

ЗВІТ
експертної групи

Заклад вищої освіти	Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Освітня програма	62934 Корпоративна освіта та розвиток персоналу
Рівень вищої освіти	Магістр
Спеціальність	011 Освітні, педагогічні науки

Цей звіт складений за наслідками експертного оцінювання 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 столичний університет імені Бориса Грінченка
Назва ВСП ЗВО	не застосовується
ID освітньої програми в ЄДЕБО	62934
Назва ОП	Корпоративна освіта та розвиток персоналу
Галузь знань	01 Освіта/Педагогіка
Спеціальність	011 Освітні, педагогічні науки
Спеціалізація (за наявності)	відсутня
Рівень вищої освіти	Магістр
Вид освітньої програми	Освітньо-професійна

2. Відомості про склад експертної групи та акредитаційну експертизу

Склад експертної групи	Прокопів Любов Миколаївна, Сопівник Ірина Віталіївна, Мартиненко Євгеній Олександрович, Квас Олена Валеріївна (керівник)
Залучений представник роботодавців	не застосовується
Дати візиту до ЗВО	15.10.2025 р. – 17.10.2025 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/accrred/2025/62934_VSO_CORP.pdf
Програма візиту експертної групи	https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/nmc.kmn/accrred/2025/62934_62935_Prohrama_vizytu.pdf

4. Інформація про наявність у звіті інформації з обмеженим доступом

☐ Звіт не містить інформацію з обмеженим доступом

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

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

відсутні

II. Резюме

Висновок щодо відповідності критеріям. Позитивні практики за освітньою програмою:

Освітньо-професійна програма ОПП 2.А1.00.01 Корпоративна освіта та розвиток персоналу та освітня діяльність Київського столичного університету імені Бориса Грінченка за цією програмою з її реалізації мають визначено рівень відповідності «В» за Критерієм 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 та 9. Позитивними практиками за освітньою програмою є практикоорієнтованість освітньої програми, застосування в освітньому процесі інноваційних методів, засобів і технологій навчання, що відповідають вимогам студентоцентрованого підходу, принципам академічної свободи; високу публікаційну активність здобувачів, їхню участь у наукових заходах різного рівня; функціонування дієвої системи оновлення ОК завдяки участі НПП у міжнародних грантових проєктах, стажуваннях; залучення роботодавців до проведення підсумкової атестації здобувачів вищої освіти; ефективні механізми інформування й дотримання принципів академічної доброчесності серед учасників освітнього процесу; залучення роботодавців, професіоналів-практиків, експертів галузі до проведення гостьових лекцій, аудиторних занять, атестації здобувачів, до керівництва практик; система професійного розвитку НПП є нормативно врегульованою, функціонує у гнучкому цифровому форматі через «Цифровий кампус» і передбачає індивідуальні траєкторії підвищення кваліфікації; забезпечується активна взаємодія з різними стейкхолдерами, зокрема здобувачами вищої освіти, роботодавцями та випускниками, що сприяє постійному вдосконаленню освітньої програми.

Недоліки

У «Положенні про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників» відсутні визначені умови та критерії щодо строків укладання контракту (трудового договору), що створює певну нормативну невизначеність у частині регулювання трудових відносин із НПП. Недостатньо обґрунтована послідовність освітніх компонентів «Методика корпоративного навчання» та «Виробнича (методична) практика», що свідчить про потребу перегляду логіки розташування компонентів у навчальному плані: доцільно спочатку опановувати теоретичний компонент «Методика корпоративного навчання», а вже потім проходити методичну практику. Незважаючи на наявний кадровий і партнерський потенціал, випускова кафедра не в повній мірі реалізує можливості співпраці з роботодавцями для організації баз практики, що знижує рівень практикоорієнтованості освітнього процесу. Аналіз робочих програм навчальних дисциплін (відомості СО та додатки до них) пересвідчив, що у робочих програмах заявлені компетентності та ОК, за винятком, ОК7 Моніторинг освітніх потреб корпорації, що забезпечує СКУ 10 - здатність аналізувати ефективність діючих систем мотивації персоналу в корпорації (організації, установі, підприємстві), що не зазначено у матриці відповідності компетентностей.

Рекомендації

ЕГ рекомендує уніфікувати відомості робочих програм та матриці відповідностей програмних компетентностей компонентам освітньої програми, зокрема, стосовно СКУ10. «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» до 01.09.2027 р. До 30 грудня 2025 року розмістити у внутрішніх нормативних або методичних документах університету алгоритм (формулу) розрахунку коефіцієнта та підсумкової оцінки здобувача освіти за окремий освітній компонент, оприлюднити на веб ресурсах університету, довести до відома НПП та здобувачів освіти. До оголошення конкурсу У 2026 році уточнити в «Положенні про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників» строки укладання контрактів із НПП та встановити чіткі критерії їх продовження або переобрання. При наступному перегляді ОПП у 2026 році врахувати думку роботодавців та розглянути можливість оптимізувати структуру освітньої програми, забезпечивши логічну послідовність вивчення освітніх компонентів спочатку теоретико-методичного, потім практичного блоку. Впродовж 2025/2026 навчального року активізувати співпрацю з роботодавцями та випускниками освітньої програми, з метою проходження виробничих практик на базах, які відповідають профілю підготовки, зокрема в установах і компаніях, де реалізуються системи навчання, розвитку персоналу, HR-менеджменту чи освітніх проєктів для дорослих з дотриманням правил техніки безпеки.

III. Аналіз

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

Критерій 1. Проєктування освітньої програми:

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

Програмні результати навчання за ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» відповідні до стандарту вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти затвердженого у 2021 р. (Наказ МОН від 11.05.2021, № 520). Зокрема, у ОПП сформульовано інтегральну компетентність зміст якої відповідає вимогам стандарту вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти: «Здатність розв'язувати проблеми, задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері освітніх, педагогічних наук». Визначені освітньою програмою компетентності випускника охоплюють обов'язкові компетентності, визначені стандартом вищої освіти. Зокрема, впровадженні в освітній процес обов'язкові освітні компоненти ОК 1 – ОК13 дозволяють набути здобувачам загальні та спеціальні компетентності (ЗК1 – ЗК10, СК1 – СК9) та досягнути відповідних результатів навчання (РН1-РН11), які передбачені стандартом вищої освіти та додаткові спеціальні компетентності (СК10 – СК14) і результати навчання (РН12-РН17), що обумовлено особливістю ОП, зокрема, її унікальність у підготовці фахівців, які поєднують компетентності викладача закладу вищої освіти та фахівців освітнього менеджменту і практики, зокрема у площині корпоративної освіти та корпоративного навчання в організаціях, установах (на підприємствах).

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

В ОП (редакція 2021 р.) передбачається присвоєння професійної кваліфікації - викладач, консультант (з корпоративного навчання). Присвоєння професійної кваліфікації здійснюється за умови наявності оцінок не нижче 82 балів за оволодіння компетентностями сформованими під час вивчення НД фахової підготовки Од.06 – Од.11, проходження практик ОП.01, ОП.02, та захисту кваліфікаційної роботи. ОП (2025) не передбачає присвоєння професійної кваліфікації. Враховуються вимоги зазначені у професійному стандарті «Викладач закладу вищої освіти», затвердженого міністерством освіти і науки України від 16.10.2024 року №1466 (<https://mon.gov.ua/pr/p/prozatverdzhennia-profesiinoho-standartu-vykladach-zakladu-vyshchoi-osvity1466>). Зокрема, простежується відповідність ЗК та СК ОПП з описом трудових функцій та компетентностям А (А1, А2, А3), Б (Б2, Б3), В (В2), Є (Є1), Ж (Ж1) професійного стандарту «Викладач закладу вищої освіти». Професійний стандарт на професію 2419.2 – консультант (з корпоративного навчання) (згідно з Класифікатором професій ДК 003:2010) відсутній. Перелік професій в ОПП у розділі “Придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання” відповідає Класифікатору професій ДК 003:2010, є чітким та забезпечується відповідними ПРН. Ключові стейкхолдери (представники роботодавців, професійних асоціацій) залучаються до оцінювання компетентностей здобувачів освіти, що підтвердили учасники зустрічі 5.

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

Мета ОП (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vstupnikam/pi/2021/OPP_KORP_2021.pdf) відповідає призначенню ЗВО, яке він визначив у своїй місії. Зокрема, місією університету є «служити людині, громаді, суспільству» (<https://kubg.edu.ua/prouniversitet/vizytivka/viziia-misiia-i-tsinnosti.html>). Ціль ОП – «підготовка фахівців, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освітніх, педагогічних наук, освітнього менеджменту та освітньої практики, зокрема корпоративної освіти та корпоративного навчання в організаціях, установах (на підприємствах)» (<https://fro.kubg.edu.ua/pro-fakultet/statystychnyi-portret-3.html#osvitni-nauky>). В ОП конкретизовано мету програми, що орієнтована на «забезпечення теоретичної і практичної підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освітніх, педагогічних наук, корпоративної освіти, неперервного навчання та розвитку персоналу в організаціях, установах (на підприємствах) відповідно до їх стратегічних цілей і завдань» (с. 6). На основі аналізу ОП ЕГ констатує, що мета та опис предметної області відповідають спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки. На думку ЕГ, в ОПП чітко сформульовані цілі, які повною мірою відповідають місії та Стратегія розвитку Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023-2027 pp. (<https://kubg.edu.ua/prouniversitet/vizytivka/strategiia-rozvytku-kyivskoho-stolychnoho-universytetu-imeni-borysa-hrinchenska-na-2023-2027-rr.html>), що уможливило розвиток ОПП «2.А1.00.01 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу».

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

За результатами зустрічей (зустрічі 1, 4, 5, 7), аналізу матеріалів, сайту КСУБГ ЕГ встановлено, що цілі ОПП і ПРН визначено з урахуванням позицій та потреб груп заінтересованих сторін: НПП, залучених до викладання на ОПП,

здобувачів вищої освіти та роботодавців. До складу робочої групи входить роботодавець – начальник навчального відділу Міжнародного інституту післядипломної освіти та здобувач ОПП 011.00.03. Корпоративна освіта та розвиток персоналу КСУБГ, випускниця ОПП 2021-22 р. В ОПП було враховано пропозиції роботодавців та здобувачів вищої освіти, що підтверджено під час зустрічей 7 і 5. Здобувачі, що навчаються на ОПП та здобувачі – члени студентського парламенту під час зустрічі зазначили, що на етапі розробки ОПП було проведене опитування здобувачів вищої освіти 2024 року вступу щодо привабливості для них цілей та програмних результатів навчання за запропонованою

ОПП (https://fpo.kubg.edu.ua/images/%D0%A0%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D1%96%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%87%D1%96%D0%B2_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%8C_2024.pdf) та обговорення проєкту ОП (<https://surl.li/orgkue>). ЕГ констатує, що роботодавці залучені до процесу розроблення (<https://surl.li/orgkue>), перегляду та процедур забезпечення якості освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» як партнери, зокрема співпраця з ними здійснюється через пропозиції на етапі обговорення, рецензії та відгуки, під час зустрічей з групою забезпечення та представниками академічної спільноти.

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

ЕГ встановила, що цілі ОПП і ПРН відповідають тенденціям розвитку спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки (А1 Освітні науки), що підтверджено ПРН 1; 3; 5; 6; 7; 8; 10, СК 1-4. У СО зазначено, що мета ОПП відповідає сучасним тенденціям розвитку науки та освіти: підготовка конкурентоспроможних фахівців, здатних розв'язувати складні інноваційні та дослідницькі завдання в сфері освітніх, педагогічних наук, корпоративного навчання, неперервного навчання та розвитку персоналу в організаціях, установах (підприємствах) відповідно до їх стратегічних цілей. Це відображено у формулюванні мети ОП і програмних результатах навчання. Проведені зустрічі (організаційна зустріч з гарантом ОПП; зустрічі 1, 2, 4) засвідчили визначення цілей та ПРН (ПРН 2, 3, 5, 8, 9, 10), ЗК, СК у контексті підготовки магістрів для ринку праці (підготовка фахівців, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освітніх, педагогічних наук, освітнього менеджменту та освітньої практики, зокрема корпоративної освіти та корпоративного навчання в організаціях, установах (на підприємствах)). Під час зустрічей (організаційна зустріч, зустрічі 2, 4) підтверджено врахування досвіду вітчизняних університетів: ДЗВО «Університет менеджменту освіти» («Педагогіка вищої школи. Андрагогіка»), НПУ імені М. Драгоманова (7 ОПП, зокрема «Педагогіка вищої школи», «Тьюторинг»), КНУ імені Т. Шевченка («Освітні технології»), ПНУ імені В. Стефаника («Освітні педагогічні науки»), ЗНУ («Організація освітнього середовища»), УжНУ («Педагогіка вищої школи»), КЗВО «Одеська академія неперервної освіти». Під час організаційної зустрічі гарант наголосила на необхідності та готовності подальшого вивчення та впровадження інноваційного міжнародного досвіду підготовки магістрів А1 Освітні науки.

Загальний аналіз щодо Критерію 1:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Освітньо-професійна програма та освітня діяльність з її реалізації мають повну узгодженість із якісними характеристиками за підкритеріями 1.1 (освітня програма дає можливість досягти результатів навчання, визначених стандартом вищої освіти зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки для другого рівня вищої освіти), 1.3 (відповідність цілей ОПП 2.А1.00.01 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» місії та Стратегії розвитку Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023-2027 рр.) 1.4 (цілі ОПП та ПРН визначено на основі потреб різних заінтересованих сторін) та 1.5 (ОПП ураховує тенденції розвитку спеціальності, ринку праці, галузевого та регіонального контексту). Ураховуючи відповідність вимогам ЕГ дійшла висновку, що ОПП ОПП 2.А1.00.01 «Корпоративна освіта та розвиток персоналу, освітня діяльність Київського столичного університету імені Бориса Грінченка за цією програмою відповідають рівню В за Критерієм 1.

Недоліки

Недоліки у контексті Критерію 1 відсутні.

Рекомендації

В межах цього критерію рекомендації відсутні

Рівень відповідності Критерію 1.

