустрічей із здобувачами та представниками допоміжних (сервісних) структурних підрозділів підтвердив наявність критеріїв оцінювання як обов'язкового елементу для сертифікації курсів. Відповідно, здобувачі мають необмежений та постійний доступ до необхідних інформаційних ресурсів. Варто відмітити наявність різних форм інформування: наявність інформації на сайті ЗВО, в особистих електронних кабінетах здобувачів, оголошується викладачами на заняттях та кураторських годинах. Під час бесід із викладачами встановлено, що в процесі викладання дисциплін здобувачам оголошуються програмні результати навчання та зв'язок із іншими дисциплінами, однак таких зв'язок не відображено у самих робочих програмах з навчальних дисциплін.

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

Відповідно до відомостей самооцінювання, для більшості фахових дисциплін застосовують форми і методи навчання, заснованого на дослідженнях. Під час зустрічі зі студентами було підтверджено факти проведення мікродосліджень в Центрах компетентностей з тематики розвитку молодіжного ринку праці, стану системи охорони здоров'я в Україні, створення ефективної платформи пошуку роботи. Під час зустрічі із викладачами було встановлено, що здобувачі мають можливість презентувати результати власних досліджень на всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції молодих учених і студентів, брати участь у наукових дослідженнях кафедри. Також з метою підвищення наукової активності здобувачів на кафедрі функціонує «Школа управління» (<https://cutt.ly/okRrQAf>). На сторінці «Наукова діяльність кафедри управління» (<https://cutt.ly/YkRrYp4>) також наведено створені можливості для науково-практичної діяльності здобувачів: Конкурс науково-практичних студентських проєктів за номінаціями: проєкт розвитку бізнесу, проєкт розвитку факультету, ефективний соціальний проєкт; Конкурс інноваційних проєктів «Бої стартапів: інновації та управління ними», де представляються індивідуальні та колективні стартап-проєкти. Проте представлена інформація не дозволяє ознайомитись із результативністю участі здобувачів у саме у наукових дослідженнях (наукові статті, тези доповідей, конкурси студентських наукових робіт), адже зазначено, що викладачі здійснюють підготовку студентів до конференцій, олімпіад, всеукраїнських конкурсів наукових робіт (вказана тільки кількість осіб, однак не наведено деталізації). Оскільки на сторінці університету із науковими здобутками студентів не виявлено результатів здобувачів кафедри (<https://cutt.ly/jkXmgYz>), то під час зустрічей із викладачами та адміністративним персоналом підтверджено підготовку трьох робіт на конкурсі студентських наукових робіт без отримання призового місця за результатами конкурсів. Водночас сторінка «Діяльність наукового товариства студентів, аспірантів, докторантів та молодих вчених факультету» (<https://cutt.ly/EkRrP7B>) надає інформацію про проведення Штепою О.В. та Краус К.М. наукових семінарів для студентів. Однак під час розмови із здобувачами не виявлено значного бажання займатись науковою діяльністю, адже пріоритетною для себе вони зазначили саме практичну орієнтованість. Однак, під час зустрічі із викладачами та резервної зустрічі було встановлено, що один із стартапів студентів (розроблений в межах конкурсу «Бої стартапів під керівництвом Краус К.М.») якраз готується до презентації стейкхолдерам для отримання фінансування.

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

Більшість викладачів має значний науковий потенціал: виконують дослідження в межах наукової теми «Удосконалення механізмів управління в економічній та соціальній сферах м. Києва» (<https://cutt.ly/ckRrHZL>), публікують статті у виданнях, що входять до науково-метричних баз Scopus та WOS (<https://cutt.ly/dkRr2So>), впроваджують результати наукових досліджень у практику (<https://cutt.ly/DkRr7W1>). Також кафедра турбується про отримання здобувачами сучасних знань та практичних навиків, організовуючи гостьові лекції українських та закордонних вчених та практиків (<https://cutt.ly/gkRtw2E>). Це дозволяє оновлювати зміст навчальних дисциплін та завдання практик, забезпечувати міжгалузеві та міжпредметні зв'язки. Водночас у відомостях самооцінювання зазначено, що перед початком 2020-2021 н.р. було оновлено списки рекомендованої літератури (с. 12), а огляд робочих програм навчальних дисциплін підтвердив, що вони були оновлені перед 2020-2021 н.р. (розглянуті та затверджені на засідання кафедри управління протоколом № 9 від 31.08.2020 р., затверджені проректором з науково-методичної та навчальної роботи 01.01.2020 р.). Однак рекомендовані джерела літератури в робочих програмах окремих навчальних дисциплін все ще потребують оновлення, зважаючи на динамічність змін у галузі (зокрема література для навчальної дисципліни «Івент-маркетинг» містить лише 4 із 25 основних джерел з 2016 по 2020 рік <https://cutt.ly/3kRtyCM>, для навчальної дисципліни «Управління поведінкою персоналу» – лише 1 із 7 <https://cutt.ly/PkRtAtq>, для навчальної дисципліни «Менеджмент і маркетинг інновацій» взагалі відсутня рекомендована література випуску після 2015 року <https://cutt.ly/dkRtcUM>) тощо. Також потребує оформлення переліку рекомендованої літератури відповідно до сучасних вимог (ДСТУ 8302:2015), що полегшить здобувачам пошук літератури (зокрема, частина джерел має лише автора, рік та назву). В цілому, під час зустрічей із викладачами та роботодавцями встановлено, що викладачі систематично оновлюють зміст тем навчальних дисциплін із огляду на результати власних наукових досліджень, наукові дослідження українських та закордонних вчених, сучасні потреби ринку, кейси компаній та результати практик здобувачів.

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

Відповідно до Положення про академічну мобільність учасників освітнього процесу (<https://cutt.ly/qkRtQdZ>) у ЗВО створено умови для різних видів академічної мобільності. Також діє НДЛ інтернаціоналізації вищої освіти (<http://ivo.kubg.edu.ua/>). Викладачі кафедри приймають участь у програмі академічної мобільності Еразмус+, інформують здобувачів про можливості академічної мобільності та програму «Подвійне навчання» (<https://cutt.ly/FkRtYJ5>), створюють та подають заявки на гранти (<https://cutt.ly/YkRtO4U>). Також під час зустрічі із керівництвом ЗВО Гриневич Л.М. (проректор з науково-педагогічної та міжнародної діяльності) наголосила на важливості міжнародної діяльності для ЗВО та підкреслила співпрацю викладачів, задіяних на ОП, з ЗВО Латвії, Польщі, Італії тощо. На фокус-групі із допоміжними (сервісними) підрозділами було згадано про співпрацю викладачів з ЗВО Ірландії, Італії, Польщі, Словаччини. Під час зустрічі із адміністративним персоналом було зазначено, що окремі викладачі кафедри мають рівень B1/B2 з англійської мови та планували викладання курсів англійською мовою (Львіч Л.М., Краус К.М., Штепа О.В.). Однак після проведення тестування здобувачів було виявлено різний рівень володіння англійською мовою (від A1 до B2), тому викладання англійською мовою не здійснюється. Водночас відсутня систематизована інформація про результативність міжнародної діяльності викладачів та здобувачів кафедри, що ускладнює розуміння потенціалу до інтернаціоналізації діяльності та можливостей оновлення ОП. Спілкування зі здобувачами підтвердило інформацію про участь у програмі мобільності Волошиненко І., Голуб П., Міндер Ю., Немсадзе Дж. Спілкування з викладачами дозволило підтвердити, що результати проекту Еразмус+КА203 «Teaching Digital Entrepreneurship» дозволили оновити зміст навчальних дисциплін за ОП. Зокрема здобувачі отримують сучасну інформацію про місце цифрового підприємництва в новій доповненій економічній реальності, формують навички, необхідні в умовах цифровізації підприємництва, ознайомлені з дорожньою картою підготовки фахівця з цифрового підприємництва. Здобувачі та викладачі мають доступ до шести баз даних: баз даних Scopus та Web of Science, ресурсів порталу Springer Link, платформи ScienceDirect, науково-дослідних баз даних від компанії EBSCO, онлайн-бібліотеки видавництва "Центр учбової літератури".