Рівень В

Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми:

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

Обсяг ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» (<https://fpo.kubg.edu.ua/pro-fakultet/statystychnyi-portret-3.html#osvitni-pedahohichni-nauky>) становить 90 кред. ЄКТС, з яких на обов'язкові ОК відведено 67 кредити, тобто 75 % (теоретичне навчання – 45 кред., 1350 год. (51%); практична підготовка – 10,5 кред., 315 год. (12 %)); вибіркового – 23 кред., 690 год., тобто 25%. В межах практичної підготовки 10 кред. 300 год. – підготовка кваліфікаційної роботи та атестація 1,5 кредити ЄКТС (12 %). На формування загальних та фахових компетентностей, визначених Стандартом вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня вищої освіти, спрямовано 67 кредити (75%), що відповідає вимогам, 10, 5 кредитів (12%) відведено на виробничу практику ОК12 (ОП.01 Виробнича практика (методична (6 кред.) та ОП.02 Виробнича практика (педагогічна) (4, 5 кред.), на виконання та захист кваліфікаційної роботи (ОК 13 ОА.01) відведено 11,5 кредитів (12 %). Можемо стверджувати, що обсяг ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» та окремих ОК (у кредитах Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи) відповідає вимогам законодавства щодо навчального навантаження для другого(магістерського) рівня вищої освіти та стандарту вищої освіти для спеціальності А1 Освітні науки (011 Освітні, педагогічні науки).

2. Зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, включені до освітньої програми, становлять логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявленої мети та програмних результатів навчання. Зміст освітньої програми забезпечує формування загальнокультурних та громадянських компетентностей, досягнення програмних результатів навчання, що передбачають готовність здобувача самостійно здійснювати аналіз та визначати закономірності суспільних процесів

Зміст ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» (<https://fpo.kubg.edu.ua/pro-fakultet/statystychnyi-portret-3.html#osvitni-pedahohichni-nauky>) належно структурований, наявна взаємопов'язаність окремих ОК, які сукупно дозволяють досягти заявлених цілей та ПРН і відповідають ЗК та СК. ЕГ констатує, що обов'язкові ОК, включені до ОПП, у сукупності призводять до досягнення програмних результатів навчання. В ОПП досягнення ПРН та формування компетентностей передбачено через синтез кількох ОК, в ЕГ є підстави стверджувати про можливість такого досягнення (зокрема, РН1: ОК1-ОК3, ОК15-ОК13 (ЗК1-ЗК8, ЗК9, ЗК10, ЗКу11, СК1 – СК9, СКу10-СКу14); РН8: ОК 8, ОК10, ОК11 (ЗК1-ЗК8, ЗК9, ЗК10, ЗКу11, СК1 – СК5, СК7-СК9, СКу11-СКу14), тощо. У проаналізованій ОПП наявні кредити для вибіркового дисциплін (23 кр.), які підсилюють формування ЗК, СК та РН, що забезпечено обов'язковими ОК. Аналіз робочих програм навчальних дисциплін (відомості СО та додатки до них) пересвідчив, що у робочих програмах заявлені компетентності та ПРН співпадають з інформацією, поданою в матрицях відповідності компетентностей та ОК, за винятком, ОК7 Моніторинг освітніх потреб корпорації, що забезпечує СКу 10 - здатність аналізувати ефективність діючих систем мотивації персоналу в корпорації (організації, установі, підприємстві), що помилково не зазначено у матриці відповідності компетентностей. На підставі аналізу ОПП та НП 2025 р. заочної форми навчання ЕГ констатує, що ОПП є збалансованою (1 сем. – 30 кред. ЄКТС, 8 обов'язкових ОК; 2 сем. – 34,5 кред. ЄКТС, 4 обов'язкових ОК, методична та педагогічна практика, виконання кваліфікаційної роботи та вибіркового ОК (9 кред.); 3 сем. – 25,5 кред. ЄКТС, 1 обов'язкових ОК у переліку, методична та педагогічна практика, виконання та захист кваліфікаційної роботи та вибіркового ОК 14 кред.) у контексті загального часу навчання. Структурно-логічна схема ОПП (с. 13) відображає встановлені логічні зв'язки між ОК; демонструє послідовність вивчення ОК, розподіл ОК за семестрами. Зміст ОК спрямований на здатність розв'язувати проблеми, задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері освітніх, педагогічних наук, що відповідно забезпечується РН 1-11 та набувати додаткових кваліфікацій у системі корпоративної освіти та корпоративної педагогіки РН 12-14. Отже, зміст освітньої програми забезпечує формування загальнокультурних та громадянських компетентностей, досягнення програмних результатів навчання, що передбачають готовність здобувача самостійно здійснювати аналіз та визначати закономірності суспільних процесів. Аналіз ОПП засвідчив, що спектр дисциплін вільного вибору має розлогу тематику, під час візиту фокус-групи запевнили ЕГ у можливості обирати дисципліни, що поглибити професійні компетентності здобувачів. У цілому ОК ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» утворюють логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дозволяють досягти заявлених цілей та ПРН.

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

Зміст ОПП 2.А1.00.01 Корпоративна освіта та розвиток персоналу відповідає предметній області спеціальності А1 Освітні науки (11 Освітні, педагогічні науки), мета якої забезпечення теоретичної і практичної підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освітніх, педагогічних наук, корпоративної освіти, неперервного навчання та розвитку персоналу в організаціях, установах (на підприємствах) відповідно до їх стратегічних цілей і завдань. Тематичне наповнення освітній компонент, тем кваліфікаційних робіт відповідають об'єкту вивчення та теоретичному змісту предметної області. Аналіз змісту ОПП доводить, що вона охоплює компоненти, які відповідають предметній області спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, а програма спрямована на підготовку фахівців, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні задачі дослідницького та/або інноваційного характеру в сфері освітніх, педагогічних наук, освітнього менеджменту та освітньої практики, зокрема корпоративної освіти та корпоративного навчання в організаціях, установах (на підприємствах). Аналіз ОПП та робочих програм обов'язкових ОК засвідчив, що досягнення цілей і ПРН забезпечується обов'язковими освітніми компонентами (ОК1 Дослідницькі стратегії в корпоративній освіті, ОК2 Освіта дорослих та розвиток людського капіталу, ОК3 Лідерство в освіті, ОК 8 Корпоративна педагогіка та розвиток персоналу та ін.), які за своїм змістом відповідають предметній області спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки. Вибіркові ОК ОПП повною мірою відповідають предметній області спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки, сприяють розширенню та поглибленню знань і вмінь, компетентностей, набутих під час вивчення обов'язкових ОК, а також проведенню магістерського дослідження за відповідною темою. На основі викладеного вище ЕГ констатує, що зміст ОПП "Корпоративна освіта та розвиток персоналу" (у ОК) відповідає предметній області.

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

На підставі аналізу відомостей про СО, сайту та за результатами зустрічей, ЕГ встановлено, що в основі системи вибірковості є можливість індивідуального вибору ОК кожним здобувачем, вибірковість присутня як принцип організації освітнього процесу. Нормативно визначено її процедуру відповідно до Положенням про порядок та умови здійснення вибору навч. дисциплін здобувачами Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_10/Polozhennia_vybir_dytskylin.pdf) п.2.3. ст.5. та відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_10/Polozhennia_pro_orhanizatsiiu_osv_protseesu.pdf) ст. 9, Про порядок переліку вибіркових навчальних дисциплін та строки їх вибору здобувачами освіти у 2025 році (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_10/nakaz_vybir_vybirkovi_dytskyliny.pdf). На основі аналізу структури ОПП та за результатами зустрічей (зустрічі 2, 4, 7) ЕГ підтверджує факт надання реальної можливості здобувачам формувати власну індивідуальну освітню траєкторію, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством (23 кр., 25 % студент обирає дисципліни на відповідну кількість кредитів). Терміни проведення процедури вибору здобувачами ОК обумовлені потребою своєчасного планування та організації освітнього процесу. Для здобувачів освітнього рівня «магістр» вибір організовується впродовж перших чотирьох тижнів навчання та визначається на весь період навчання. У відповідності до сформованих цілей здобувачу пропонується реалізувати свій вибір шляхом: вибору дисциплін із переліку (далі – Каталог курсів) з урахуванням власних потреб та інтересів; вибору блоку із навчального плану, який включає фахові дисципліни- обраної або іншої освітньої програми (спеціалізації, спеціальності), які визначають підготовку здобувача і спрямовані на підготовку конкурентного фахівця, або ж комбінації зазначених вище способів. ЕГ переконалось у відсутності ознак псевдовибірковості, дисципліни за вибором. Також здобувачі магістерського рівня вищої освіти мають можливість самостійно обирати теми кваліфікаційної роботи з обґрунтуванням доцільності її дослідження. Ознайомившись з результатами моніторингу встановлено, що здобувачі мають можливість формувати індивідуальну освітню траєкторію.

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

Організація і проведення практик регламентується Положенням про практику студентів Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, регламентує загальні питання організації, проведення і підведення підсумків усіх видів практики здобувачів освіти за другим (магістерським) рівнями вищої освіти усіх форм навчання в Університеті.

(https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_10/Polozhennia_pro_praktyku.pdf). Загальний обсяг практичної підготовки за ОПП складає 10, 5 кред. ЕКТС (12%), що повною мірою відповідає нормам, зазначеним у затвердженому Стандарті ВО за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки для другого (магістерського) рівня. Структура і зміст освітньої програми забезпечують необхідні попередні знання або навички для проходження практики. В ОПП та навчальному плані передбачено ОК12 ОП.01 «Виробнича практика (методична)» (Мета практики: ознайомлення із особливостями діяльності відділів корпорацій та підприємств, що здійснюють навчання, підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ та функціональними обов'язками методичної роботи викладача, консультанта з корпоративного навчання та розвитку персоналу 6 кред) та ОП.02 «Виробнича практика (педагогічна)» (Мета практики: подальший розвиток загальних і фахових компетентностей майбутніх викладачів, консультантів з

корпоративного навчання у виробничій сфері щодо організаційно-дидактичного супроводу освітнього процесу в корпораціях і підприємствах, відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ (4,5 кред.) Проходження практичної підготовки забезпечує можливість оволодіти методами, методиками та технологіями, необхідними для практичного використання у професійній діяльності фахівців освітнього менеджменту та освітньої практики, зокрема корпоративної освіти та корпоративного навчання в організаціях, установах (на підприємствах). Роботодавці (зустріч 5) констатували участь у обговоренні вимог щодо практичної підготовки студентів ОПП “Корпоративна освіта та розвиток персоналу”.

6. Освітня програма передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок

ЕГ на підставі аналізу змісту ОК дійшла висновку, що в межах ОПП передбачено і забезпечено реальну можливість набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills) – навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах, уміння вирішувати конфлікти, працювати в команді та ін. Ці навички корелюють з компетентностями, задекларованими в ОПП (ЗК1-ЗК10, ЗКу11). Форми викладання ОК, які забезпечують набуття зазначених компетентностей, є інтерактивними та проблемно-орієнтованими. Формування soft skills відбувається й через зміст обов’язкових навчальних дисциплін (ОК 3 Лідерство в освіті, ОК 9 Корпоративна культура та етика, ОК 6 Організаційна психологія та психологія праці тощо) та широкий спектр вибіркових дисциплін, через організацію практики тощо. Під час проведення фокус-групи, здобувачі підтвердили важливість використання НПП таких методів як навчальні тренінги, онлайн-курси, рольові ігри, кейси, самостійна робота з розв’язанням задач на основі евристичних методів та ін. Вдосконалення навичок soft skills викладачів відбувається шляхом систематичної участі в онлайн-курсах, вебінарах, майстер-класах, тренінгах, проходження стажування, тощо.

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

Аналіз навчального плану заочної форми ОПП “Корпоративна освіта та розвиток персоналу” навчання показав, що загальний обсяг ОП становить 90 кредитів ЄКТС (2700 годин). Із них обсяг аудиторної роботи здобувачів вищої освіти становить 180 год. (лекції 66 год. практичні заняття – 76, семінари – 38), обсяг самостійної роботи – 1170 год. Навантаження першого навчального року становить: 1 семестр 27 кредитів ЄКТС (810 год.), 2 семестр – 15 кредитів (450 год.). Навантаження другого навчального року становить: третій семестр – 3 кредитів ЄКТС (90 год.). На виконання кваліфікаційної роботи здобувачами передбачено 11,5 кредитів ЄКТС (345 год. самост. роб), що припадає на 2 і 3 семестри. Під час інтерв’ювання здобувачі вищої освіти стверджували, що не переобтяжені самостійною роботою. Гарант ОПП і НПП підтвердили, що від здобувачів вищої освіти не поступало скарг щодо надмірного навантаження та нестачі часу на самостійну роботу, обговорення з ними питань обсягу самостійної роботи та її змісту винесено у опитування щодо якості освіти (https://fpo.kubg.edu.ua/images/%D0%A0%D0%B5%D0%B7%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8_%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D1%96%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BE%D0%BF%D0%B8%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D0%B1%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%87%D1%96%D0%B2_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%8C_2024.pdf). На основі проведеного аналізу ЕГ дійшла висновку, що обсяг ОПП та окремих ОК (у кредитах ЄКТС) реалістично відображає фактичне навантаження здобувачів другого рівня вищої освіти заочної форми навчання, є достатнім для досягнення цілей і програмних результатів навчання.

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

Структура освітньої програми, освітні компоненти забезпечують практико-орієнтованість освітньої програми, зокрема обов’язкові ОК7 «Моніторинг освітніх потреб корпорації» та ОК 10 «Освітній контент: технології створення та використання» передбачають набуття компетентностей достатніх для успішного виконання професійних обов’язків за обраною кваліфікацією, а саме ЗК3, ЗК5, ЗК6, СК5 тощо. В ОПП передбачено ОК 12 ОП.01 Виробнича практика (методична), що спрямована на ознайомлення із особливостями діяльності відділів корпорацій та підприємств, що здійснюють навчання, підвищення кваліфікації і неперервний розвиток персоналу відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ та функціональними обов’язками методичної роботи викладача, консультанта з корпоративного навчання та розвитку персоналу (6 кред. ЄКТС та ОП.02 Виробнича практика (педагогічна), що спрямовані на розвиток загальних і фахових компетентностей майбутніх викладачів, консультантів з корпоративного навчання у виробничій сфері щодо організаційно-дидактичного супроводу освітнього процесу в корпораціях і підприємствах, відповідно до стратегічних цілей та завдань цих установ (4, 5 кред. ЄКТС). Як сильну сторону ОПП «2.А1.00.01 Корпоративна освіта та розвиток персоналу» ЕГ відзначає практикоорієнтованість освітньої програми. Застосовано різні види практичної підготовки: практичні заняття, семінари з ОК; проходження виробничої практики (ОК 12), спрямованих на забезпечення професійних

компетентностей здобувачів. Зважаючи на викладене вище, ЕГ констатує достатність і оптимальність часу на проходження практичної підготовки. Дуальна форма освіти не передбачена.

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

ОПП 2.А1.00.01 Корпоративна освіта та розвиток персоналу забезпечує набуття здобувачами вищої освіти компетентностей, направлених на досягнення глобальних цілей сталого розвитку до 2030 року, проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722. Зокрема, мета «забезпечення всеохоплюючої і справедливої яксної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх» суголосна з інтегральною компетентністю ОПП «Здатність розв'язувати проблеми, задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері освітніх, педагогічних наук».

Загальний аналіз щодо Критерію 2:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Освітньо-професійна програма та освітня діяльність із її реалізації має повну узгодженість із якісними характеристиками за підкритеріями 2.1 (відповідність ОПП вимогам законодавства щодо навчального навантаження для другого рівня вищої освіти), 2.2 (зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, включені до освітньої програми, становлять логічну взаємопов'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявленої мети та програмних результатів навчання), 2.3 (відповідність змісту ОПП предметній області спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки), 2.4 (структура ОПП передбачає можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами навчальних дисциплін в обсязі, передбаченому законодавством –23 кр. ЄКТС, 25%), 2.5 (чітка структура ОПП та наявність логічних взаємозв'язків між ОК), 2.6 (цілеспрямоване формування soft skills у в межах вивчення ОК3, ОК6, ОК9 тощо), 2.8 (як позитивну практику відзначаємо практикоорієнтованість освітньої програми). Ураховуючи відповідність вимогам ЕГ дійшла висновку, що ОПП «2.А1.00.01 Корпоративна освіта та розвиток персоналу», освітня Київського столичного університету імені Бориса Грінченка за цією програмою відповідають рівню В за Критерієм 2.

Недоліки

Аналіз робочих програм навчальних дисциплін (відомості СО та додатки до них) пересвідчив, що у робочих програмах заявлені компетентності та ПРН співпадають з інформацією, поданою в матрицях відповідності компетентностей та ОК, за винятком, ОК7 Моніторинг освітніх потреб корпорації, що забезпечує СКУ 10 - здатність аналізувати ефективність діючих систем мотивації персоналу в корпорації (організації, установі, підприємстві), що помилково не зазначено у матриці відповідності компетентностей.

Рекомендації

Уніфікувати відомості робочих програм та матриці відповідностей програмних компетентностей компонентам освітньої програми, зокрема, стосовно СКУ10.

Рівень відповідності Критерію 2.

Рівень В

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

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

Правила прийому на навчання до у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка у 2025 р розроблено відповідно до Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2025 році, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України затвердженого наказом МОН України (10.02.2025р., №168). Приймальною комісією Ун-ту розроблено «Правила прийому...» на навчання за відповідним рівнем ВО (<https://surli.cc/montke>) оприлюднено на офіційному сайті університету. За результатами аналізу оприлюднених документів та онлайн-зустрічей із здобувачами, випускниками, НПП та допоміжними структурними підрозділами експертна група встановила, що правила прийому є чіткими, зрозумілими, не містять дискримінаційних положень. Університетом надавалася допомога вступникам під час створення електронного кабінету, подання заяв в електронній формі відповідно до Правил прийому забезпечено надання онлайн-консультації (<https://surli.li/wwapnq>) Встановлено, що на навчання за ОП можуть вступати особи, на основі ступеня бакалавра або магістра/спеціаліста (НРК6 або НРК7) будь-якої спеціальності. У 2025 р. вступ на ОП було здійснено на основі складання ЄВІ з іноземної мови та (ЄФВВ), професійна спрямованість, розкрита в мотиваційному листі (<https://surli.li/vbxrxf>) або за результатами фахового іспиту (<https://surli.li/vhmrip>). Правила містять детальну інформацію щодо етапів конкурсного відбору, строків подання документів, процедури проведення вступних випробувань та розрахунку конкурсного балу. ЕГ знайшла підтвердження, що вступникам надавалася доступна та своєчасна інформація через приймальну комісію (в тому числі в режимі телефонного зв'язку) та сайт університету. ЕГ визначила, що особливі умови вступу визначаються виключно вимогами до здобуття відповідної кваліфікації і не містять обмежень за соціальними чи особистісними ознаками. Критерії відбору на освітні програми є публічно доступними, об'єктивними, зрозумілими для потенційних вступників і забезпечують прозорість конкурсного відбору. Університет забезпечує відкритий доступ до всієї інформації про умови вступу на офіційному сайті, оперативно оновлює дані про строки, етапи та вимоги вступної кампанії. Зауважень або скарг щодо нечіткості та незрозумілості правил прийому під час роботи ЕГ не надходило.

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

Правила прийому на навчання за ОР «магістр» в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка у 2025 р. враховують особливості ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу». Зміст програм вступних випробувань на ОП відповідає Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти у 2025 році та Правилам прийому до Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (<https://surli.cc/qpbmvv>). Програма фахового вступного випробування (оприлюднена на сайті університету(<https://surli.cc/jmfmoi>) Програма враховує галузеві й фахові особливості спеціальності А1 «Освітні, науки» та вимоги Стандарту вищої освіти України до рівня НРК 7 (магістр). ЕК з'ясовано, що вступ на ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» передбачає складання комплексу вступних випробувань, що відповідають спеціальності А1 Освітні науки і відповідної ОП. Згідно порядку та правил прийому, процедура конкурсного відбору вступників включає складання Єдиного вступного іспиту (ЄВІ), що поєднує тест загальної навчальної компетентності та тест з іноземної мови, а також Єдиного фахового вступного випробування (ЄФВВ) (тест на вибір вступника). Встановлено, що під час вступу для здобуття вищої освіти ступеня магістра за кошти фізичних та/або юридичних осіб, вступники на основі НРК7, можуть їх вибором або подати результат(-и) ЄВІ та/або ЄФВВ, або скласти відповідну(-ий, -і) співбесіду та/або фаховий іспит в Університеті. Професійна спрямованість, розкрита в мотиваційному листі (<https://surli.cc/zxqtim>), за результатами фахового іспиту (<https://surli.li/nybcun>). Під час зустрічі з вступниками підтверджено, що до фахового іспиту за спеціальністю А1. Освітні науки допускаються вступники на основі здобутого ступеня вищої освіти та відповідно до п. 8.6; 8.12 Правил прийому до Київського столичного університету імені Бориса Грінченка в 2025 р. (<https://surli.li/nybcun>). З'ясовано, що програма фахового іспиту складається з трьох змістових блоків: есе професійного самовизначення, тесту «Обізнаність абітурієнта щодо змісту та специфіки майбутньої професійної діяльності», комп'ютерного тестування та розв'язання комплексної ситуаційної задачі. Аналіз програми фахового іспиту показав, що його зміст» формує загальні, фахові й спеціальні компетентності для орієнтації в закономірностях навчання та принципах корпоративної освіти; створення й використання альтернативних освітніх систем корпорацій; розуміння їхніх елементів, функцій і моделей; володіння методами оцінювання ефективності таких систем. Під час зустрічі онлайн-зустрічі, завідувач НМЦ стандартизації та якості освіти, заступник відповідального секретаря приймальної комісії Антипін Є. Б. підтвердив, що у 2025 році було враховано особливості ОП (спеціальність А1 Освітні науки). ЕГ впевнилася в забезпеченні рівності прав вступників на здобуття вищої освіти за ОП.

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

Визнання результатів навчання та кваліфікацій у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка регламентовано Порядком визнання та перезарахування результатів навчання, що є додатком 1 до Положення про організацію освітнього процесу (<https://surli.cc/jlwjyi>) та розділом 9 Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасників освітнього процесу (<https://surli.cc/pjeoug>). Усі ці документи перебувають у вільному доступі на офіційному веб-сайті закладу, що забезпечує їх доступність для всіх учасників освітнього процесу. ЕГ проаналізувала зазначені положення, невідповідностей національному законодавству та міжнародним актам не виявлено. Визнання та перезарахування результатів навчання відбувається спеціально створеною комісією на підставі інформації, що міститься в академічній довідці (додатку до диплому або індивідуальному навчальному

плані), зокрема назви навчальної дисципліни (модуля), загального обсягу годин, форми підсумкового контролю. За результатами розгляду наведених документів комісія формує висновок, який затверджує директор інституту (на основі кредитів ЄКТС шляхом зіставлення результатів навчання, яких досягнуто в закладі-партнері, та результатів навчання, визначених ОП Університету), оформлюється протоколом. За потреби виконується встановлення відповідності систем оцінювання. ЕГ під час зустрічі зі здобувачами впевнилася про їхню обізнаність щодо механізмів визнання результатів навчання в інших ЗВО, дієвість програм внутрішньої і зовнішньої академічної мобільності. ЕГ встановила, що інформування здобувачів освіти про можливості академічної мобільності здійснюється на постійній основі гарантом освітньої програми, викладачами кафедри теорії і методики початкової освіти та кураторами академічних груп. Під час зустрічей з різними фокус-групами (здобувачами освіти, випускниками, викладачами, адміністрацією) було підтверджено, що механізми академічної мобільності в університеті реалізуються відповідно до положень, зазначених у Відомостях про самооцінювання освітньої програми. Здобувачі освіти поінформовані про програми міжнародної та внутрішньої мобільності, зокрема можливості участі у навчанні чи стажуванні в закордонних закладах вищої освіти-партнерах, про участь у спільних проектах, тренінгах, літніх школах, а також короткострокових академічних обмінах. Здобувачі вищої освіти під час фокус-груп підтвердили обізнаність з існуванням можливості перезарахування результатів навчання, отриманих в інших закладах вищої освіти, однак зазначили, що особисто не користувалися такою можливістю. За словами здобувачів, інформацію про зазначені вище нормативні документи, вони отримали від гаранта. ЕГ при зустрічі з різними фокус-групами впевнилась, що за час реалізації освітньої програми «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» випадків визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах вищої освіти, не було, що не дає можливості оцінити практичну реалізацію цих процедур.

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

Встановлено, що визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної або інформальної освіти у КСУБГ, регулюється Додатком 1 до Положення про організацію освітнього процесу — «Порядком визнання та перезарахування результатів навч.» (<https://surli.cc/jlwjyi>). Правила та процедури визнання РН є чіткими, зрозумілими і такими, що не суперечать законодавству України. Вони забезпечують рівний доступ для всіх учасників освітнього процесу та передбачають прозорий механізм перезарахування результатів, отриманих у межах неформальної й інформальної освіти. Здобувачі підтвердили, що отримують інформацію про можливості визнання результатів навчання від кураторів, НПП, а також під час зустрічей із представниками студ. самоврядування та через спільні групи у месенджерах. Під час зустрічей ЕГз підтверджено наявність реальних практик визнання результатів навчання, здобутих у неформальній освіті в межах ОП. Наведено конкретні приклади зарахування окремих тем та модулів здобувачам, які мають відповідний досвід навчання поза межами ун-ту. На фокус-групах підтверджено, що здобувач упродовж перших двох тижнів від початку семестру подає письмову заяву та документи, що підтверджують навчання (сертифікати, свідоцтва тощо). ЕГ з'ясовано, що створюється комісія, яка аналізує документи і приймає рішення або про визнання РН за формальними ознаками, необхідність перевірки сформованих РН через проведення оцінювання, або відмову у визнанні. Здобувачі освіти під час фокус груп підтвердили, що визнання програмних результатів стосуватися як ОК загалом, так і окремого змістового модуля в ньому. ЕГ встановлено, що здобувачі ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» активно використовують можливості неформальної освіти. Під час зустрічей з ЕГ вони підтвердили, що викладачі (Братко М. (Лідерство у команді, Желанова В. (Наука про навчання (Prometheus); Леонтєва І. (Як навчатися в цифровому світі) рекомендували платформи для засвоєння курсів. Найчастіше це Prometheus. Хоружа Л. (Organisational Culture (FutureLearn, EN); rganisational Culture на платформі FutureLearn, EN). Здобувачі освіти підтвердили, що на сторінці факультету створена рубрика «Формування ІОТ. Неформальна освіта», де розміщено таблицю рекомендованих ресурсів для здобувачів ОПП (Таблиця рекомендацій МООС для ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» (неформальна освіта)) для самоосвіти та можливості визнання РН, отриманих у процесі НО <https://surli.cc/uptfxi> ЕГ з'ясувала, що на програмі існує практика зарахування окремих модулів дисциплін на основі отриманих сертифікатів, здобувачі ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» скористалися цією можливістю. Зокрема випускниця Стефанська Ірина (2022 р.) <https://surli.cc/zmdsii> Випускники 2024 р., підтвердили практику перезарахування окремих тем, модулів під час відповідної зустрічі з ЕГ. Також дієвість інституційного механізму визнання РН, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти було підтверджено на зустрічі зі здобувачами.

Загальний аналіз щодо Критерію 3:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» повністю відповідає вимогам Критерію 3. Суттєвих недоліків, а також зразкових чи інноваційних практик за цим критерієм експертна група не виявила. Правила прийому на навчання за ОП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» другого (магістерського) освітнього рівня є чітко сформульованими, не містять дискримінаційних положень, зрозумілі для потенційних вступників і враховують особливості освітньої програми (підпункти 3.1, 3.2). Повний обсяг необхідної та корисної інформації для вступників оприлюднено у вільному доступі на офіційному вебсайті університету (підпункт 3.1). Університет визначив чіткі та зрозумілі правила визнання результатів навчання, здобутих в інших закладах освіти, що регламентують організацію програм академічної мобільності (внутрішньої та міжнародної), а також порядок визнання й перезарахування

результатів навчання, отриманих у межах неформальної та інформальної освіти (підкритерії 3.3, 3.4). Також варто відзначити готовність університету до активнішого залучення здобувачів освіти до програм формальної, неформальної та інформальної освіти, що сприятиме розширенню академічної мобільності та особистісно-професійному розвитку з добувачів вищої освіти. Виявлений недолік є несуттєвим і не впливає на загальну позитивну оцінку відповідності ОП вимогам Критерію 3.

Недоліки

Не передбачено участі здобувачів у програмах академічної мобільності у дистанційному форматі.