Загальний аналіз щодо Критерію 4:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 4.

Заявлені у відомостях самооцінювання та підтверджені під час зустрічей форми та методи навчання і викладання дозволяють досягнути ПРН, сформувані необхідні soft та hard skills, створити умови для реалізації студентоцентрованого підходу та принципів академічної свободи. При цьому викладачі вільно та ефективно обирають методи викладання відповідно до змісту освітніх компонентів, що підтвержують позитивні відгуки здобувачів. Спілкування зі здобувачами дозволило підтвердити ефективність, доступність та своєчасність використання обраних способів інформування учасників освітнього процесу щодо цілей, змісту та програмних результатів навчання, порядку та критеріїв оцінювання у межах окремих освітніх компонентів. Завдяки науковій діяльності більшості викладачів (виконання наукової теми, публікація статей, зокрема, у виданнях, що входять до

науково-метричних баз Scopus та WOS, впровадження результатів наукових досліджень у практику, організація гостьових лекцій, конференцій та круглих столів із вченими та практиками) постійно оновлюється зміст навчальних дисциплін та завдання практик.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 4.

Слабкі сторони та недоліки: Низький рівень досягнення ПРН-У-10 «Демонструвати здатність грамотно спілкуватись в усній та письмовій формі державною та іноземною мовами», що підтверджено в процесі зустрічей із викладачами та здобувачами. Відсутність в окремих навчальних дисциплінах посилань на сучасні дослідження та іноземні джерела навчальної літератури. Низька результативність студентських досліджень. Рекомендації: Запропоновано відобразити більш сучасну рекомендовану літературу у робочих програмах навчальних дисциплін, зважаючи на динамічність змін у галузі. Також варто було б створити сторінку з результатами наукових здобутків здобувачів (зокрема, результатів участі у конкурсах студентських наукових робіт, перелік публікацій здобувачів тощо), систематизувати інформацію про результативність міжнародної діяльності викладачів та здобувачів кафедри. Це б дозволило популяризувати студентську науку та міжнародну активність. Приділити більшу увагу вивченню іноземної мови, адже вона є важливою для здобувачів (це встановлено під зустрічі зі здобувачами, а також після виявлення в індивідуальних навчальних планах, що здобувачі часто обирають з каталогу навчальну дисципліну «Міжнародні екзамени з англійської мови»). Одним із провідних принципів вищої освіти є студентоцентрованість, тому рекомендовано розробити силабуси навчальних дисциплін, які є більш структурованими, логічно побудованими та зрозумілими для студентів та абітурієнтів.

Рівень відповідності Критерію 4.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 4.

Усі зазначені недоліки не є суттєвими, бо жоден з них не позначився негативно на досягненні заявлених у ОП цілей та програмних результатів навчання. При цьому за ОП використовуються сучасні та ефективні форми та методи навчання і викладання, застосовуються прозорі критерії оцінювання навчальних досягнень студентів, відбувається доступне та своєчасне інформування учасників освітнього процесу. Це дозволяє забезпечити атмосферу академічної свободи та студентоцентрованого підходу, заснованого на дослідженнях та інтеграції викладачів і студентів у глобальний освітній простір. ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 4.

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

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

Відповідно до Положення про організацію освітнього процесу (п. 9.3.4) в ЗВО використовується вхідний, проміжний та підсумковий види контролю. При спілкуванні зі здобувачами було виявлено розуміння принципів та критеріїв проведення різних видів контролю. Водночас в робочих програмах навчальних дисциплін не відображений вхідний вид контролю (<https://cutt.ly/ekRyeoi>). Викладачі та студенти надали повну інформацію щодо процедури проведення проміжного та підсумкового контролю, яка відповідає наведеним в робочих програмах інформації. Додатково інформація про види контролю розміщена у системі е-навчання (<https://elearning.kubg.edu.ua/>), а інформація про графік навчального процесу, програма екзаменів із зазначенням критеріїв оцінювання та переліком орієнтовних екзаменаційних питань розміщена на сайті факультету (<https://cutt.ly/HkRypUm>). Викладачі застосовують різні методи контролю: усний, письмовий, комбінований, тестове опитування в системі е-навчання, самоконтроль та самоаналіз. Значна кількість різних контрольних заходів дозволяє перевірити досягнення ПРН, всі заходи є зрозумілими та прозорими. Зокрема, під час зустрічі із здобувачами було підтверджено особливості проведення контрольних заходів, у тому числі в період карантину. Інформація про форми контрольних заходів надається на постійній основі на сайті та в системі е-навчання, а також на початку кожної дисципліни викладачі знайомлять здобувачів із критеріями оцінювання та контрольними заходами.

2. Форми атестації здобувачів вищої освіти відповідають вимогам стандарту вищої освіти (за наявності).

Обрана форма атестації здобувачів загалом відповідає вимогам стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» - підготовка та захист кваліфікаційного бакалаврського проекту. Однак у ОП «Менеджмент організацій» не відображено обов'язкові вимоги до кваліфікаційної роботи, що є складовою розділу VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти» Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем, який передбачає атестацію у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи із чіткими обов'язковими вимогами до неї (<https://bit.ly/379Piko>). Оскільки випускників за даною ОП не було, то на момент акредитації захищених робіт не було. Однак в ЗВО створено умови для зберігання робіт у е-середовищі в розділі «База випускових робіт» (<https://cutt.ly/ekRyf4C> - доступ до бази потребує паролю), а також під час зустрічі із адміністративним персоналом було підкреслено, що ЗВО готується до виконання вимог стандарту вищої освіти. Також під час спілкування із директором бібліотеки Опришко Т.С. було згадано, що в університеті є практика формування бази випускових робіт, яка використовується в подальшому для перевірки інших робіт на наявність плагіату.

3. Визначено чіткі і зрозумілі правила проведення контрольних заходів, що є доступними для усіх учасників освітнього процесу, забезпечують об'єктивність екзаменаторів, зокрема включають процедури запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, визначають порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження, та послідовно дотримуються під час реалізації освітньої програми.

Відповідно до відомостей самооцінювання, об'єктивність екзаменаторів, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів забезпечується різними способами: шифрування бланків відповідей для письмових екзаменів з навчальних дисциплін, створення комісії для прийому усного екзамену, застосування комп'ютерного тестування (с. 14). При спілкуванні зі здобувачами було озвучено різні можливі форми проведення екзаменів, зокрема усний, у тестовій формі, письмовий. Водночас викладачі надали приклади проведення усного контролю шляхом створення комісії (2-3 особи), а також письмового – шляхом шифрування робіт для подальшої об'єктивної перевірки. Викладача під час зустрічі повідомили, що у разі письмового екзамену роботи на шифрування надаються до навчально-методичного відділу, а потім повертаються на перевірку. Після перевірки викладачі проводять розшифровку робіт, що забезпечує неупередженість екзаменаторів. Також виключення необ'єктивності досягається шляхом складання різних видів контролю у тестовій формі, зокрема й вступних іспитів. Викладачі та здобувачі підтвердили відсутність конфліктних ситуацій та скарг на упередженість та необ'єктивність екзаменаторів. При спілкуванні із представниками студентського активу було встановлено, що здобувачі ознайомлені із процедурами вирішення конфліктних ситуацій, з можливістю звернення до старост, викладачів, органів студентського самоуправління та представників адміністрації, зокрема шляхом написання листа на відповідну корпоративну пошту. В процесі проведення зустрічей із різними стейкхолдерами встановлено, що всі учасники освітнього процесу розуміють порядок оскарження процедури та результатів проведення контрольних заходів, яка відображена у Положенні про організацію освітнього процесу (<https://cutt.ly/QkRynew>).

4. У закладі вищої освіти визначено чіткі та зрозумілі політика, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності, що послідовно дотримуються всіма учасниками освітнього процесу під час реалізації освітньої програми. Заклад вищої освіти популяризує академічну доброчесність (насамперед через імплементацію цієї політики у внутрішню культуру якості) та використовує відповідні технологічні рішення як інструменти протидії порушенням академічної доброчесності.