Рекомендації

ЕГ рекомендує закладу вищої освіти, кафедрі до 01.09.2027 р. розглянути можливість, щодо участі здобувачів вищої освіти за ОП у програмах академічної мобільності у віртуальному (дистанційному) форматі, враховуючи умови воєнного стану. Для підвищення рівня здобуття РН здобувачами вищої освіти шляхом неформальної освіти

Рівень відповідності Критерію 3.

Рівень В

Критерій 4. Навчання і викладання за освітньою програмою:

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

ЕГ встановила, що внутрішнє нормативне регулювання організації освітнього процесу у КСУБГ відповідає вимогам чинного законодавства України. На цій основі розроблено та впроваджено низку внутрішніх нормативних документів, серед яких: Положення про організацію освітнього процесу (<https://surli.cc/jlwjyi>); Положення про практику студентів КСУБГ (<https://surli.cc/mszqvk>). Університет має внутрішні розпорядчі документи, що регулюють інформаційну політику, забезпечують дотримання принципів академічної доброчесності та захист авторських прав. Під час зустрічей зі здобувачами освіти ЕГ переконалася у їхній обізнаності щодо механізмів визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах вищої освіти, а також у дієвості програм внутрішньої та міжнародної академічної мобільності. Здобувачі навели конкретні приклади їх реалізації. Під час фокус-груп ЕГ встановила, що форми й методи навчання є обґрунтованими, актуальними та сприяють досягненню заявлених результатів навчання і цілей освітньої програми. Освітній процес відповідає принципам студентоцентрованого підходу та академічної свободи. Вибір методів і технологій навчання здійснюється відповідно до Положення про організацію освітнього процесу (<https://surli.cc/jlwjyi>) та Положення про практику студентів КСУБГ (<https://surli.cc/mszqvk>) та ін., із урахуванням змісту дисциплін і специфіки ОП. Здобувачі наголосили на відкритості у взаємодії з викладачами, завідувачем кафедри, ГП та кураторами. Вони зазначили, що мають можливість самостійно обирати теми наукових публікацій, магістерських робіт і виконувати варіативні творчі завдання. ЕГ підтвердила використання в освітньому процесі широкого спектра інтерактивних методів навчання: аналіз науково-методичних і нормативних джерел, словесні та наочні методи, пояснювально-ілюстративна лекція, відеолекції, метод «перевернутого навчання», робота в малих групах, проблемно-пошукові методи, «мозковий штурм», case-study, ділові ігри. Викладачі відповідно до принципу АС вільно обирають методи, технології та засоби навчання, визначаючи оптимальні способи досягнення РН. Активно застосовуються інформаційно-комунікаційні технології (зокрема, <https://digital.kubg.edu.ua>), корпоративна пошта, ел. навчальні курси, що забезпечує постійний доступ до матеріалів і комунікацію всіх учасників освітнього процесу, особливо для здобувачів заочної форми навчання. Здобувачі, викладачі та роботодавці відзначили ефективність інтерактивних форм навчання, зокрема відкритих лекцій, гостьових занять, дослідницьких завдань, case-study та проектної діяльності. Форми навчання враховують результати опитувань (<https://surli.cc/fwlqez>), університетські традиції та європейські тенденції у сфері педагогічної освіти. ЕГ встановила, що здобувачам надано можливість формувати власну освітню траєкторію, самостійно обирати вибіркові навчальні компоненти згідно з НП і визначати бази практики. За потреби складається індивідуальний графік відвідування занять, що враховує особисті обставини студентів.

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

ЕГ встановила, що порядок, форма і терміни оприлюднення інформації про освітні компоненти визначені Положенням про організацію освітнього процесу та Методичних рекомендацій з розроблення РПНД (<https://surli.cc/ieuice>), затвердженими в університеті. Здобувачі мають вільний доступ до робочих програм, у яких відображено цілі, зміст, програмні результати навчання, форми й методи викладання, а також порядок і критерії оцінювання. Уся інформація розміщена в електронному освітньому середовищі університету (<https://digital.kubg.edu.ua>). Інформування здобувачів здійснюється своєчасно, системно та поетапно. ЕГ підтвердила, що актуальна інформація про цілі, зміст та очікувані РН, порядок і критерії оцінювання розміщена на офіційному вебсайті університету в розділі «Вступникам» (<https://surli.cc/cregck>) і на сторінці випускової кафедри (<https://surli.cc/vuuywpe>). Інформація про зміст і структуру освітніх компонент, а також критерії оцінювання представлена у РП, програмах практик, програмах екзаменів (<https://surli.cc/irikmz>) та методичних рекомендаціях із написання магістерських робіт (<https://surli.cc/msccxv>). Фокус-групи підтвердили, що інформування здійснюється не лише через електронні ресурси, а й під час настановчих конференцій, консультацій перед підсумковим контролем, перед практиками та виконанням індивідуальних завдань. Викладачі готують навчально-методичні картки до кожної дисципліни відповідно до Методичних рекомендацій із розроблення РПНД (<https://surli.cc/osmcna>). ЕГ підтвердила, що всі учасники освітнього процесу своєчасно отримують зрозумілу та доступну інформацію про цілі, зміст, програмні результати навчання, порядок і критерії оцінювання. Такі дані подаються у формі РПНД, розміщених у системі електронного навчання університету. Під час опитування підтвердили, що мають повний доступ до електронної системи навчання, аналогічний доступ отримала і ЕГ на власний запит. В університеті забезпечено всебічне інформування здобувачів про освітній процес через сайт університету, корпоративну пошту, комунікацію з кафедрою освітології та ГП. Перед початком навчання студенти ознайомлюються з ОП, що у вільному доступі на сайті університету, а також із цілями, завданнями й очікуваними РН. У робочих програмах детально представлено систему оцінювання навчальних досягнень, що регламентується Положенням про організацію освітнього процесу. Під час занять викладачі інформують здобувачів про цілі, зміст, результати навчання та політику оцінювання, що підтверджено на зустрічах з ЕГ. Уся інформація є зрозумілою та доступною, що забезпечує ефективну комунікацію між учасниками освітнього процесу. Разом із тим ЕГ виявила, що не в усіх робочих програмах відображені основні наукові напрацювання викладачів, що доцільно врахувати під час оновлення документів. Рівень задоволеності формами та методами навчання регулярно вивчається через опитування «Викладач очима студента» на рівнях університету, факультету (<https://surli.cc/cwxszp>) і кафедри (<https://surli.cc/sbdfrrf>).

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

ЕГ встановила, що ОПП «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» інтегрує навчання і наукові дослідження, що відповідає освітній політиці університету. За результатами зустрічей підтверджено, що використання наукових розвідок викладачів під час освітнього процесу, сучасних науково-методичних розробок під час підготовки кваліфікаційних робіт (<https://surli.cc/bsotbr>, <https://surli.cc/ialanm>), результати кваліфікаційних робіт апробуються у науково-практичних конференціях (<https://surli.cc/uoqcgg>), семінарах (<https://surli.cc/vgwdl>), вебінарах (<https://surli.cc/kzddmb>) та в межах Міжнародної наукової Грінченківської школи (<https://surli.cc/bnjups>) долучаються до гостьових лекцій: д.філософ.н., проф. П.Сауха «Суспільство 5.0» та освіта: перспективи і застереження», д.н. з держ. упр., к.пед.н., проф. Т.Лукіної «Анкетування як метод дослідження освітніх проблем: методологія та прикладний аспект», (<https://surli.cc/jasyvy>); Здобувачі освіти підтвердили участь у студ. наукових гуртках (<https://surli.cc/pfikvr>), круглих столах (<https://surli.cc/dkcfdw>), у закладах-партнерах, а також публікуються у збірниках наукових праць (<https://surli.cc/bmpndy>, <https://surli.cc/txuoso>). Під час фокус груп підтверджено, що реалізація освітньої програми передбачає в імплементацію дослідницьких методів і технологій навчання, серед яких: problem-based learning (проблемно-орієнтоване навчання), project-based learning (навчання через проекти); вивчення кейсів; моделювання професійних ситуацій, виконання дослідницьких завдань міждисциплінарного характеру. Здобувачі підтвердили, що вони сприяють розвитку критичного мислення, здатності аналізувати реальні ситуації корпоративного навчання, приймати обґрунтовані рішення та застосовувати наукові підходи в ОП. Для кожної ОК створено ел. навчальні курси (ЕНК), які містять медійні матеріали, завдання, кейси й тести для самоперевірки (<https://digital.kubg.edu.ua/>). Зміст ОП сприяє формуванню дослідницької компетентності відповідно до вимог НРК для рівня магістра. Це забезпечується викладанням таких освітніх компонентів ОК «Методологія та організація наукових досліджень», ОК «Управління освітніми проектами», ОК «Інноваційні технології корпоративного навчання». Викладачі ОК активно впроваджують власні наукові здобутки у зміст навчання: (В. Желанова, О. Мельниченко, О.Ситник, Т. Короїд, В.Кутіщенко, І.Леонтєва) (<https://surli.cc/rajenm>, <https://salolli/B7Ea13C>, <https://surli.cc/tgupuy>, <https://surli.cc/bdlsyq>, <https://surli.cc/pgkyvp>); науково-методичні розробки викладачів застосовуються в магістер. дослідженнях і під час підготовки кваліфікаційних робіт (<https://surli.cc/dyxoui>, <https://surli.cc/lstcfh>); Здобувачі проходять виробничу (методичну) практику на базах, визначених договорами університету. Зокрема, це навчально-методичний центр розвитку персоналу та лідерства КСУБГ (<https://surli.cc/wtiqoq>), освітні, тренінгові центри, підрозділи підвищення кваліфікації педагогічних працівників та корпоративні навчальні структури.

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

У ЗВО розроблено положення «Про організацію освітнього процесу», (<https://surli.cc/jlwjyi>), метод. рекомендацій з розроблення РПНД (<https://cutt.ly/oeWdhIch>) у яких подано опис процедури перегляду у формі оновлення або

модернізації змісту освітніх компонентів ОП. Відповідно до цього положення, РПНД потрібно щорічно оновлювати з урахуванням результатів моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм і, зокрема, отриманих від здобувачів освіти побажань та зауважень. Оновлення та вдосконалення навчально-методичного забезпечення реалізується на системному рівні через процедуру перегляду робочих програм ОК з обов'язковим обговоренням із гарантом ОП та затвердженням на засіданнях випускової кафедри. Зміст ОК оновлюються напередодні навчального року або семестру. Так, зміни у змісті ОК відбулися внаслідок адаптації до умов дистанційного та змішаного навчання, а також врахування рекомендацій щодо невикористання російськомовних літературних джерел інформації. У ході зустрічі ЕГ з викладачами було підтверджено, що перегляд змісту освітніх компонентів здійснюється з урахуванням актуальних наукових підходів і практичних кейсів. Оновлення змісту ОК відбувається також з урахуванням нових тенденцій. ЕГ констатовано, що НПП систематично підвищують свою кваліфікацію і беруть участь у семінарах, конференціях, стажуваннях, запозичений досвід з яких упроваджують у власні дисципліни. Зокрема, ЕГ встановило, що, наприклад, Г.Іванюк (ОК1) оновила курс на основі результатів власних досліджень з методології освітніх досліджень, що оприлюднені у фахових/індексованих виданнях (Scopus, WoS); О. Мельніченко (ОК2) - на основі досліджень з андрагогіки та міжнародних проєктів, результатів стажування в Інституті педагогіки НАПН України (2025); М. Братко (ОК3, ОК7) включає у зміст результати власних досліджень із лідерства, педагогічної інноватики, талант-менеджменту, публікацій у фахових/індексованих виданнях (Scopus, WoS), досвід міжнародних освітніх проєктів (CARE (Фінляндія, 2023–2025), ОсвітаБезСтресу (США, 2023–2025), «ОсвітаАналітика» (МФ «Відродження», 2022); стажувань у Польщі (2021, 2025), Фінляндії (2023); результати докт. дисерт. дослідження; О. Ситник (ОК4) впроваджує новітні підходи до викладання іноземної мови (цифрові й мультимедійні технології, лінгвокраїнознавчий контекст), підтверджені публікаціями у міжнародних виданнях; В. Кутішенко (ОК6) - результати досліджень у сфері бізнес-коучингу, психології праці та емоційного інтелекту, та власні наукові результати, оприлюднені у WoS; В. Желанова (ОК8) оновлює зміст на основі досліджень життєстійкості студентів, інноваційності освіти, підтверджених міжнародними публікаціями та монографіями; Л. Хоружа (ОК9) на основі власних досліджень з корпоративної культури, педагогічної етики, міжкультурної компетентності та академічної доброчесності, опублікованих у фахових/індексованих виданнях (Scopus, WoS), колект. монографіях; досвіду міжнародних проєктів (CARE, Erasmus+, IRF/OSIFE), стажувань у Польщі (2021, 2025).

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

ЕГ встановила, що міжнародна академічна мобільність за ОП забезпечується стажуваннями, академічною мобільністю та участю у міжнародних проєктах, результати яких інтегруються в освітні компоненти (ОК). Реалізація відбувається на підставі укладених договорів про міжнародну співпрацю, у тому числі в межах програм Erasmus+, а також завдяки партнерству з університетами Польщі, Фінляндії, Болгарії, Литви. ЕГ відзначає, що гарант та викладачі беруть участь у міжнародних стажуваннях, проєктах і програмах підвищення кваліфікації. Актуальна інформація про міжнародну діяльність розміщена в е-портфоліо викладачів та на офіційних ресурсах університету й факультету (напр.: <https://surli.li/afnvqm>). Здобувачі залучаються до літніх міжнародних шкіл беруть участь у міжнародних конференціях та науково-практичних семінарах. Отримані викладачами результати участі у міжнародних програмах вбудовуються в ОК через оновлення тем, кейсів, практичних завдань, спільних міні-проєктів і дослідницьких робіт здобувачів. ЕГ встановила, що вся необхідна інформація про можливості міжнародної діяльності (міжнародні договори, гранти, академічна мобільність) оприлюднена на сайті університету (<https://surli.cc/fahqzs>). Стратегія інтернаціоналізації реалізується через реальні стажування, мобільність та проєкти, результати яких інтегруються у зміст ОК. Це підтверджує критичний аналіз даних табл. 3 Самоаналізу та сторінки кафедри на сайті ЗВО (<https://surli.cc/uxxzvi>) Наводимо репрезентативні приклади, засвідчені ЕГ: Тарасюк Л.С. (ОК1) курс Modern Teaching Methods and Innovation Technologies in Higher Education: European Experience and Global Trend (180 год - 6 ECTS), Софія, Болгарія, 26.10.2020 – 26.01.2021; Братко М.В. (ОК2, ОК6, ОК7): учасник/тренер CARE (НАМК, Фінляндія, 01.08.2023–31.12.2025; очні сесії 08–14.10.2023 і 09–16.11.2024); керівник проєкту At-Risk Mental Health Support for Ukrainian Teachers & Students #ОсвітаБезСтресу (Посольство США); учасник проєкту МФ «Відродження» SG54709 (2022); стажування University of Łódź (Польща, Лодзь, вер.–груд. 2021, 180 год); наукове стажування Horizon Europe «Let's Care» (Польща, Краків, 09–21.06.2025); Желанова В.В. (ОК6, ОК7), Леонтьєва І.В. (ОК6), Хоружа Л.Л. (ОК2, ОК6): наукове стажування Horizon Europe «Let's Care» (Польща, Краків, 09–21.06.2025). Додатково: Хоружа Л.Л. –НАМК CARE (08–14.10.2023), Сілезький ун-т у Катовіце (25–26.06.2024); Леонтьєва І.В. — стажування в Університеті Лодзі (18.12.2021). Зазначені практики (CARE, «Let's Care» тощо) лягають у зміст тем і кейсів,спільні міні-проєкти та дослідження здобувачів. Повна інформація про міжнародну діяльність НПП доступна в е-портфоліо викладачів і на сайті ФПО (напр.: <https://surli.cc/uleftth>). НПП мають упорядковані наукові профілі на платформах Google Scholar, ORCID, Scopus і Web of Science, які представлено на сторінках викладачів. Разом із тим ЕГ відзначає, що в частині РП обмежено представлено іншомовні джерела, що потребує уваги під час найближчого оновлення РП.

Загальний аналіз щодо Критерію 4:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ дійшла висновку, що суттєвих недоліків за Критерієм 4 не виявлено, ОП повністю відповідає вимогам Критерію 4: засвідчено повну відповідність підкритеріям 4.1., 4.2., 4.3, 4.4., 4.5. Водночас під час аналізу за цим критерієм не було виявлено інноваційних або взірцевих практик, а також зафіксовано незначні недоліки.

Недоліки

У робочих програмах навчальних дисциплін недостатньо представлено новітні наукові українські та закордонні здобутки з відповідної сфери, що ускладнює для здобувачів можливість ознайомлення з актуальними напрямками досліджень і результатами наукової діяльності НПП.

Рекомендації

Гаранту ОП впродовж 2025/2026 н.р. дослідити можливості для організації внутрішньої та зовнішньої академічної мобільності здобувачів освіти. Організувати й провести заходи щодо інформування студентів про можливості академічної мобільності, сприяти її активізації НПП Гаранту ОП, НПП для забезпечення повноцінної участі у міжнародних академічних програмах посилити мовну підготовку (академічна англійська, термінологічні курси) та інтегрувати міжкультурний компонент у навчальні дисципліни, що безпосередньо впливатиме на ефективність міжнародної до 01.09.2026 р. НПП оновити рекомендовану літературу в робочих програмах ОК, включити наукові і науково-методичні здобутки сучасних українських та закордонних дослідників джерел, особливо авторитетних наукових журналів та публікацій, щоб забезпечити студентів доступом до світових досліджень і тенденцій у відповідній галузі до 01.09.2026 р. Продовжити інтеграцію досвіду міжнародних програм у зміст ОК через кейси, мініпроекти та дослідницькі модулі упродовж наступного навчального року.

Рівень відповідності Критерію 4.

Рівень В

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

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

Види та форми контрольних заходів визначені у параграфі 4.4. (Контрольні заходи) «Положення про організацію освітнього процесу» (<https://cutt.ly/yeWdgZG4>). Відповідно до Положення передбачених вхідний, проміжний та підсумковий контроль. В університеті існує уніфікована практика розподілу балів за різні види робіт, яка чітко прописана у «Методичних рекомендаціях з розроблення робочих програм навчальних дисциплін». Зокрема у пункті 6.1. «Система оцінювання навчальних досягнень студентів» рекомендовано максимальну кількість балів за одиницю (відвідування лекцій – 1; відвідування семінарських/практичних занять – 2; робота на семінарському/практичному занятті – 10; лабораторна робота – 10; Виконання завдань для самостійної роботи – 5; виконання модульної роботи – 25). Під час фокус-групи здобувачка даної ОПП Коцепуп Юлія відзначила зручність системи оцінювання і додаткову мотивацію до відвідування занять, оскільки передбачено додатковий бал за присутність на лекції та практичному занятті. У РПНД прописано у шостому розділі критерії оцінювання, зокрема: 6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів; 6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання. 6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання. 6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання. 6.5. Орієнтовний перелік питань для семестрового контролю. 6.6. Шкала відповідності оцінок. У РП не прописана формула підрахунку підсумкової оцінки для здобувача, та розрахункового коефіцієнта. Хоча така формула закладена автоматично в електронному журналі, із яким ознайомила Оксана Буйницька на зустрічі з огляду матеріально-технічної бази. Аналіз РПНД свідчить про наявність технічних помилок у частині критеріїв оцінювання. Наприклад, РП «Освітній контент: технології створення та використання» на сторінці 8 розраховано коефіцієнт виходячи із максимальної суми балів 156, у той час як розрахунок мав би проводитися із 130 балів (Мак. Сума балів за Модуль 1 – 50, а за Модуль 2 – 80. Отже, $50+80=130$). Коефіцієнт зазначений у робочій програмі – 2,6, а в електронному навчальному курсі цієї дисципліни інший – 2,7. У робочій програмі дисципліни «Організаційна психологія» максимальна кількість балів зазначена помилково 88, у розрахунку коефіцієнта правильні 66 балів. Інформація про контрольні заходи, критерії оцінювання доводиться до відома здобувачів на початку семестру та на початку вивчення окремих освітніх компонентів, що було підтверджено у процесі проведення фокус-груп із здобувачами освіти та науково-педагогічними працівниками. Форми контрольних заходів та критерії оцінювання для студентів є зрозумілими, про це було зазначено на фокус-групі із здобувачами вищої освіти. Здобувачка К. відзначила, що система оцінювання є зрозумілою для студентів і зручною, оскільки до кожного заняття є критерії оцінювання. Заслужовує на увагу система оцінювання в електронному середовищі, де здобувачі мають можливість відстежувати свої бали та прогрес навчання.

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

Форма атестації здобувачів за даною ОПП – публічний захист кваліфікаційної роботи, що відповідає Розділу VII Стандарту вищої освіти другого (магістерського) рівня вищої освіти «Освітні, педагогічні науки». Процедура публічного захисту регламентована пунктами 5.37-5.41 «Положення про порядок створення та організацію роботи Екзаменаційної комісії у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка» (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_10/Polozhennia_pro_EK.pdf). Відповідно до вимог, захищені магістерські роботи розміщуються на сайті в Цифровому кампусі в розділі «База кваліфікаційних робіт» (<https://studbase.kubg.edu.ua/user/login>), з 2025 року – в Інституційному репозиторії в розділі «Кваліфікаційні роботи здобувачів». До кваліфікаційних робіт відкритий доступ, що продемонструвала під час зустрічі 6 Оксана Буйницька. Єдиний державний кваліфікаційний іспит за даною спеціальністю не передбачений

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

В Університеті нормативно врегульовано: 1) правила проведення контрольних заходів (параграфи 4.4.1-4.4.3 «Положення про організацію освітнього процесу»; «Положення про порядок створення та організацію роботи Екзаменаційної комісії у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка»; Програми іспитів; Робочі програми навчальних дисциплін); 2) порядку оскарження результатів контрольних заходів, їх повторного проходження та ліквідації академічної заборгованості (параграф 4.4.4 «Положення про організацію освітнього процесу»; параграф 5.14, 5.16 «Положення про порядок створення та організацію роботи Екзаменаційної комісії у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка»). Процедура захисту та оцінювання магістерських кваліфікаційних робіт висвітлена у Методичних рекомендаціях «Як підготувати та захистити курсові та магістерські кваліфікаційні роботи». Зазначені Положення та Методичні рекомендації розміщені у відкритому доступі на електронних ресурсах університету, тому є доступними для усіх учасників освітнього процесу. Об'єктивність та неупередженість екзаменаторів під час контрольних заходів забезпечується автоматичною перевіркою тестових завдань іспиту в електронних навчальних курсах. За твердженням здобувачів даної ОПП на фокус-групі не було випадків оскарження результатів контрольних заходів, але здобувачі ознайомлені із процедурою.

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

В Університеті політика, стандарти та процедури дотримання академічної доброчесності регламентується такими документами як: Положення про академічну доброчесність науково-педагогічних, наукових, педагогічних працівників та здобувачів освіти; Декларація про академічну доброчесність суб'єктів освітнього процесу; Стратегія розвитку Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023 - 2027 роки; Кодекс корпоративної культури; Положення про організацію освітнього процесу. На початку навчання здобувачі підписують декларацію про академічну доброчесність. Трохименко Анна під час фокус-групи повідомила про участь у тижні Академічної доброчесності, в рамках якого проводилися тематичні лекції. Усі магістерські кваліфікаційні роботи проходять перевірку на плагіат. Під час фокус-групи представниця бібліотеки Анастасія Литвинова повідомила, що магістерські кваліфікаційні роботи перевіряються на плагіат за допомогою програми StrikePlagiarism. При цьому результати перевірки аналізує науковий керівник здобувача. А також додаткову перевіряються на збіги і запозичення із внутрішньою університетською базою магістерських робіт. Пунктом 5.3. «Положення про академічну доброчесність» визначено способи притягнення здобувачів до відповідальності за порушення норм. Проте як було зазначено на фокус-групах таких випадків на програмі не було.

Загальний аналіз щодо Критерію 5:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Форми контрольних заходів дозволяють встановити досягнення здобувачами програмних результатів навчання. За виконання різних видів робіт передбачена чітка система розподілу балів. Критерії оцінювання доводяться до здобувачів на початку семестру, на початку вивчення окремих освітніх компонентів та міститься у робочих програмах та на ресурсах електронних навчальних курсів. Атестація здобувачів вищої освіти проводиться у формі

публічного захисту кваліфікаційної роботи, що відповідає вимогам Стандарту вищої освіти. Визначено чіткі та зрозумілі правила проведення контрольних заходів які є доступними для всіх учасників освітнього процесу, забезпечено об'єктивність оцінювання через автоматизовану перевірку підсумкового контролю, врегульовано порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження. В Університеті визначено чіткі та зрозумілі процедури дотримання академічної доброчесності.

Недоліки

Під час акредитаційної експертизи не було надано посилання на нормативне чи методичне джерело, яке містить опис алгоритму (формули) обчислення коефіцієнта та підсумкової оцінки здобувача освіти за окремий освітній компонент.

Рекомендації

До 30 грудня 2025 року розмістити у внутрішніх нормативних або методичних документах університету алгоритм (формулу) розрахунку коефіцієнта та підсумкової оцінки здобувача освіти за окремий освітній компонент, оприлюднити на веб ресурсах університету, довести до відома НПП та здобувачів освіти.

Рівень відповідності Критерію 5.

Рівень В

Критерій 6. Людські ресурси:

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

Науково-педагогічні працівники, які забезпечують обов'язкові освітні компоненти, відповідають вимогам законодавства. Аналіз Таблиці 2 «Зведена інформація про викладів», свідчить, що усі НПП мають відповідну (освітньому компоненту, який забезпечують) освіту, науковий ступінь та вчене звання (Ситник О.І., викладач ОК «Іноземна мова ...» має кваліфікацію «Вчитель англійської мови»; Кутішенко В.П., викладач «Організаційна психологія...» має кваліфікацію «Викладач-дослідник з педагогіки і психології»; Братко М.В., Іванюк Г.І., Желанова В.В., Хоружа Л.Л. – доктори педагогічних наук, професори педагогічних кафедр, мають базову педагогічну освіту; Леонтьєва І.В., кандидати педагогічних наук, доцент педагогічної кафедри, має базову педагогічну освіту; Мельниченко О.В. має досвід (33 роки) професійної діяльності за відповідним фахом, зокрема із освіти дорослих). Усі НПП відповідають вимозі про не менше чотирьох досягнень у професійній діяльності за останні п'ять років, як передбачено п.38 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності. Більшість викладачів, як свідчить Таблиця 2, мають щонайменше п'ять публікацій, сфера дослідження у яких відповідає змісту освітнього компонента, який забезпечує НПП. Разом із цим, подані в обґрунтуванні статті Желанової В.В. (ОК «Корпоративна педагогіка ...») частково корелюють із предметною областю зазначеного ОК, і дотичні через спільну методологічну основу (інноваційність, компетентнісний підхід, мотивація до навчання, самовдосконалення).

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

Процедури конкурсного відбору науково-педагогічних працівників є прозорими, недискримінаційними та законодавчо обґрунтованими. Вони здійснюються відповідно до «Положення про конкурс на заміщення вакантних посад НПП» (https://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/vdd/documenty_grinchenko_university/rozdil_4/Polozhennia_konkurs_na_zamishchennia_posad_2025.pdf), яке передбачає відкриті оголошення на офіційному сайті університету, попереднє обговорення кандидатур на кафедрі, можливість проведення пробного заняття та обов'язкове складання мотивованого висновку про професійні якості претендентів. Рішення ухвалюються шляхом таємного голосування, що гарантує неупередженість і рівність умов для всіх учасників. Подальший розгляд кандидатур здійснюється на вчених радах факультету та університету, що забезпечує багаторівневий контроль об'єктивності. Під час фокус-групи помічник ректора з правових та кадрових питань, уповноважена особа з питань запобігання та виявлення корупції Юлія Даценко підтвердила, що процедура конкурсного відбору здійснюється відкрито та відповідно до Положення (є архів оголошення конкурсу, створюються конкурсні комісії, здійснюється перевірка документів на відповідність,

розгляд кандидатів на кафедрах на предмет відповідності Ліцензійним вимогам, нові викладачі проводять відкрите заняття, проводиться таємне голосування на засіданнях кафедр, потім вчених рад факультету та університету для професора та завідувача кафедри). Юлія Олександрівна також відмітила, що контракти із НПП укладаються на строк від 1 по 5 років, при цьому враховується побажання як претендентів на посаду, так і роботодавця. Є практика укладання трудового договору на посаду доцента чи професора строком на 2 роки, при відсутності відповідного вченого звання. Проте, у Положенні відсутні умови та критерії щодо строку укладання контракту (трудоного договору). У цілому, визначені процедури конкурсного відбору дають можливість забезпечити потрібний рівень професіоналізму викладачів для успішної реалізації освітньої програми, що підтверджують результати опитування «Викладач очима студентів», а також засвідчили здобувачі освітньої програми та випускники під час фокус-груп.