В ЗВО створено Положення про академічну доброчесність науково-педагогічних, наукових, педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти (<https://cutt.ly/fkRyRrS>), функціонує комісія з академічної доброчесності, до складу якої входять як працівники, так і здобувачі вищої освіти (<https://cutt.ly/nkRyOk9>). Також систематично проводяться заходи, присвячені важливості питання дотримання академічної доброчесності: вебінари, семінари, фестивалі науки (<https://cutt.ly/6kRyKrB>), а також функціонує Школа академічної доброчесності Університету Грінченка (<https://cutt.ly/okRyCmQ>). Спілкування зі здобувачами підтвердило підписання ними декларацій про академічну доброчесність на 1 курсі після ознайомлення із політикою, стандартами та процедурами дотримання академічної доброчесності. Водночас викладачі також підписують аналогічну декларацію. Зазначені інструменти дозволяють популяризувати культуру академічної доброчесності. В процесі спілкування із викладачами встановлено, що працівники бібліотеки ЗВО перевіряють наукові публікації та випускні кваліфікаційні роботи на унікальність та плагіат засобами спеціалізованого програмного забезпечення (Unicheck та Strike Plagiarism). При цьому встановлено граничне значення для автоматичного виключення зі звіту джерел зі схожістю: мінімум 15 слів. Перевірка документів відбувається як в процесі порівняння з існуючими документами в базі ЗВО, інтернет та базах інших ЗВО. Також було продемонстровано зразок довідок про автоматизовану перевірку бакалаврської роботи на плагіат, в якій зазначена відповідність нормам Закону України «Про авторське право та суміжні права», а також звіт перевірки збірнику тез доповідей. В довідці зазначено, що рекомендований допустимий рівень плагіату становить не більше 25 %. Однак, відповідно до Стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент», «у кваліфікаційній роботі не може бути академічного плагіату, фальсифікації та списування» (с. 9). Тому в процесі бесіди з викладачами та здобувачами було уточнено розуміння понять «плагіат» та «унікальність». В процесі спілкування зі студентами та викладачами було підтверджено, що для мотивації студентів дотримуватись принципів академічної доброчесності в ЗВО також встановлено відеореєстратори, розташування яких унеможливує списування в аудиторіях для проведення контрольних заходів. Водночас здобувачі та викладачі поінформовані про механізми притягнення до відповідальності за порушення академічної доброчесності.

Загальний аналіз щодо Критерію 5:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 5.

Здобувачі та викладачі підтвердили наявність зрозумілих і доступних форм контрольних заходів для оцінювання навчальних досягнень здобувачів. Обрана форма атестації здобувачів відповідає вимогам стандарту вищої освіти. В ЗВО наявні чіткі процедури популяризації академічної доброчесності в академічному середовищі, дієві інструменти та механізми попередження порушень та притягнення до відповідальності у разі настання порушень.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 5.

Слабкі сторони та недоліки: Часткова невідповідність видів контролю, зазначених у Положенні про організацію освітнього процесу (п. 9.3.4) та робочих програмах навчальних дисциплін. У ОП «Менеджмент організацій» не відображено обов'язкові вимоги до кваліфікаційної роботи, які є складовою розділу VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти» Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем. Некоректність термінології в довідках ЗВО про автоматизовану перевірку бакалаврської роботи на плагіат. Рекомендації: Запропоновано відобразити в робочих програмах навчальних дисциплін всі види контролю (вхідний, проміжний та підсумковий), зазначені у Положенні про організацію освітнього процесу (п. 9.3.4). Варто забезпечити повну відповідність Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем у контексті вимог розділу VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти» та вказати у ОП обов'язкові вимоги до кваліфікаційної роботи. Рекомендовано відкорегувати зміст довідки ЗВО про автоматизовану перевірку бакалаврської роботи на плагіат із зазначенням рівня унікальності. Також зазначений документ варто створювати не лише з огляду на Закон України «Про авторське право та суміжні права», а й Закони України «Про освіту» (ст. 42) та «Про вищу освіту» (ст. 6, п. 2; ст. 16, п. 2; ст. 32, п. 3; ст. 69, п. 6). Доцільно підвищити рівень аналізу наявності текстових запозичень без належних посилань після технічної перевірки наукових та/або кваліфікаційних робіт (лист Міністерства освіти і науки України № 1/9-263 від 20 травня 2020 р. - <https://bit.ly/3brYkKi>).

Рівень відповідності Критерію 5.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 5.

Усі зазначені недоліки не є суттєвими, ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 5. За ОП розроблено та застосовуються зрозумілі, прозорі та обґрунтовані контрольні заходи та критерії оцінювання здобувачів вищої освіти. Обрана форма атестації здобувачів відповідає вимогам стандарту вищої освіти. ЗВО створює умови для популяризації академічної доброчесності із застосуванням різноманітних інструментів та механізмів (декларацій доброчесності, тренінгів, школи академічної доброчесності, автоматизованих перевірок).

Критерій 6. Людські ресурси:

1. Академічна та/або професійна кваліфікація викладачів, задіяних до реалізації освітньої програми, забезпечує досягнення визначених відповідною програмою цілей та програмних результатів навчання.

Огляд відомостей самооцінювання та е-портфоліо викладачів підтверджує наявність достатньої академічної кваліфікації переважної більшості викладачів, у тому числі наявність профільної освіти, відповідність наукового ступеня / вченого звання, досвіду написання заявок на колективні гранти, стажувань (зокрема, міжнародних), наявності наукових публікацій за профілем навчальних дисциплін, а також участь у наукових конференціях. Однак, аналіз відомостей самооцінювання засвідчив, що публікації окремих викладачів (Кожем'якіна С.М., Звонар В.П., Марухленко О.В., Горемікіна Ю.В.) частково відповідають закріпленим за ними навчальним дисциплінам. З огляду на важливість оновлення навчальних дисциплін, проведення власних наукових досліджень з їх тематики підвищило би якість викладання та навчання. Водночас, під час зустрічі із викладачами та адміністративним персоналом було підкреслено складність пошуку вузькопрофільних фахівців, а також наявність достатньої кількості публікацій з суміжних до навчальних дисциплін тематики у зазначених викладачів та їх потенціал до розвитку. Важливо відмітити наявність професійного досвіду у низки викладачів, що відповідає тим навчальним дисциплінам, які за ними закріплено. Зокрема, під час спілкування із викладачами та проведення резервної зустрічі встановлено, що Яковенко І.В. (навчальні дисципліни: «Стратегічний менеджмент» та «Державне і регіональне управління») має стаж роботи на державній службі та є державним службовцем 2 рангу, працював керівником Комітету у справах

нагляду за страховою діяльністю, заступником міністра Міністерства охорони здоров'я України. Також в процесі спілкування встановлено, що Марухленко О.В. є ідеологом Центру реінжинірингу бізнес-процесів, оскільки вона розробляла Концепцію роботи цього Центру і є його керівником, має власний ФОП «Марухленко», де особисто керує бізнес-процесами. Міждисциплінарний підхід до реалізації ОП забезпечується 27 викладачами (20 ж., 7 ч.), з яких 3 особи є д.е.н., 1 д. держ. упр., 1 д. філос. н., 1 д. пед. н., 9 к.е.н., 5 к. пед. н., 2 к.ю.н., 2 к. психол. н., 1 к. істор. н., 1 к.т.н., водночас 1 особа має вчене звання старшого наукового співробітника, 15 осіб мають наукове звання доцента та 2 особи мають наукове звання професора. При цьому тільки 2 особи на мають ні вченого звання, ні наукового ступеня: Бондар О.Ю. (навчальна дисципліна «Іноземна мова») та Гаврилова Н.Г. (навчальна дисципліна «Фізичне виховання»). Встановлено, що викладачі, яких залучено до наукового керівництва бакалаврських випускових робіт мають науковий ступінь. Під час зустрічі із адміністративним персоналом було зазначено, що окремі викладачі кафедри мають рівень В1/В2 з англійської мови. Під час спілкування із керівництвом ЗВО та викладачами було встановлено, що конкурсний відбір викладачів для ОП був обумовлений відповідністю ОП, високими рейтингами викладачів відповідно до рейтингу «Лідер року» та опитувань здобувачів, що дозволяє забезпечити досягнення визначених цілей ОП та ПРН.