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

Кафедра освітології та психолого-педагогічних наук періодично залучає роботодавців, професіоналів-практиків та експертів галузі до реалізації освітнього процесу на даній ОПП. До складу Ради роботодавців Факультету педагогічної освіти входять відомі науковці та фахівці-практики освітньої галузі, які є представники від кафедри, зокрема: Гузій Н.В., Локшина О.І., Сисоєва С.О., Аніщенко О.В., Правильєва О.В., Нос Н.М. (<https://fpo.kubg.edu.ua/pro-fakultet/rada-robotodavtsiv.html>), що забезпечує високий рівень фахової експертизи освітніх програм. Супровід ОПП здійснює директор з персоналу ТзОВ «ВСКМ-Трейд» (ВіАР, Україна) Правильєва О.В. (<https://fpo.kubg.edu.ua/struktura/kafedry-fakultetu/kafedra-osvitolohii-ta-psykholoho-pedahohichnykh-nauk/naukovi-doslidzhennia-2.html#sklad-radi-robotodavtsiv>). Відповідно до пункту 2.5. «Положення про порядок створення та організацію роботи Екзаменаційної комісії ...» роботодавці мають обов'язково входити до складу ЕК, що сприяє об'єктивному оцінюванню результатів навчання та підвищує практичну орієнтованість підсумкової атестації. Випускова Кафедра проводить зустрічі із роботодавцями, з метою обговорення та удосконалення освітніх програм (<https://fpo.kubg.edu.ua/pro-fakultet/rada-vipusknikiv-fakultetu/podiji-radi-vipusknikiv/4209-rezultaty-orhanizatsiinoi-zustrichi-harantiv-osvitnikh-prohram-chleniv-hrup-zabezpechennia-ta-predstavnykiv-robotodavtsiv.html>). Проте, під час фокус-групи із роботодавцями д.пед.н., професор кафедри англійської мови технологічного спрямування, КПП ім.Ігоря Сікорського Литовченко Ірина Миколаївна, яка долучалася до розробки освітнього компоненту «Методика корпоративного навчання» зазначила, що доцільніше було б спочатку вивчати ОК «Методика корпоративного навчання», а потім проходити методичну практику. Роботодавці долучаються до проведення гостьових лекцій, це зазначено як у відомостях самооцінювання із відповідними покликаннями, так і під час проведення фокус-груп із здобувачами та роботодавцями. Не зважаючи на наявний кадровий та партнерський потенціал, кафедра наразі не в повній мірі реалізує можливості для організації практик на базах роботодавців, посиляючись на безпекові ризики в місті Києві. Базою практики для даної ОПП є Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, про що було повідомлено під час фокус-груп, а також свідчать доступні для перегляду Розпорядження декана факультету педагогічної освіти (№154 від 28.10.2024р; №42 від 02.04.2025 р.; №43 від 02.04.2025 р.) про направлення на виробничу практику здобувачів даної ОПП. При цьому роботодавці в межах фокус-груп висловили готовність до співпраці та створення безпечних умов для проходження практики. Це свідчить про потенціал до подальшого розширення інтеграції роботодавців у практичну складову освітнього процесу.

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

Університет забезпечує систематичний моніторинг потреб професійного розвитку науково-педагогічних працівників та рівня їхнього професіоналізму за результатами проведення рейтингування. Про що було зазначено на фокус-групах із гарантом, із академічних персоналом, а також з керівником та менеджментом ЗВО. Результати рейтингу розміщені у Цифровому кампусі Університету, в Е-портфоліо кожного НПП автоматично впродовж року відображаються результати рейтингування. На зустрічі 6 при огляді матеріально-технічної бази Оксана Буйницька продемонструвала відображення результатів рейтингу НПП в Е-портфоліо. Університет сприяє підвищенню кваліфікації науково-педагогічних працівників як у своєму закладі освіти, так і в інших ЗВО України та за рубежом. Заслуговує на увагу система підвищення кваліфікацію в електронних кабінетах НПП через Цифровий кампус, яка дає змогу пройти курс у зручний для викладача час і в тому обсязі, який він вважає для себе необхідним в даний момент часу. Внутрішня система підвищення кваліфікації НПП дає можливість пройти такі модулі як: лідерський, цифровий, фаховий, дослідницький та дидактичний. Про таку можливість поінформувала завідувач науково-дослідної лабораторії цифровізації освіти Оксана Буйницька під час фокус-групи огляду матеріально-технічної бази. НПП залучені до викладання на освітній програмі, систематично підвищують кваліфікацію відповідно до вимог чинного законодавства визначених потреб освітньої програми, про що свідчить аналіз Таблиці 2 «Зведена інформація про викладачів» ОПП у відомостях самооцінювання. В Університеті створено систему стимулювання розвитку викладацької майстерності, яка передбачає рейтингування, з відповідною надбавкою до зарплатної плати, преміювання за різні види робіт, переведення на посади, а також відзначення нагородами, подяками, відзнаками, нагрудними знаками, про що було зазначено на фокус-групах з гарантом, із академічних персоналом, а також з керівником та менеджментом ЗВО.

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

В Університеті сформовано висококваліфіковану та мотивовану команду науково-педагогічних працівників, які забезпечують дану ОПП, діяльність якої регулюється прозорими і законодавчо обґрунтованими процедурами. Конкурсні відбори викладачів проводяться на засадах відкритості та рівності умов, що забезпечує якісний кадровий склад випускової кафедри. Система професійного розвитку НПП є нормативно врегульованою, функціонує у гнучкому цифровому форматі через «Цифровий кампус» і передбачає індивідуальні траєкторії підвищення кваліфікації. Роботодавці та експерти галузі активно залучаються до освітнього процесу – через участь у Раді роботодавців, екзаменаційних комісіях, гостьових лекціях і консультаціях із гарантом програми та завідувачем випускової кафедри. Крім того, в Університеті діє система стимулювання викладацької майстерності, що поєднує матеріальне та моральне заохочення. Сукупно ці практики свідчать про високу ефективність кадрової політики університету, факультету, випускової кафедри та її спрямованість на розвиток інноваційного, професійного і відповідального академічного персоналу, який реалізує місію Університету – служіння суспільству через формування культури відповідального лідерства.

Недоліки

У «Положенні про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників» відсутні визначені умови та критерії щодо строків укладання контракту (трудового договору), що створює певну нормативну невизначеність у частині регулювання трудових відносин із НПП. Не достатньо обґрунтована послідовність освітніх компонентів «Методика корпоративного навчання» та «Виробнича (методична) практика», про яку зауважила роботодавиця Ірини Литовченко, свідчить про потребу перегляду логіки розташування компонентів у навчальному плані: доцільно спочатку опановувати теоретичний компонент «Методика корпоративного навчання», а вже потім проходити методичну практику. Незважаючи на наявний кадровий і партнерський потенціал, випускова кафедра не в повній мірі реалізує можливості співпраці з роботодавцями для організації баз практики, що знижує рівень практикоорієнтованості освітнього процесу.

Рекомендації

До оголошення конкурсу У 2026 році уточнити в «Положенні про конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників» строки укладання контрактів із НПП та встановити чіткі критерії їх продовження або переобрання. При наступному перегляді ОПП у 2026 році врахувати думку роботодавців та розглянути можливість оптимізувати структуру освітньої програми, забезпечивши логічну послідовність вивчення освітніх компонентів спочатку теоретико-методичного, потім практичного блоку. Впродовж 2025/2026 навчального року активізувати співпрацю з роботодавцями та випускниками освітньої програми, з метою проходження виробничих практик на базах, які відповідають профілю підготовки, зокрема в установах і компаніях, де реалізуються системи навчання, розвитку персоналу, HR-менеджменту чи освітніх проєктів для дорослих з дотриманням правил техніки безпеки.

Рівень відповідності Критерію 6.

Рівень В

Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси:

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

Під час акредитаційної експертизи було встановлено, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка створено належні умови для якісної реалізації освітнього процесу відповідно до положень Стратегії розвитку університету на 2023–2027 роки (п. 10) (<https://cutt.ly/gwm2Iubp>). Матеріально-технічна база університету систематично оновлюється та забезпечує досягнення визначених освітньою програмою цілей і програмних результатів навчання (<https://cutt.ly/GVrxtwb>). Навчальний процес реалізується у сучасних приміщеннях (бул. І. Шамо, 18/2), оснащених мультимедійними комплексами, що дозволяють проводити заняття у синхронному форматі, а також у комп'ютерних класах із ліцензійним програмним забезпеченням. Під час огляду матеріально-технічної бази експертна група підтвердила, що освітні приміщення оснащені всім необхідним обладнанням для реалізації навчальних компонентів, проведення практичних занять і забезпечення цифрової взаємодії між викладачами та здобувачами. Додатково функціонують актові та спортивні зали, їдальня, медичний пункт, а також зони відпочинку та дозвілля здобувачів освіти. Навчально-методичне забезпечення освітньої програми, включно з робочими програмами навчальних дисциплін, програмами практик та електронними навчальними курсами (ЕНК) у системі Moodle (<https://cutt.ly/VwZ62Qsh>), є актуальним і регулярно оновлюється. Бібліотечний фонд університету

забезпечує безоплатний доступ до друкованих та електронних ресурсів (<https://cutt.ly/FwVyIZzh>, <https://cutt.ly/neYkEOjm>), а також пропонує сервіси тематичного підбору літератури та послугу “книга поштою” (<https://cutt.ly/twZ6CuS4>). Експертна група зазначає, що навчально-методичне забезпечення освітньої програми узгоджене з її метою та сприяє досягненню визначених результатів навчання. Освітні компоненти забезпечені силабусами, навчальними матеріалами, методичними рекомендаціями та електронними курсами в системі Moodle, що забезпечує доступність матеріалів для здобувачів заочної форми навчання. Зокрема освітній компонент ОД.01 Дослідницькі стратегії в корпоративній освіті сприяє формуванню результату навчання РН1. (знати на рівні новітніх досягнень концепції розвитку освіти і педагогіки, методологію відповідних досліджень). В рамках цієї дисципліни здобувачі мають вільний доступ до електронних бібліотечних ресурсів університету, що дає їм можливість опановувати сучасні підходи до проведення педагогічних досліджень. Таким чином, експертна група підтверджує, що навчально-методичне, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення освітньої програми у КСУБГ є повним, сучасним і функціональним, що забезпечує ефективну реалізацію освітнього процесу та досягнення запланованих результатів навчання.

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

У ході акредитаційної експертизи експертна група дійшла висновку, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка забезпечено вільний і безкоштовний доступ здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників до всіх необхідних інформаційних, бібліотечних та цифрових ресурсів. Серед доступних ресурсів відзначено: офіційну бібліотечну платформу (<https://library.kubg.edu.ua/>), електронний каталог (<https://cutt.ly/KeYkIWvW>), інституц. репозиторій (<https://cutt.ly/9eYkIFvh>), наук. видання ЗВО (<https://cutt.ly/JrKupog7>) та ін. Також усі учасники освітнього процесу мають вільний доступ до інформаційної платформи університету “Цифровий кампус” (<https://digital.kubg.edu.ua>), що забезпечує доступ до навчальних матеріалів, електронних курсів та інших сервісів. Для дистанційної взаємодії університет надає корпоративні акаунти Google Meet та ліцензоване програмне забезпечення Zoom. Під час роботи фокус-груп експертна група переконалася, що викладачі та здобувачі орієнтуються в інформаційних системах університету та активно користуються бібліотечними сервісами й дистанційними інструментами навчання. Разом з тим, під час інтерв'ю зі здобувачами було виявлено обмежену обізнаність щодо можливостей використання наукометричних баз (Scopus, Web of Science). Виявлений недолік не є суттєвим, проте експертна група рекомендує посилити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед здобувачів вищої освіти з метою підвищення рівня їхньої інформаційної грамотності та вміння користуватися наукометричними базами даних.

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

Експертна група встановила, що освітнє середовище Київського столичного університету імені Бориса Грінченка створює сприятливі, комфортні та безпечні умови для навчання, професійного зростання, саморозвитку та задоволення потреб здобувачів вищої освіти. Університет має розвинену інфраструктуру, яка забезпечує ефективну організацію освітнього процесу та позанавчальної діяльності здобувачів. Зокрема, функціонує цифровий кампус (<https://digital.kubg.edu.ua>), бібліотека з електронним каталогом (<https://library.kubg.edu.ua>), інституційний репозиторій (<https://elibrary.kubg.edu.ua>), Wiki-портал університету (<https://cutt.ly/bwZZFrbP>), хмарні сервіси Microsoft (<http://ms.kubg.edu.ua>), корпоративна електронна пошта (<https://cutt.ly/neYkSs70>), а також платформи Google Meet і Zoom, що дають можливість для проведення занять у дистанційному форматі. В університеті створено студентське самоврядування — діють студентський парламент (<https://cutt.ly/cUvkxyE>), профспілкova організація (<https://cutt.ly/3UvkQjn>), наукове товариство студентів (<https://tinyurl.com/25znmh6j8>). Під час огляду матеріально-технічної бази університету експертна група підтверджує, що навчальні корпуси обладнані сучасними мультимедійними аудиторіями, комп'ютерними класами, медичним пунктом і зонами для відпочинку. Особлива увага приділяється забезпеченню безпеки учасників освітнього процесу: корпуси оснащені контрольно-пропускною системою, камерами відеоспостереження, та укріпленням.