2. Процедури конкурсного добору викладачів є прозорими і дозволяють забезпечити необхідний рівень їхнього професіоналізму для успішної реалізації освітньої програми.

Відповідно до Положення про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників (<https://cutt.ly/BkRuyNM>) ЗВО має прозорі та зрозумілі процедури проведення конкурсу. Додатково, гарантом ОП було продемонстровано Наказ №234 від 29.04.2020 р. «Про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних і наукових працівників», відповідно до якого було визначено зразок оголошення про конкурс, відповідального за його розміщення на сайті ЗВО, склад конкурсної комісії, перелік вакантних посад з відповідними вимогами, а також перелік документів, які необхідно подати у встановлені терміни для участі у конкурсі. Однак варто зазначити, що Наказ не містить інформації про кількість вакантних посад. В процесі спілкування із керівником та менеджментом ЗВО встановлено, що при заключенні контрактів не встановлюються чіткі вимоги щодо кількості наукових публікацій / міжнародної активності, однак враховується потенціал претендента до розвитку. При спілкуванні із викладачами також було встановлено, що термін дії контрактів є різним (вперше складається контракт на 1 рік, а потім на 3-5 років). Важливо додати, що на рішення про конкурсний добір викладачів впливають також результати рейтингу «Лідер року» та опитування «Викладач очима студента», при цьому всі учасники освітнього процесу, з якими було проведено зустрічі, позитивно ставляться до такої процедури. Огляд е-портфолію штатних працівників засвідчив (<https://cutt.ly/nkRuaYJ>), що у 2020 р. середній бал оцінювання викладачів серед студентів варіюється від 4,42 до 4,94 (при максимальному 5,0 балів), а позиція в рейтингу – від 5 (1080 балів) до 482 (80 балів). Лише два викладача мають низькі бали та рейтинги: Бондар Олександра Юрївна (Іноземна мова): 3,82 бали та рейтинг 513 (71 бал); Александрова Валентина Федорівна (Українські студії: культура усного і писемного мовлення): 3,63 бали та рейтинг 661 (8 балів). Рівень професіоналізму викладачів позитивно позначається на якості освітніх послуг, тому врахування професійної кваліфікації є надзвичайно важливим. При спілкуванні зі здобувачами було підтверджено професійні якості викладачів, а також орієнтація на них при виборі навчальних дисциплін із каталогу курсів.

3. Заклад вищої освіти залучає роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу.

Наданий відгук на ОП підтверджує залучення роботодавця до створення ОП (<https://cutt.ly/okRugvo>), постійно відбувається укладання договорів для формування баз практик (<https://cutt.ly/LkRukN5>) та участь роботодавців у екзаменаційних комісіях (<https://cutt.ly/zkRucJX>). Для розширення можливостей залучення роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу кафедра приймає щорічну участь у заходах компанії UGEN, зокрема у конференції «Uni-Biz Bridge», яка дозволяє об'єднати представників ЗВО з різних міст України і роботодавців. Варто додати, що в ЗВО створюються Ради роботодавців у якості дорадчо-консультативних органів, які дозволяють налагодити оптимальну співпрацю, врахувати тенденції ринку праці та підвищити конкурентоздатність випускників (Наказ № 794 від 17.12.2020 р. <https://cutt.ly/lkRuQpS>). Під час зустрічі із представниками роботодавців було встановлено, що вони підтримують підхід до організації ОП та збільшення практик (зокрема, О. Катющенко), що дозволяє отримати більш підготовленого до потреб ринку праці фахівця. На зустрічі роботодавці зазначили, що основними причинами налагодження співпраці були: бажання відшукати стратегічних ЗВО-партнерів, відкритість університету до нових форматів та змін, швидкість знаходження «спільної мови», потужна команда викладачів, що швидко реагує на запити роботодавців, а також якісно підготовлені здобувачі. Водночас представники роботодавців підкреслили важливість створення додаткових вибіркового навчальних дисциплін для розвитку Soft Skills здобувачів, зокрема дисципліни «Тайм-менеджмент».

4. Заклад вищої освіти залучає до аудиторних занять професіоналів-практиків, експертів галузі, представників роботодавців.

Відповідно до відомостей самооцінювання (с. 16) до викладання фахових дисциплін залучені професіонали-практики. В процесі спілкування з викладачами та здобувачами встановлено, що Лукін С.Ю залучений у якості викладача навчальних дисциплін «Кадрове адміністрування та HR-менеджмент» та «Технології управління

людськими ресурсами» з огляду на досвід управлінської діяльності (директор Регіонального центру підвищення кваліфікації Київської області); Бреус Ю.В. залучена у якості викладача навчальних дисциплін «Управління поведінкою персоналу» та «Лідерство та робота в команді: лідерство» з огляду на досвід управлінської діяльності (завідувач ННЦ розвитку персоналу та лідерства). Здобувачі відмітили важливість форм і методів навчання, які обирають залучені професіонали-практики, зокрема кейси з розробки резюме та ситуаційні вправи з самопрезентації в межах навчальних дисциплін «Кадрове адміністрування та HR-менеджмент» та «Технології управління людськими ресурсами». Водночас студенти та представники роботодавців відмітили важливість проведення гостьових лекцій та тренінгів від професіоналів-практиків, виїзdnих занять та навчальних екскурсій (<https://cutt.ly/AkRuTYH>). Найбільш позитивно здобувачі під час зустрічі висловлювались про прес-конференцію із топ-менеджерами та лекції з профайлінгу, це дозволило підвищити рівень мотивації здобувачів до подальшого навчання. Також тісна співпраця з роботодавцями дозволяє викладачам застосовувати практичні кейси компаній.

5. Заклад вищої освіти сприяє професійному розвитку викладачів через власні програми або у співпраці з іншими організаціями.

В ЗВО діє Положення про підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників (<https://cutt.ly/JkRuOzN>). Здобутки викладачів враховуються при формуванні загальноуніверситетського рейтингу, зокрема існує практика нарахування 5 балів за різні види професійного розвитку за наступними модулями: фаховий модуль (стажування в Україні), фаховий модуль (стажування за кордоном), лідерський модуль, дослідницький модуль, дидактичний модуль, модуль ІКТ компетентностей, інший модуль. Відповідно до сертифікатів, завантажених у е-портфоліо викладачів, ЗВО має довготривалу практику проведення підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників за різними модулями обсягом 30 годин / 1 кредит ЄКТС (<https://cutt.ly/UkRuFzq>). Це дозволяє також отримувати сертифікати з детальним описом результатів навчання. Під час бесіди з викладачами було встановлено, що такі курси проводить ННЦ розвитку персоналу та лідерства. Під час бесіди із допоміжними (сервісними) структурними підрозділами було встановлено, що для викладачів університету вищезазначене підвищення кваліфікації є безкоштовним та не обмежується у кількості модулів, які можна пройти протягом навчального року. Існує лише одне обмеження: у рейтинг зараховується результати тільки одного такого підвищення кваліфікації за навчальний рік. Водночас значна увага приділяється адаптації новопризначених співробітників (оптимізація процесу входження в колектив / посаду, реалізація систем наставництва з застосування індивідуальних планів, проведення адаптаційних тренінгів). Також варто відмітити існування механізмів підвищення лояльності викладачів шляхом проведення інноваційних заходів в ЗВО чи під його брендом (за проведення кожного заходу викладач отримує 5 балів).

6. Заклад вищої освіти стимулює розвиток викладацької майстерності.

Сформована система матеріально та морального заохочення працівників є прозорою та зрозумілою, стимулює розвиток викладацької майстерності. Основа системи заохочення закладена у Стратегії розвитку Університету на 2018-2022 рр., Колективному договорі, Положенні про щорічне рейтингове оцінювання. Також варто відмітити наявність різних положень про преміювання та заохочення: Положення про щорічний Конкурс на здобуття премії імені Бориса Грінченка (<https://cutt.ly/2kRuCb2>), Про затвердження Порядку преміювання працівників університету за публікації у виданнях, що індексуються у міжнародних наукометричних базах даних Scopus та Web of Science (<https://cutt.ly/ukRuMAN>), Положення про преміювання та надання матеріальної допомоги працівникам Університету (<https://cutt.ly/KkRu9Wo>). Водночас діє щорічне рейтингове оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних і наукових працівників «Лідер року» (<https://cutt.ly/QkRu77R>), метою якого є підвищення мотивації науково-педагогічних і наукових працівників до розвитку їхнього лідерського потенціалу заради служіння здобувачам вищої освіти. Як встановлено під час зустрічі із викладачами, результати рейтингу враховуються при укладанні контракту, а також на розмір надбавки (варіюється від 35 до 50 %). Також викладачі зазначили, що існує можливість отримання помісячного преміювання за досягнення. При спілкуванні з викладачами встановлено, що кожна кафедра / факультет визначає свої граничні межі балів рейтингів та опитувань щодо визначення рівня професійної діяльності викладачів. Викладачі мають можливість отримати різні відзнаки: подяку, грамоту, медаль Бориса Грінченка, нагрудний знак «За служіння університету» (<https://cutt.ly/skRiwN5>). Ефективність сформованої в університеті системи для стимулювання розвитку викладацької майстерності підтверджується активним використанням запропонованих можливостей викладачами, а також їх схвальними відгуками.

Загальний аналіз щодо Критерію 6:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 6.

Перевагою є наявність розбудованої, прозорої та ефективної системи мотивації викладачів, яка дозволяє створити умови для підвищення професіоналізму викладачів та розвитку необхідних компетенцій. Рейтингові показники викладачів впливають на укладання контрактів, що дозволяє залучити кваліфікований персонал до організації та реалізації освітнього процесу. Позитивним аспектом також є постійна та систематична співпраця з роботодавцями, що відбувається в різноманітних формах: гостьові лекції, екскурсії, круглі столи, конференції, тренінги тощо.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 6.

Слабкі сторони та недоліки: Відсутність публікацій за тематикою навчальних дисциплін у окремих викладачів, що задіяні на ОП. З огляду на особливості ОП (відомості самооцінювання, с. 4), недостньо активно відбувається залучення до аудиторних занять професіоналів-практиків у сфері обліково-аналітичної діяльності. ЗВО має дієву систему підвищення кваліфікації викладачів (про що свідчать відповідні положення, рейтинг, сертифікати), однак на сайті відповідального підрозділу (ННЦ розвитку персоналу та лідерства) відсутня інформація про умови участі у програмах. Зокрема, наведено лише інформацію про підрозділ, команду, перелік виданих документів, програми різних тренінгів та курсів (<https://cutt.ly/ekRiyoL>). Рекомендації: Доцільно залучати до аудиторних занять професіоналів-практиків з бізнес середовища, а не лише з освітнього середовища та сектору державного управління, адже існує позитивний досвід залучення експертів з різних галузей та представників роботодавців до гостьових лекцій. Запропоновано відобразити на сайті ННЦ розвитку персоналу та лідерства умови участі у програмах підвищення кваліфікації. Рекомендовано підвищити публікаційну активність викладачів з тематики навчальних дисциплін. Враховуючи позитивний досвід створення Рад роботодавців, запропоновано розглянути можливість створення Рад випускників.

Рівень відповідності Критерію 6.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 6.

Усі зазначені недоліки не є суттєвими, тому ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 6. Слабкі сторони щодо публікаційної активності, зважаючи на потенціал викладачів в інших сферах, можуть бути швидко ліквідовані. Сильні сторони за критерієм 6 дозволять їй в подальшому залучати кваліфікований персонал до організації та реалізації освітнього процесу.

Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси:

1. Фінансові та матеріально-технічні ресурси (бібліотека, інша інфраструктура, обладнання тощо), а також навчально-методичне забезпечення освітньої програми забезпечують досягнення визначених освітньою програмою цілей та програмних результатів навчання.

Фінансові та матеріально-технічні ресурси ЗВО достатні для ефективного функціонування ОП. На зустрічі із головним бухгалтером та директором бібліотеки було підтверджено постійне провадження робіт щодо розширення можливостей матеріально-технічної бази ЗВО та бібліотеки, яка використовується при реалізації ОП. Матеріально-технічне забезпечення знаходиться на високому рівні, про що свідчить продемонстрований відеозапис (серед них комп'ютерне та інформаційне забезпечення ОП, створені приміщення за принципом коворкінгу, забезпечення наочним та інформатизованим демонстраційним матеріалом). Бібліотека має широкий спектр друкованих та достатню кількість електронних видань. За розділом Е-середовище (<https://cutt.ly/kkZTACd>) можливо перейти на сайти електронних видань ЗВО, бібліотеки та репозиторію, які постійно оновлюються. Ресурсне та навчально-методичне забезпечення ОП мають взірцевий характер та сприяють ефективному досягненню визначених програмою цілей та програмних результатів навчання.

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

На фокус-групах здобувачі та співробітники ЗВО підтвердили, що мають безоплатний доступ до мережі Інтернет на території ЗВО, приміщень університету, обладнаних комп'ютерною технікою (кабінети, що використовуються при реалізації ОП, та читальна зала бібліотеки), інформаційних баз бібліотеки та ЗВО (Е-середовище). Також, під час демонстрації відеоматеріалів були продемонстровані актові та конференційні зали, їдальня, спортивні зали та басейн. Також, ЗВО забезпечує доступ до різних наукометричних баз, зокрема й Scopus та Web of Science.

3. Освітнє середовище є безпечним для життя та здоров'я здобувачів вищої освіти, що навчаються за освітньою програмою, та дозволяє задовольнити їхні потреби та інтереси.

Під час перегляду ознайомчого відео були продемонстровані приміщення та територія ЗВО. ЕГ не виявила порушень техніки безпеки (записи яких проводилися до початку впровадження карантинних обмежень) чи соціальної дистанції, записи яких проводилися під час дії карантинних обмежень. Також, під час зустрічей здобувачами та співробітниками ЗВО була підтверджена наявність робочого медичного пункту в приміщенні університету. Під час зустрічі зі здобувачами та під час демонстрації відеоматеріалів експертна група отримала інформацію про стан надання послуг гуртожитками університету, де створені сприятливі та безпечні умови для проживання. Серед них: якісний ремонт, обладнання новими меблями, умови для прання тощо.

4. Заклад вищої освіти забезпечує освітню, організаційну, інформаційну, консультативну та соціальну підтримку здобувачів вищої освіти, що навчаються за освітньою програмою.

Під час спілкування з представниками студентського самоврядування, здобувачів та співробітників ЗВО було підтверджено, що будь-хто, із учасників освітнього процесу, може за допомогою корпоративної пошти (<https://cutt.ly/UkZAeoJ>) звернутися до адміністрації ЗВО, викладачів чи представників студентського саморядування зі скаргами, пропозицією чи проханням про допомогу при виникненні конфліктних ситуацій (у тому числі і про матеріальну допомогу до профспілкової організації). Також, на сайті університету можна знайти контакти осіб, які відповідають за функціонування процедур попередження та протидію корупції (<https://cutt.ly/9kZATov>) та дискримінації (<https://cutt.ly/xkZAOUU>), а також, контакти психологічної служби (<https://cutt.ly/YkZASTN>). Про функціонування таких служб на сайті ЗВО здобувачі поінформовані, що було підтверджено ними під час зустрічі. Як зазначалося на зустрічах, зокрема і з ректором університету, конфліктних ситуацій та звернень по цій причині не виникало вже декілька років. ЕГ вважає, що ЗВО забезпечує достатній рівень підтримки здобувачів вищої освіти під час реалізації ОП.