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

Експертна група встановила, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка сформовано систему організаційної, соціальної, інформаційної та консультативної підтримки, яка забезпечує комунікацію між усіма учасниками освітнього процесу та сприяє своєчасному інформуванню здобувачів про всі аспекти навчальної діяльності. Первинним джерелом інформування є гарант ОПП, НПП кафедри (<https://surl.li/zqflqr>), адміністрація факультету (<https://surl.li/rsijca>), студ. офіс (<https://cutt.ly/wCgP6EU>). Комунікація зі здобувачами здійснюється шляхом очного та дист. спілкування під час освіт. процесу або через е-середовище ЗВО, де розміщено адреси електр. пошти всіх співробітників і доступ до якої має кожен здобувач. Для комунікації та підтримки здобувачів функціонує

Цифровий кампус (<https://digital.kubg.edu.ua/>). У період воєнного стану освіт. процес здійснюється з використанням технологій дист. навчання на платформах: Moodle, Googl Meet, Zoom та ін. На вебсторінці факультету в розділі «Студентам» (<https://surl.lu/jatrth>) постійно оновлюється інформація про графіки, зміни в навчальному процесі, форми зворотного зв'язку тощо. Для консультативної підтримки діють кілька сервісів: бібліотека університету (<http://library.kubg.edu.ua>), соціально-психологічна служба (<https://cutt.ly/8wm2DTqZ>) та Ресурсний центр підтримки студентів з інвалідністю (<https://cutt.ly/www2DVqr>). Окремо функціонують інтерактивні ресурси для зворотного зв'язку — «Кажі як є» (<http://surl.li/buwcvk>) та «Куди звернутися у складній ситуації» (<https://cutt.ly/OzRRT24>), що дозволяють студентам оперативно повідомляти про проблемні ситуації та отримувати допомогу. Підтримка фізичного здоров'я здобувачів організована через заняття з фізичного виховання та спортивні секції, відповідно до Положення про організацію фізичного виховання (<https://cutt.ly/irvUooLE>). Також університет сприяє працевлаштуванню студентів і випускників через рубрику «Випускникам» (<https://cutt.ly/PrKif5Je>). За результатами роботи у фокус-групах, здобувачі освіти підтвердили проінформованість щодо наявних механізмів підтримки та контактних осіб, проте засвідчили відсутність безпосереднього досвіду користування відповідними сервісами. Таким чином, Експертна група констатує, що Київський столичний університет імені Бориса Грінченка забезпечує належний рівень освітньої, соціальної, консультативної організаційної та інформаційної підтримки, що сприяє створенню безпечного, освітнього середовища.

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

Експертна група встановила, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка створено всі необхідні умови для реалізації права на освіту осіб з особливими освітніми потребами. Університет забезпечує фізичну, інформаційну та освітню доступність, що підтверджується наявністю відповідної інфраструктури, технічних засобів і організаційних механізмів підтримки. Відповідно до Стратегії розвитку університету (стратегічна ціль 5, <https://cutt.ly/gwm2Iubp>), одним із ключових пріоритетів діяльності визначено формування інклюзивного та безбар'єрного освітнього середовища. Правила прийому до університету (<https://cutt.ly/6rvUtkN>) містять чіткі положення щодо зарахування осіб з інвалідністю, що забезпечує рівний доступ до вступу. У закладі функціонує Ресурсний центр підтримки студентів з інвалідністю (<https://cutt.ly/www2DVqr>), який здійснює консультативний супровід здобувачів, сприяє адаптації навчального процесу до їхніх індивідуальних потреб, надає допомогу у використанні спеціалізованих засобів навчання та забезпечує психологічну підтримку. На офіційному вебсайті університету створено рубрику «Безбар'єрність» (<https://cutt.ly/kwXwXL5z>), де розміщено інформацію про доступні сервіси, алгоритми звернення по допомогу та контакти відповідальних осіб. Вебресурс технічно адаптовано для користування допоміжними технологіями, зокрема програмами для незрячих і слабозорих осіб. Під час огляду матеріально-технічної бази університету експертна група підтвердила наявність пандусів, ліфтів та санітарних кімнат, обладнаних відповідно до вимог безбар'єрності, що забезпечує фізичний доступ осіб з особливими освітніми потребами до всіх навчальних приміщень. На момент акредитаційного візиту здобувачі з особливими освітніми потребами на цій освітній програмі відсутні.

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

ЕГ з'ясовано, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка функціонує система запобігання проявам неетичної поведінки, дискримінації, булінгу, мобінгу, сексуальних домагань та корупції. Її нормативною основою є Положення про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки (<https://cutt.ly/HeWdmjJg>), яке визначає алгоритм дій, відповідальність сторін і механізми реагування на подібні ситуації. Антикорупційна політика університету реалізується системно та має практичний вимір. На офіційному сайті ЗВО оприлюднено інформацію про основні заходи з протидії та запобігання корупції (<https://cutt.ly/sUvbTQG>), а також реєстр корупційних ризиків (<https://cutt.ly/EwXwoxsZ>). Повноваження з питань запобігання та виявлення корупції покладено на помічника ректора з правових та кадрових питань (<https://cutt.ly/UeWdQibF>). В університеті діє Комісія з етики, роботу якої регламентує відповідне Положення (<https://cutt.ly/9eWdmHEt>). На офіційному вебсайті функціонує сторінка «Протидія дискримінації» (<https://tinyurl.com/kubg-antid>), що містить окремий розділ «Повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання тощо» (<https://cutt.ly/EwXwNKwZ>), який дозволяє будь-якому учаснику освітнього процесу надіслати звернення безпосередньо до Комісії. Розгляд скарг, що стосуються здобувачів освіти, здійснюється розширеним складом Комісії з етики із залученням представників студентства. Під час роботи з фокус-групами експерти отримали підтвердження, що здобувачі освіти, представники студентського самоврядування та працівники університету обізнані з чинними політиками і процедурами, спрямованими на запобігання корупції, дискримінації та іншим проявам неетичної поведінки. Учасники знають, до яких структурних підрозділів або уповноважених осіб можна звертатися у разі виникнення конфліктних чи неправомірних ситуацій, і розуміють порядок реагування на такі звернення. Водночас, під час обговорень не було наведено прикладів практичного використання цих механізмів, що свідчить про відсутність подібних випадків у межах даної освітньої програми.

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ констатує, що освітнє середовище КСУБГ забезпечує належні організаційні, матеріально-технічні, інформаційні та соціальні умови для реалізації освітньо-професійної програми, досягнення її мети та програмних результатів навчання. Матеріально-технічна база університету є сучасною, функціональною та достатньою для забезпечення якісного освітнього процесу. ЗВО гарантує вільний доступ викладачів і здобувачів до освітніх і інформаційних ресурсів — бібліотеки, електронного каталогу, інституційного репозиторію та цифрового кампусу. Для проведення занять і консультацій активно використовуються платформи Moodle, Google Meet, Zoom. Під час роботи у фокус-групах підтверджено, що учасники освітнього процесу добре обізнані щодо цих ресурсів і мають достатню технічну підтримку. Разом із тим, виявлено незначний недолік здобувачі не повною мірою обізнані з можливостями використання наукометричних баз (Scopus, WoS) для дослідницької роботи. Освітнє середовище є безпечним і сприятливим: в університеті функціонують медичний пункт, укриття, система відеоспостереження та контролю доступу. Для врегулювання конфліктних ситуацій діє Комісія з етики, реалізується антикорупційна політика, а також працює Соціально-психологічна служба, яка надає консультативну підтримку. У цілому ЕГ підтверджує повну відповідність КСУБГ за всіма підкритеріями 7.1–7.6. Освітнє середовище університету є безпечним, інклюзивним і сприяє академічному, особистісному та професійному розвитку здобувачів.

Недоліки

Встановлено, що здобувачі вищої освіти не в повній мірі обізнані про можливості використання наукометричних баз даних.

Рекомендації

Гаранту освітньої програми спільно з університетською бібліотекою посилити інформаційну підтримку здобувачів щодо використання науково-метричних баз даних (Scopus, Web of Science, Google Scholar тощо) шляхом проведення цільових тренінгів і консультацій у першому місяці наступного семестра та зробити такі заходи регулярними.

Рівень відповідності Критерію 7.

Рівень В

Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:

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

Експертна група визначила, що процедура розроблення, реалізації, перегляду, оновлення та припинення освітніх програм у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка здійснюється відповідно до Положення про освітні програми (<https://cutt.ly/ytrbwaJ6>). Координацію процесів забезпечує Науково-методичний центр стандартизації та якості освіти (НМЦ СЯО) (<https://tinyurl.com/standartyzacji>), який відповідає за організацію, контроль та методичний супровід реалізації внутрішньої системи забезпечення якості. Гарант програми відповідає за щорічний перегляд змісту ОП, організацію опитувань стейкхолдерів і оприлюднення результатів моніторингу на вебсторінці випускової кафедри (<https://surl.li/memdwx>). Моніторинг реалізації програми проводиться через опитування всіх груп стейкхолдерів відповідно до Положення про опитування в КСУБГ (<https://cutt.ly/5eWdh0HC>). Метою опитувань є визначення рівня задоволеності змістом ОПП, якістю освітнього процесу, прозорістю процедур оцінювання результатів навчання. Результати узагальнюються робочою групою і гарантом та публікуються у відкритому доступі на кафедральній сторінці, де також розміщено таблиці «Врахування/відхилення пропозицій стейкхолдерів» (<https://surl.li/cc/nsgeql>), аналітичні звіти за результатами опитувань (<https://surl.li/jduley>, <https://surl.li/gcwxsg>) і матеріали консультацій зі стейкхолдерами (<https://surl.li/cc/wmhmmz>). Було встановлено, що перегляд освітньої програми відбувається щороку. У 2024–2025 рр. оновлення ОПП було зумовлене сучасними викликами освітнього середовища, необхідністю посилення інноваційної та дослідницької складової підготовки фахівців, а також результатами анкетувань здобувачів (<https://surl.li/gbapmv>) і роботодавців. Зокрема, замінено ОД.01 «Соціологія освітніх потреб» на «Дослідницькі стратегії в корпоративній освіті» і ОД.02 «Андрагогіка» на «Освіта дорослих та розвиток людського капіталу» та ін. У ході інтерв'ювання представників фокус-груп (гаранта, викладачів, здобувачів, роботодавців) експертна група підтвердила, що механізм перегляду ОПП є функціональним і зрозумілим для всіх учасників освітнього процесу, а зміни, що відбуваються, мають обґрунтований і практичний характер. Таким чином, експертна група констатує, що процедури розроблення, моніторингу та оновлення ОПП у КСУБГ є системними, та результативними, здійснюються із залученням усіх стейкхолдерів, а зміни змісту програми безпосередньо відображають потреби сучасного ринку праці та стратегічні цілі університету.

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

ЕГ було встановлено, що випусковою кафедрою проводяться усні опитування та анкетування здобувачів, зокрема, за результатами навчання після кожного семестру (<https://surli.cc/myctix>, <https://surli.li/falakk>, <https://surli.lu/girucx>). Результати опитувань здобувачів обговорюються на засіданнях кафедри (<https://surli.li/bbbhvm>,) <https://surli.lu/rgfphx>, (<https://surli.li/kkhmnu>). Крім того, на сайті кафедри функціонує відкритий форум, де здобувачі можуть подати свої пропозиції щодо вдосконалення ОПП (<https://surli.lt/gjrewm>). Також ЕГ було встановлено, що навчання на даній ОПП здійснюється виключно на заочній формі, а кількість здобувачів є обмеженою. Це впливає на формат зворотного зв'язку — він здебільшого реалізується через індивідуальні онлайн-консультації, усні опитування та електронні анкети. Незважаючи на це, здобувачі під час інтерв'ювання продемонстрували обізнаність із процедурами подання пропозицій, підтвердили, що знають, як саме можуть долучитися до вдосконалення освітнього процесу та де переглянути узагальнені результати опитувань у відкритому доступі. Участь представників студентського самоврядування у забезпеченні якості освіти закріплена у Статуті університету (<https://cutt.ly/gwVqFbEi>) та Положенні про студентське самоврядування КСУБГ (<https://cutt.ly/GeWdzpNX>). Відповідно до цих документів, ССВ бере участь в обговоренні питань удосконалення освітнього процесу, наукової діяльності, призначення стипендій, а також представлений у колегіальних органах управління — Вченій раді, стипендіальній комісії та конференціях трудового колективу. Таким чином, експертна група відзначає, що в межах освітньої програми створено належні можливості для залучення здобувачів до внутрішніх процесів забезпечення якості освіти.

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

Експертна група встановила, що співпраця університету з роботодавцями здійснюється на підставі Положення про Ради роботодавців Університету (<https://cutt.ly/ReWdfzFw>) та Положення про Ради роботодавців факультетів (<https://surli.li/nuikrz>). На факультеті випускової кафедри створено Раду роботодавців, у складі якої функціонує Секція А1 "Освітні науки". До її складу увійшли провідні представники освітньої та наукової спільноти: Гузій Н.В., д.пед.н., проф., проф., Укр. держ. ун-ту ім. М. Драгоманова; Локшина О.І., д.пед.н., проф., чл.-кор. НАПН України, НАПН України; Сисоєва С.О., д.пед.н., проф., акад. НАПН України, акад.-секр. Від-ня загал. педагогіки та філософії освіти НАПН України; Аніщенко О.В., д.пед.н., проф., Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. І. Зязюна НАПН України; Правильєва О.В., дир. з персоналу ТВ «ВІЯр» (Україна); Нос Н.М., Міжнар. ін-т післядипломної освіти, нач. навч. відділу. Співпраця із роботодавцями здійснюється у таких формах: рецензування ОПП (<https://surli.li/vynqscq>, <https://surli.li/lcdwps>); обговорення (<https://surli.cc/kszryc>, <https://surli.lt/uaquesq>); проведення гостьових лекцій (<https://surli.li/oxvehs>); проведення практики на базах роботодавців (<https://surli.cc/kmmanm>, <https://surli.li/tltgbo>); участь в атестації студентів (<https://surli.li/scvnzo>, <https://surli.li/dsdmub>); анкетування роботодавців з метою модернізації ОПП (<https://surli.cc/uoxgmd>). Під час зустрічі з роботодавцями експертна група отримала підтвердження активної участі представників професійного середовища у процесах реалізації та оновлення освітньої програми. Зокрема, Н. Нос підтвердила, що роботодавці залучаються до обговорення змісту програми та висловлюють пропозиції щодо вдосконалення змісту навчання відповідно до актуальних запитів ринку праці. Експертна група підтверджує, що співпраця з роботодавцями в межах освітньої програми є системною та дієвою. Участь представників професійного середовища у рецензуванні, обговореннях, проведенні гостьових лекцій та визначенні напрямів вдосконалення практичної підготовки забезпечує відповідність освітньої програми сучасним вимогам ринку праці.