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

Під час огляду відеоматеріалів матеріально-технічної бази було зафіксовано наявність пандусів та підйомник для осіб із проблемами пересування сходами. Також, на зустрічі із допоміжним персоналом ЕГ було продемонстровано, що ЗВО має потужну систему дистанційного навчання MOODLE та цифровий кампус (<https://digital.kubg.edu.ua/>), в яких є вся необхідна та корисна інформація. До того ж існує можливість зміни кольору сторінок для осіб із вадами зору. Такий підхід дозволяє долучати осіб з особливими потребами як до аудиторних занять, так і до безперешкодного доступу до дистанційного навчання. Також згадувалося, що за ОП навчається один здобувач вищої освіти із особливими потребами через хворобу. При цьому представники ЗВО створюють всі умови, щоб цей здобувач не мав дискомфорту під час реалізації свого права на отримання вищої освіти та спілкування з учасниками освітнього процесу. Таким чином, ЗВО на високому рівні підтримує умови для реалізації права на освіту осіб з особливими потребами, що містить елементи взірцевості та може бути рекомендовано як практика для поширення у інших ЗВО.

6. Існує чітка і зрозуміла політика і процедури вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних з сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо), яка є доступною для усіх учасників освітнього процесу та послідовно дотримується під час реалізації освітньої програми.

У ЗВО на основі Законів України розроблено Положення про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу та іншим проявам неетичної поведінки (<https://tinyurl.com/y5gty3th>). Положення розміщено у розділі «Протидія дискримінації» (<https://cutt.ly/xkZAOUU>), який знаходиться на офіційному веб-сайті ЗВО. Також в ЗВО діє Комісія з етики, діяльність якої регулюється вищевказаним Положенням. Для вирішення проблем корупції в ЗВО керуються Законом України «Про запобігання корупції». Інформація розміщена на сайті ЗВО, у розділі «Протидія корупції» (<https://cutt.ly/9kZATov>). В цих розділах вказані процедури повідомлення представників ректорату (написання листа на адресу ЗВО) або Комісії з етики (електронна скринька) про порушення. Особливістю ЗВО є сповідання цінностей, які самі собою є попередженням будь-яким проявам неетичної поведінки. Під час спілкування із представниками адміністрації ЗВО, здобувачами освіти та лідерами студентського самоврядування у експертній групі склалося враження, що всі учасники освітнього процесу дотримуються етичних принципів, які покладено в основу цінностей ЗВО.

Загальний аналіз щодо Критерію 7:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 7.

Високий рівень організації та оновлення матеріального та інформаційного забезпечення ОП. Високоякісна матеріально-технічна забезпеченість аудиторій, які використовуються при реалізації навчання за ОП. Забезпечення бібліотеки необхідними коштами для оновлення літератури та передплати електронних ресурсів.

Створення на базі бібліотеки зони коворкінгу для колективної роботи здобувачів та викладачів. Надання бібліотекою додаткових послуг, таких як пошук тематичної літератури, електронне бронювання книжок, відправлення книжок поштою (що вкрай актуально під час дистанційного навчання та для осіб із особливими освітніми потребами). Створення електронного портфоліо здобувача вищої освіти (що в майбутньому може бути використано як резюме). Цінності, які сповідує ЗВО, створюють сприятливий соціально-психологічний клімат всередині університету. Практики ресурсного забезпечення функціонування ОП, реалізації права на освіту осіб з особливими потребами, а також створення електронного кампусу та портфоліо здобувача вищої освіти містять елементи взірцевості та можуть бути рекомендовані для поширення у інших ЗВО.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 7.

Під час проведення акредитаційної експертизи експертна група не виявила недоліків чи слабких сторін в контексті Критерію 7.

Рівень відповідності Критерію 7.

Рівень А

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 7.

Освітня програма та освітня діяльність за цією ОП повністю відповідають Критерію 7, у тому числі мають взірцевий характер (практики організації ресурсного забезпечення функціонування ОП, реалізації права на освіту осіб з особливими потребами, а також створення електронного кампусу і портфоліо студента). ЗВО забезпечує високий рівень підтримки ОП матеріально-технічною та нормативною (відносно запобігання дискримінації та корупції) базою. Всі учасники освітнього процесу мають повний, безперешкодний та безкоштовний доступ до необхідної інфраструктури. А високий рівень освітньої, організаційної, інформаційної, консультативної та соціальної підтримки сприяє формуванню культури якості і попереджає прояви неетичної поведінки.

Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:

1. Заклад вищої освіти послідовно дотримується визначених ним процедур розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітньої програми.

У 2018 р. в ЗВО затверджені Методичні рекомендації з розроблення освітніх програм та критеріїв самооцінки діяльності працівників кафедри (nakaz_206_29.03.2018.pdf (kubg.edu.ua)). Тут, зокрема, визначені процедури розроблення, впровадження та реалізації освітніх програм. Крім того, у розділі 4 «Прикінцеві положення» зазначено, що перегляд і оновлення ОП відбувається із урахуванням: 1) періоду акредитації ОП; 2) вимог державних стандартів освіти, стандартів вищої освіти, професійних стандартів; 3) висновків та пропозицій роботодавців при оцінці актуальності ОП, її цілей, результатів навчання, компетентностей. Внесені зміни оформлюються окремим додатком і є невід'ємною складовою ОП. Протягом періоду дії бакалаврської програми мали місце згадані умови у розділі 4 «Прикінцеві положення». До того ж у передмові освітньої програми «Менеджмент організацій» (Automatically generated PDF from existing images. (kubg.edu.ua)) визначено, що термін перегляду ОП становить 1 раз на 3 роки. Але протягом періоду функціонування ОП (близько 3,5 років – затверджена 25.05.2017 р.) зміни до неї не вносилися. Таким чином, на ОП «Менеджмент організацій» дотримуються визначені ЗВО процедури розроблення та затвердження ОП. Але це не стосується термінів періодичного перегляду освітньої програми.

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

Здобувачі вищої освіти мають можливість надавати пропозиції до змісту та організації навчання через безпосереднє спілкування під час освітнього процесу із академічним та адміністративним персоналом. Крім того, здійснюється періодичне анонімне опитування студентів (<https://bit.ly/3aWK7F4>). Частково це відбувається і під час анонімного електронного анкетування «Викладач очима студентів» (<https://bit.ly/2ZjfHqZ>). Окремі питання щодо змісту освіти відображено у формі такої анкети, яка була продемонстрована ЕГ. Також проводяться студентські опитування щодо якості освітнього процесу в університеті (<https://bit.ly/3b7n36O>), діяльності Центрів компетентностей (основ управління, функціонального менеджменту, реінжинірингу бізнес-процесів) тощо. Позиції студентів частково враховувалися під час перегляду каталогу вибіркового компонента (Протокол № 1 від 13.01.2021 р.). Крім того, це стосувалося і покращення практичної та мовної підготовки, збільшення кількості занять із представниками

роботодавців тощо. Це було підтверджено на зустрічах зі здобувачами вищої освіти. Представники студентського самоврядування долучаються до просвітницької діяльності з питань дотримання здобувачами академічної доброчесності, реалізації права вибору дисциплін тощо. Також ЗВО розглядає членство представників студентського самоврядування у Вчених радах як один із ефективних засобів для забезпечення якості ОП. Але відповідно до рішення НА (Протокол № 16 від 27.11.2019 р.), «участь студентів у роботі Вченої ради може стати певним інструментом для регулярного покращення ОП, якщо у ЗВО функціонує власний алгоритм внутрішньої взаємодії всіх необхідних підрозділів. Однак сам факт членства студентів у Вченій раді не є таким інструментом: це вимога чинного законодавства». Отже, здобувачі вищої освіти певною мірою залучаються як партнери до процесів забезпечення якості, що переважно стосується процесу освітньої діяльності. Однак позиція студентів залишається недостатньо активною у контексті тематичного наповнення та оновлення освітніх компонентів, а також формування програмних результатів навчання ОП.

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

Роботодавці у Київському університеті імені Б. Грінченка розглядаються як партнери, які можуть надавати слушні пропозиції щодо удосконалення змісту та реалізації ОП «Менеджмент організацій». Зокрема, інтереси роботодавців бралися до уваги під час формування ПРН, які є важливими для діяльності на фахових управлінських посадах (Протокол № 4 від 05.04.2017 р.). Освітня програма рецензувалася представниками бізнесу та органів влади, але зауваження і пропозиції у цих рецензіях не зазначалися. Представники ОП активно співпрацюють із бізнесом у контексті організації та удосконалення практичної підготовки здобувачів вищої освіти (Протокол № 1 від 15.01.2020 р.). Показовим успішним кейсом є цільова взаємодія із медіахолдингом «StarLightMedia» (координатор від холдингу О. Катющенко). Активною є співпраця ОП «Менеджмент організацій» із компанією «UGEN», у межах проекту «Uni-Biz Bridge» (<https://bit.ly/3pgCzJj>). Цей проєкт орієнтований на налагодження взаємодії між університетами та роботодавцями. Значна частина рекомендованих баз переддипломної практики представлена органами публічного управління та адміністрування. Представники роботодавців залучалися до роботи в екзаменаційних комісіях щодо атестації здобувачів вищої освіти. Пропозиції практиків, за результатами роботи комісій, аналізуються та впроваджуються. Позиція роботодавців бралася до уваги при введенні додаткових курсів до загальноуніверситетського каталогу навчальних дисциплін (Менеджмент та маркетинг інновацій, а також Логістика). Ці факти були підтвержені на зустрічі із представниками роботодавців. Беруться до уваги і побажання щодо змісту навчання на бакалаврській програмі від випускників спеціальності «Менеджмент» попередніх років (<https://bit.ly/3u2tjp5>). 17.12.2020 р. в університеті затверджено Положення про Ради роботодавців ([nakaz_794_17.12.2020.pdf](https://bit.ly/3u2tjp5) (kubg.edu.ua)). Сформовано склад Ради роботодавців факультету інформаційних технологій та управління (Протокол № 1 від 20.01.2021 р.). Зважаючи на відсутність перегляду ОП, позиція представників роботодавців переважно враховувалася при удосконаленні організації освітньої діяльності, а також при покращенні можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувача.

4. Існує практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників освітньої програми.

Бакалаврська освітньо-професійна програма «Менеджмент організацій» поки ще не мала випуску фахівців. Тому з об'єктивних причин практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників на тепер відсутні. Але при її розробці планується частково врахувати попередній такий досвід щодо випускників зі спеціальності «Менеджмент», починаючи з 2010 р. Систематичний збір інформації щодо працевлаштування випускників на факультеті здійснюється навчальним відділом. Також ця інформація надається до НМЦ стандартизації та якості освіти. Загалом налагодження зворотного зв'язку з випускниками, моніторинг процесу їх працевлаштування за фахом та траєкторій кар'єрного зростання, отримання від випускників рекомендацій щодо покращення освітніх програм та викладання окремих навчальних дисциплін здійснюються кафедрою управління. До того ж у ЗВО проводяться анонімні опитування випускників попередніх років зі спеціальності «Менеджмент» (<https://bit.ly/3dawaXo>). На запит експертній групі було надано аналітичний звіт за результатами цих опитувань.

5. Система забезпечення якості закладу вищої освіти забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в освітній програмі та/або освітній діяльності з реалізації освітньої програми.

Загальну координацію системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти в університеті здійснює НМЦ стандартизації та якості освіти (<https://bit.ly/3rIISjw>). На ОП «Менеджмент організацій» загалом забезпечується вчасне реагування на виявлені недоліки в освітній діяльності. Це, зокрема, стосується врахування позицій стейкхолдерів стосовно необхідності покращення практичної та мовної підготовки здобувачів вищої освіти, збільшення кількості гостьових лекцій, виїзних занять, розширення загальноуніверситетського каталогу навчальних курсів тощо. Інформація про це була підтверджена і на зустрічах зі здобувачами вищої освіти. Разом з тим, відповідно до п. 23 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту», якість вищої освіти – це відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості (<https://bit.ly/3b7njCO>). У цьому

контексті, протягом періоду функціонування ОП «Менеджмент організацій», відбулася низка змін у законодавстві та стандартах, на які система внутрішнього забезпечення якості вищої освіти ЗВО дотепер не відреагувала. Зокрема, 05.09.2017 р. та 18.12.2019 р. внесено зміни до п. 17 та п. 20 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту». Згідно з ними спеціалізація є складовою спеціальності, що може визначатися ЗВО та передбачає одну або декілька профільних спеціалізованих освітніх програм вищої або післядипломної освіти. При цьому освітня програма може визначати єдину в її межах спеціалізацію або не передбачати спеціалізації. Крім того, Стандарт вищої освіти України для спеціальності 073 «Менеджмент», за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти, у розділі VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти» передбачає чіткі обов'язкові вимоги до кваліфікаційної роботи (<https://bit.ly/379Piko>).

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

Попередніх акредитацій ОП «Менеджмент організацій» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти у Київському університеті імені Бориса Грінченка не було. Але при цьому бралися до уваги зауваження до інших освітньо-професійних програм ЗВО, які нещодавно проходили акредитаційну експертизу.

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

В університеті сформована культура якості є складовою загальної корпоративної культури (<https://bit.ly/2LLvT1c>). В основу корпоративної культури покладено принцип лідерського служіння. Пр цьому усі стосунки в ЗВО будуються на засадах довіри, доброзичливості, підтримки та співробітництва, чесності, справедливості, поваги гідності та прав кожного члена колективу. Усі науково-педагогічні працівники та здобувачі вищої освіти підписують Декларації про академічну доброчесність (<https://bit.ly/3jIZarQ>). При цьому кожен підписант усвідомлює, що у разі порушення такої Декларації він нестиме відповідальність перед академічною спільнотою університету згідно із загальнолюдськими нормами моралі та законодавством України. Академічна спільнота є одним із найбільш впливових стейкхолдерів на розвиток освітньої програми «Менеджмент організацій» та освітньої діяльності за цією програмою. Зустріч із представниками академічного персоналу підтвердила, що їх ідеї та пропозиції беруться до уваги при формуванні та удосконаленні системи забезпечення якості. Викладачі можуть залучатися до роботи різних комісій та робочих груп з питань якості освіти. У ЗВО постійно проводяться дослідження та науково-практичні конференції з питань забезпечення якості освіти (<https://bit.ly/3qgnYYU>). В університеті функціонує спеціальний підрозділ – НМЦ стандартизації та якості освіти (<https://bit.ly/3qdw7x4>). Основною метою діяльності центру є сприяння організації освітнього процесу та його науково-методичному забезпеченню відповідно до вимог законодавства, функціонування системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, впровадження до освітнього процесу сучасних методик і технологій. Крім того, діє НМЦ акредитації та ліцензування (<https://bit.ly/379Hv5Q>). Метою діяльності цього центру є всебічне сприяння якісній освітній політиці університету, розширення кола освітніх послуг, своєчасне забезпечення випускників ЗВО документами про освіту. Зустріч експертної комісії із керівництвом ЗВО засвідчила належне розуміння завдань нової парадигми акредитації ОП та важливості впровадження стандартів ESG (2015 р.). Подібне сприйняття мають і інші адміністративні працівники, а також академічний персонал. Загалом сформована культура якості сприяє розвитку ОП «Менеджмент організацій». Проте управлінський контроль за дотриманням внутрішніх процедур забезпечення якості на цій освітній програмі є недостатнім, зокрема у контексті своєчасності перегляду ОП.

Загальний аналіз щодо Критерію 8:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 8.

Сформована культура якості в університеті є складовою загальної корпоративної культури, основою якої є принцип лідерського служіння. Усі науково-педагогічні працівники та здобувачі вищої освіти підписують Декларації про академічну доброчесність. Наявні опитування випускників попередніх років зі спеціальності «Менеджмент». Позиція стейкхолдерів враховується при покращенні можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувача.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 8.