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

Експертна група підтверджує наявність практики збору та аналізу інформації про кар'єрні шляхи випускників у КСУБГ. Система моніторингу розвитку кар'єри випускників реалізується через діяльність Навчально-методичного центру стандартизації та якості освіти (<https://tinyurl.com/standartyzacji>). Центр координує проведення заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню, аналіз працевлаштування випускників та розвиток їхньої професійної кар'єри. На офіційному сайті університету функціонує сторінка «Випусникам» (<https://cutt.ly/wUvmK1a>), де розміщено анкету випускника (<https://cutt.ly/IeYTXxc1>), яка забезпечує збір інформації про місце роботи, професійні досягнення та подальший кар'єрний розвиток випускників. Паралельно випускова кафедра здійснює цільові опитування випускників (<https://surli.li/uhzwne>) щодо моніторингу їхнього кар'єрного шляху, а також на кафедрі створена рубрика "Професійний успіх наших випускників" (<https://surli.cc/agmbqq>), яка висвітлює історії успішної реалізації кар'єрних шляхів і досягнень випускників. Крім того, випускників запрошують на заходи, які проводять викладачі кафедри: майстер-класи, тренінги, Міжнародну Грінченківську школу (<https://surli.li/mbgwii>). Таким чином можна стверджувати, що практика збору, аналізу та врахування інформації про кар'єрні шляхи випускників у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка забезпечує стабільний зворотний зв'язок між університетом та його випускниками.

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

Під час роботи Експертної групи було встановлено, що система внутрішнього забезпечення якості у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка є функціональною та орієнтованою на вдосконалення освітньої діяльності. Координатором процесів у цій сфері виступає Навчально-методичний центр стандартизації та якості освіти (<https://tinyurl.com/standartyzacji>), який організовує, супроводжує та забезпечує контроль за реалізацією процедур внутрішнього моніторингу якості освіти. Робота з реалізації процедур внутрішнього забезпечення якості ОПП здійснюється — через аналіз успішності здобувачів за результатами екзаменаційних сесій, анкетування щодо якості освітнього процесу (<https://cutt.ly/oeYflfak>, <https://surl.li/arcisv>, <https://surl.li/zcvqcl>), а також щорічне опитування «Викладач очима студентів». Регулярно здійснюється перегляд та оновлення робочих програм навчальних дисциплін і програм практик із їхнім подальшим затвердженням на засіданнях кафедри (напр., протокол № 1 від 27.08.2025 р., <https://surl.lt/hpkszf>). Освітні компоненти повністю забезпечені електронними навчальними курсами (ЕНК), створеними та сертифікованими відповідно до внутрішнього порядку (<https://cutt.ly/keWdlvvc>). Також ЕГ було встановлено, що у ході реалізації ОПП було визначено утруднення, пов'язані зі збільшенням часу, необхідного для самостійного опрацювання навчальних матеріалів, а також були визначені інші «зони росту» — обмежену академічну мобільність та невеликі набори здобувачів. Для реагування на ці виклики вживаються заходи щодо розширення партнерств, у тому числі реалізації короткострокових і віртуальних програм академічної мобільності, запровадження спільних практик з роботодавцями та активної профорієнтаційної роботи. Також здійснюється визнання результатів неформальної освіти та публікуються рекомендації щодо вибору відповідних курсів (<https://surl.lt/mnzcbn>). ЕГ може стверджувати, що система внутрішнього забезпечення якості освіти в КСУБГ є дієвою та орієнтованою на вдосконалення освітніх програм, а також здатна забезпечити своєчасне реагування на результати моніторингу

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

Аналіз звіту показав, що Київський столичний університет імені Бориса Грінченка забезпечує врахування результатів зовнішнього забезпечення якості освіти, зокрема рекомендацій і зауважень, сформульованих під час попередніх акредитацій інших освітніх програм. Результати звітів експертних груп та висновків ГЕР НАЗЯВО регулярно аналізуються на засіданнях кафедр, вчених рад факультетів і ректорату. В університеті проводяться заходи, спрямовані на розвиток культури якості освіти та удосконалення процедур акредитації. Зокрема, 16.02.2023 р. відбувся онлайн-вебінар для гарантів «Забезпечення якості вищої освіти: погляд експертів НА» (<https://tinyurl.com/ms3t68yy>); у лютому 2025 р. – вебінар «Акредитація ОП: зміни нормативно-правового та організаційного забезпечення» (<https://cutt.ly/9rw3VSq4>), а також серія навчально-методичних семінарів «Акредитація ОП: робота без помилок» (<https://cutt.ly/yrKi6OSc>) та «Акредитація ОНП: навчання через дослідження» (<https://cutt.ly/rrKoqaAW>). Експертною групою підтверджено, що рекомендації, отримані за результатами попередніх акредитацій, були враховані під час оновлення освітньої програми, яка проходить першу акредитацію. Зокрема, забезпечено включення здобувачів освіти, випускників і роботодавців до складу робочих груп з розроблення та перегляду ОПП; запроваджено оприлюднення пропозицій стейкхолдерів щодо змісту та реалізації ОПП у відкритому доступі на сторінці кафедри у розділі «Обговорення ОП» (<https://surl.li/mbcpbm>). На інституційному рівні враховано рекомендації експертів НАЗЯВО щодо підвищення відкритості інформаційних ресурсів: проведено моніторинг вебсторінок факультету педагогічної освіти та кафедри (наказ від 19.05.2025 № 323, <https://cutt.ly/nrMhJG7K>), а також забезпечено повне відкриття бази кваліфікаційних робіт через створення нової бази в інституційному репозиторії (<https://cutt.ly/TrXHQFQs>), розроблено відповідну інструкцію завантаження та порядок оприлюднення робіт. Таким чином, ЕГ констатує, що у КСУБГ забезпечено врахування результатів зовнішнього забезпечення якості освіти, а реагування на рекомендації НАЗЯВО відбувається вчасно та комплексно на рівні як окремих освітніх програм, так і інституції загалом.

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

Експертною групою встановлено, що у Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка сформована та підтримується культура якості освіти, яка є складовою стратегічного розвитку закладу. Забезпечення високих стандартів освітньої діяльності визначено одним із ключових орієнтирів Візії та Стратегії розвитку університету, де серед пріоритетів виокремлено розвиток корпоративної культури, доброчесності та підвищення якості освітнього процесу через активну участь усіх стейкхолдерів. Формування морально-етичних засад та спільних цінностей академічної спільноти закріплено у Кодексі корпоративної культури (<https://cutt.ly/awVqGYkv>), що регламентує норми поведінки, принципи взаємоповаги, відкритості й академічної доброчесності. Водночас розвиток культури якості серед науково-педагогічних працівників підтримується через дію Корпоративного стандарту наукової діяльності (<https://cutt.ly/3rvUe1Ba>) та Корпоративного стандарту цифрової компетентності викладачів (<https://cutt.ly/JrvUrZoS>), які сприяють підвищенню рівня професійної етики, цифрової грамотності та педагогічної

майстерності викладачів. ЕГ підтверджує, що внутрішня система забезпечення якості освіти функціонує на двох взаємопов'язаних рівнях: первинному — на рівні гаранта освітньої програми та випускової кафедри, де забезпечується безпосередня реалізація процедур контролю та вдосконалення якості ОПП; інституційному — через діяльність Науково-методичного центру стандартизації та якості освіти, який здійснює координацію, моніторинг, методичний супровід і нормативне забезпечення процесів ЗЯО відповідно до чинного законодавства та внутрішніх положень університету. Таким чином, у КСУБГ сформовано сталу систему розвитку культури якості освіти.

Загальний аналіз щодо Критерію 8:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

ЕГ підтверджує повну відповідність за підкритеріями 8.1–8.7. Експертна група встановила, що система внутрішнього забезпечення якості освіти у КСУБГ є злагодженою, відкритою та результативною. Вона забезпечує своєчасне оновлення освітніх програм, ґрунтується на аналітиці результатів моніторингу й активній взаємодії всіх стейкхолдерів, що підтверджує відповідність критерію 8.

Недоліки

В межах цього критерію ЕГ не виявлено недоліків

Рекомендації

В межах цього критерію ЕГ не виявлено недоліків

Рівень відповідності Критерію 8.

Рівень В

Критерій 9. Прозорість та публічність:

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

Правила і процедури, що регулюють права та обов'язки всіх учасників освітнього процесу чітко визначені, і є зрозумілими. Їх доступність для учасників освітнього процесу забезпечується публікацією у вільному доступі на ресурсах університету, у першу чергу у вкладці «Реєстр нормативної бази» (<https://kubg.edu.ua/resursi/normativni-dokumenty/reiestr-normativnoi-bazy-metropolitan-university.html>), у цифровому середовищі та шляхом ознайомлення на різноманітних зустрічах, заходах та заняттях.

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

ОПП оприлюднена на офіційному веб-сайті факультету Педагогічної освіти в рубриці «Обговорення освітніх програм (оновлення, зміни)» (<https://fpo.kubg.edu.ua/pro-fakultet/obhovorennia-osvitnikh-prohram/pershiy-bakalavrskiy-riven-vyshchoi-osvity-2.html#zminy-do-osvitno-profesiinoi-prohramy-korporativna-osvita-ta-rozvytok-personalu-spetsialnosti-a1-osvitni-nauky-druhoho-mahisterskoho-rivnia-vyshchoi-osvity>), а також на сторінці кафедри в рубриці «Освітні програми» (<https://fpo.kubg.edu.ua/struktura/kafedry-fakultetu/kafedra-osvitolohii-ta-psykholohopedahohichnykh-nauk/navchalno-metodychna-robota-2/3882-druhyi-mahisterskiy-riven.html>), усі зацікавлені особи мали можливість долучитися до обговорення і подання пропозицій для удосконалення ОПП гаранту програми Братко Марії Василівні за електронною адресою m.bratko@kubg.edu.ua, яка вказана на сайті.

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

Університет забезпечує відкритість і прозорість освітнього процесу, надаючи у відкритому доступі на офіційному вебсайті повний текст документів, що стосуються ОПП та освітнього процесу. На сторінці «Інформація вступникам» (https://kubg.edu.ua/informatsiya/vstupnikam/napryami-pidgotovki/magistr.html#korp_osvita_ta_rozvytok_personalu) і на сайті випускової кафедри освітології та психолого-педагогічних наук у розділі «Освітньо-професійні програми» (<https://fpo.kubg.edu.ua/struktura/kafedry-fakultetu/kafedra-osvitolohii-ta-psykholoho-pedahohichnykh-nauk/navchalno-metodychna-robota-2/3882-druhyi-mahisterskyi-riven.html#osvitnia-prohrama-korporatyvna-osvita-ta-rozvytok-personalu>) оприлюднено ОПП та навчальні плани. Робочі програми більшості навчальних дисциплін (окрім ОК «Корпоративна культура та етика», «Освітній контент: технології створення та використання», «Методика корпоративного навчання») доступні на веб-сторінці кафедри «Навчально-методична робота» (<https://fpo.kubg.edu.ua/struktura/kafedry-fakultetu/kafedra-osvitolohii-ta-psykholoho-pedahohichnykh-nauk/navchalno-metodychna-robota/2014-10-29-09-07-16.html#or-druhyi-mahisterskyi-riven-vyshchoi-osvity>), а робоча програма виробничої (методичної) практики за 2024 рік – у розділі «Практика» (https://drive.google.com/file/d/1E-JrmiGccz6NkX-M8Mi8__i8jzoXpDRR/view). Інформація про можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти представлена на сторінці випускової кафедри у рубриці «Вибіркові освітні компоненти» (<https://fpo.kubg.edu.ua/struktura/kafedry-fakultetu/kafedra-osvitolohii-ta-psykholoho-pedahohichnykh-nauk/navchalno-metodychna-robota/3879-opys-vybirkovykh-dystsyplin.html#druhyi-mahisterskyi-riven>). Розміщення матеріалів у відкритому доступі свідчить про дотримання університетом вимог законодавства щодо прозорості та публічності освітньої діяльності, забезпечення інформованості абітурієнтів, студентів, роботодавців і громадськості

Загальний аналіз щодо Критерію 9:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

Університет забезпечує відкритий доступ до нормативної бази, освітньої програми, навчальних планів, робочих програм дисциплін і практик, а також інформації про можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії. Створено єдину електронну систему доступу до нормативних документів і освітніх програм через «Реєстр нормативної бази». Усі документи відкрито розміщені на офіційному сайті університету та сторінках випускової кафедри, що забезпечує достовірність, актуальність і своєчасність оприлюднення інформації для всіх зацікавлених осіб.

Недоліки

Не усі робочі програми освітніх компонентів («Корпоративна культура та етика», «Освітній контент: технології створення та використання», «Методика корпоративного навчання», «Виробнича (педагогічна) практика») оприлюднені у відкритому доступі на сайті кафедри.

Рекомендації

До кінця 2025 року забезпечити оприлюднення усіх робочих програм освітніх компонентів на веб сторінці випускової кафедри або на іншому ресурсі у вільному доступі.

Рівень відповідності Критерію 9.

Рівень В

Критерій 10. Навчання через дослідження:

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

не застосовується

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

не застосовується

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

не застосовується

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

не застосовується

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

не застосовується

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

не застосовується

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

не застосовується

Загальний аналіз щодо Критерію 10:

Висновок щодо відповідності критерію. Позитивні практики за критерієм

не застосовується

Недоліки

не застосовується

Рекомендації

не застосовується

Рівень відповідності Критерію 10.

не застосовується

IV. Інші спостереження

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

дані відсутні

V. Підсумки

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

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

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

За результатами експертного оцінювання рішенням експертної групи є **акредитація**.

Додатки до звіту:

Документ	Назва файла	Хеш файла
Додаток	Додаток до звіту ЕГ Перелік суттєвих недоліків 62934.xlsx	PWIPoR/uxCOsBRFs/MoUJytpP9npIcRHwlB6mRbFBuw=

Шляхом підписання цього звіту ми стверджуємо, що провели експертне оцінювання 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 добросовісно.

Документ підписаний кваліфікованими електронними підписами.

Керівник експертної групи

Квас Олена Валеріївна

Члени експертної групи

Прокопів Любова Миколаївна

Сопівник Ірина Віталіївна

Мартиненко Євгеній Олександрович