Слабкі сторони та недоліки: Внутрішня система забезпечення якості ОП «Менеджмент організацій» дотепер не відреагувала на зміни у освітньому законодавстві стосовно категорії «спеціалізація» (п. 17 та п. 20 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту»), а також у розділі VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти» Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти стосовно відображення у ОП обов'язкових вимог до наявної кваліфікаційної роботи. Рекомендації: Варто забезпечити регулярне дотримання на ОП «Менеджмент організацій» визначених ЗВО термінів періодичного перегляду освітньої програми. Доцільно

внести зміни до ОП «Менеджмент організацій» відповідно до положень п. 17 та п. 20 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту», а також роз'яснення НА стосовно використання категорії «спеціалізація» (<https://bit.ly/2ZfEI6u>). Варто забезпечити повну відповідність ОП «Менеджмент організацій» Стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент» за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти у контексті вимог розділу VI «Форми атестації здобувачів вищої освіти», який передбачає атестацію у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи із чіткими обов'язковими вимогами до неї. Пропозиції роботодавців щодо змісту ОП потребують більш глибокого урахування в перспективі. Доцільно більш активно залучати здобувачів вищої освіти до тематичного оновлення навчальних дисциплін та формування ПРН.

Рівень відповідності Критерію 8.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 8.

Усі зазначені недоліки не є суттєвими, бо жоден з них не позначився на набутті компетентностей здобувачами вищої освіти та критично не ускладнив процес якісного отримання освітніх послуг. При цьому ОП має достатній рівень узгодженості із якісними характеристиками за підкритеріями 8.2, 8.3, 8.4, 8.6 та 8.7. До того ж, враховуючи часткову узгодженість за підкритеріями 8.1 та 8.5, голістичний підхід в оцінюванні, релевантність фактів і їх контексту, а також різну вагомість окремих підкритеріїв, ОП та освітня діяльність за цією програмою загалом відповідають Критерію 8 з недоліками, що не є суттєвими.

Критерій 9. Прозорість та публічність:

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

У ЗВО розроблені, оформлені та відповідним чином затверджені нормативні документи, що визначають чіткі та зрозумілі правила і процедури, які регулюють права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу. Ці документи знаходяться у вільному доступі на офіційному веб-сайті університету у розділі «Ресурси» (<https://kubg.edu.ua/resursi/dokumenti.html>). На зустрічі із здобувачами освіти та представниками студентського самоврядування ЕГ заповнилася в достатній поінформованості вищевказаних осіб в тому, які документи регулюють їх права та обов'язки під час реалізації освітнього процесу, а також де ці документи знаходяться на сайті ЗВО. У ЗВО діють зрозумілі для учасників освітнього процесу процедури виявлення, повідомлення та вирішення конфліктних ситуацій. Здобувачі обізнані, хто в університеті може допомогти їм захистити свої права та інтереси (керівництво ЗВО, представники кафедри, студентське самоврядування та профспілка студентів).

2. Заклад вищої освіти не пізніше ніж за місяць до затвердження освітньої програми або змін до неї оприлюднює на своєму офіційному веб-сайті відповідний проект з метою отримання зауважень та пропозицій заінтересованих сторін.

На етапі розробки проект ОП не був оприлюднений на офіційному сайті університету. Це не сприяло належній поінформованості стейкхолдерів стосовно можливості їх участі в обговоренні проекту ОП. Втім, на зустрічі із роботодавцями, експертна група була запевнена, що роботодавці брали участь в обговоренні ОП, а головною вимогою було збільшення практичної спрямованості під час навчання. Згодом це було вдало реалізовано на даній ОП. На момент проведення акредитаційної експертизи, проект нової освітньої програми не оприлюднений для громадського обговорення на сайті ЗВО.

3. Заклад вищої освіти своєчасно оприлюднює на своєму офіційному веб-сайті точну та достовірну інформацію про освітню програму (включаючи її цілі, очікувані результати навчання та компоненти) в обсязі, достатньому для інформування відповідних заінтересованих сторін та суспільства.

Інформація про ОП, її опис та навчальний план за ОП розміщено на офіційному сайті ЗВО (<https://cutt.ly/ZkZJyS>). Інформація подана окремо українською та англійською мовами, що на думку членів експертної групи є інструментом інформування та залучення на навчання не лише вітчизняних, а й іноземних студентів та абітурієнтів за даною ОП. Також, на сайті факультету у розділі кафедри управління «Навчально-методична робота» (<https://cutt.ly/YkZJPF2>) розміщені робочі програми навчальних дисциплін, методичні вказівки для проходження

практики здобувачами, тематика бакалаврського проєкту, рецензії та відгуки. Інформація подана доступно в достатньому обсязі для інформування стейкхолдерів. На зустрічі із здобувачами вищої освіти була підтверджена їх обізнаність про цю інформацію. Виявлені факти дозволяють стверджувати, що в ЗВО створені умови для достатньої поінформованості зацікавлених сторін.

Загальний аналіз щодо Критерію 9:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 9.

Поінформованість здобувачів вищої освіти про наявність на офіційному веб-сайті ЗВО необхідної інформації про освітню програму та реалізацію освітнього процесу.

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 9.

Слабкі сторони та недоліки: Відсутність практик публічного громадського обговорення проєкту ОП на офіційному веб-сайті ЗВО. Рекомендації: Рекомендовано у розділі «Обговорення освітніх програм» розмішувати проєкт ОП із контактами для отримання зауважень та пропозицій від стейкхолдерів. З метою публічної довіри та інформування зацікавлених сторін щодо потенційних змін у освітньому процесі доцільно оприлюднювати уніфіковану таблицю із пропозиціями та зауваженнями стейкхолдерів після громадського обговорення проєкту ОП. Оприлюднення на сайті актуальне і для обґрунтування схвалених та відхилених проєктною/робочою групою пропозицій стейкхолдерів у доопрацьованій та оновленій освітній програмі.

Рівень відповідності Критерію 9.

Рівень В

Обґрунтування рівня відповідності Критерію 9.

Виявлені недоліки не є значними, адже не створюють перешкод для здобувачів отримувати якісно отримувати необхідні для них знання та навички при реалізації ОП. Спираючись на голістичний підхід в оцінюванні критеріїв, а також на достатню узгодженість підкритеріїв 9.1 та 9.3 експертна група робить висновок про загальну відповідність ОП за Критерієм 9 з недоліками, що не є суттєвими.

Критерій 10. Навчання через дослідження:

1. Зміст освітньо-наукової програми відповідає науковим інтересам аспірантів (ад'юнктів) і забезпечує їх повноцінну підготовку до дослідницької та викладацької діяльності у закладах вищої освіти за спеціальністю та/або галуззю.

не застосовується

2. Наукова діяльність аспірантів (ад'юнктів) відповідає напряміві досліджень наукових керівників.

не застосовується

3. Заклад вищої освіти організаційно та матеріально забезпечує в межах освітньо-наукової програми можливості для проведення і апробації результатів наукових досліджень відповідно до тематики аспірантів (ад'юнктів) (проведення регулярних конференцій, семінарів, колоквиумів, доступ до використання лабораторій, обладнання тощо).

не застосовується

4. Заклад вищої освіти забезпечує можливості для долучення аспірантів (ад'юнктів) до міжнародної академічної спільноти за спеціальністю, зокрема через виступи на конференціях, публікації, участь у спільних дослідницьких проєктах тощо.

не застосовується

5. Існує практика участі наукових керівників аспірантів у дослідницьких проєктах, результати яких регулярно публікуються та/або практично впроваджуються.

не застосовується

6. Заклад вищої освіти забезпечує дотримання академічної доброчесності у науковій діяльності наукових керівників та аспірантів (ад'юнктів), зокрема вживає заходів для виключення можливості здійснення наукового керівництва особами, які вчинили порушення академічної доброчесності.

не застосовується

Загальний аналіз щодо Критерію 10:

Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 10.

не застосовується

Слабкі сторони, недоліки та рекомендації щодо удосконалення у контексті Критерію 10.

не застосовується

Рівень відповідності Критерію 10.

не застосовується

Обґрунтування рівня 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	A
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:

Відсутні

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

Величко Олександр Петрович

Члени експертної групи

Ховрак Інна Вікторівна

Шаповал Євген Олексійович