

## ЗВІТ

Про результати акредитаційної експертизи освітньої програми

Заклад вищої освіти	<b>Західноукраїнський національний університет</b>
Освітня програма	<b>33778 Управління персоналом</b>
Рівень вищої освіти	<b>Магістр</b>
Спеціальність	<b>073 Менеджмент</b>

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

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

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

*Використані скорочення:*

**ID** - ідентифікатор

**ВСП** - відокремлений структурний підрозділ

**ЄДЕБО** - Єдина державна електронна база з питань освіти

**ЄКТС** - Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система

**ЗВО** - заклад вищої освіти

**ОП** - освітня програма

## Загальні відомості

### 1. Інформація про освітню програму

Назва ЗВО	Західноукраїнський національний університет
Назва ВСП ЗВО	не застосовується
ID освітньої програми в ЄДЕБО	33778
Назва ОП	Управління персоналом
Галузь знань	07 Управління та адміністрування
Спеціальність	073 Менеджмент
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	Махсма Марія Борисівна, Сіменик Євгеній Станіславович, Митрофанова Ганна Яківна (керівник)
Залучений представник роботодавців	не застосовується
Дати візиту до ЗВО	04.10.2023 р. – 06.10.2023 р.

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

Відомості про самооцінювання ОП	<a href="https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_2mr/2023/upr_pers/Vidomosti_%20pro_%20samootsiniuvannia_UP.pdf">https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_2mr/2023/upr_pers/Vidomosti_%20pro_%20samootsiniuvannia_UP.pdf</a>
Програма візиту експертної групи	<a href="https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_2mr/2023/upr_pers/Prohrama_vizytu_UP.pdf">https://www.wunu.edu.ua/opp/licenzuvannya_acredutatsia/acr_2mr/2023/upr_pers/Prohrama_vizytu_UP.pdf</a>

### 4. Інформація про наявність у звіті інформації з обмеженим доступом

Звіт не містить інформацію з обмеженим доступом

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

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

**відсутні**

## II. Резюме

## **Загальні враження про ОП, найголовніші висновки щодо відповідності Критеріям**

Експертна група відзначила, що в університеті панує атмосфера єдності, де всі члени колективу співпрацюють як єдина команда однодумців. Цю думку підтверджують результати фокус-груп та виявлене активне співробітництво та взаємопідтримка між викладачами, співробітниками та студентами. ЕГ розглядає цю взаємодію як позитивний фактор, що додає цінності освітньому процесу. Фокусування освітньо-професійної програми "Управління персоналом" є надзвичайно актуальним, не лише в контексті вимог ринку праці Тернопільського регіону, але й України в цілому, зокрема у зв'язку з потребою у кваліфікованих кадрах для управління персоналом у ситуації релокації підприємств через воєнні події та перспективи післявоєнного відновлення економіки. Безперечною сильною стороною є фахівці, які працюють на кафедрі. Викладання за освітньо-професійною програмою забезпечують науково-педагогічні працівники високого рівня кваліфікації. Кафедра має потужне наукове середовище, високий рівень публікаційної активності та відповідності дисциплінам, які викладаються. ЗУНУ забезпечує добре розвинуту матеріально-технічну базу, до якої мають доступ всі учасники освітнього процесу (сучасні аудиторії з мультимедійними комплексами, аудиторія (коворкінг) з можливістю моделювання приміщення під практичні кейси, тренінги, групову роботу; комп'ютерні класи з ліцензійним програмним забезпеченням, укриття на 658 осіб з необхідними матеріалами для продовження занять; облаштованість приміщень для осіб з особливими освітніми потребами різних нозологій (шрифти Брайля, пандуси, кнопки виклику допомоги тощо); система охорони та забезпечення безпеки життя учасників освітнього процесу; зонами відпочинку; зал електронних ресурсів; студмістечко з діючими службами та відділами тощо). Навчально-методичне середовище наявне в повній мірі і забезпечує потреби академічної спільноти. Здобувачам освіти доступна різностороння підтримка та консультація від працівників, відділів та служб університету. Присутні позитивні практики: гібридна бібліотека та кабінет мешканця в SMART Університеті, які рекомендовано впроваджувати в інших ЗВО України.

## **Підсумок сильних сторін програми та позитивних практик**

1. Добре розвинута матеріально-технічна база, яка включає сучасні аудиторії з мультимедійними комплексами, аудиторії (коворкінг) з можливістю моделювання приміщень для практичних кейсів, тренінгів і групової роботи; комп'ютерні класи з ліцензійним програмним забезпеченням; закритий простір для 658 ос. з необхідними матеріалами для проведення занять; адаптовані приміщення для осіб із особливими освітніми потребами різних нозологій тощо. 2. Взірцем є гібридна бібліотека, яка виступає площадкою для наукової та навчальної діяльності, онлайн-ресурсами якої скористалися за 2022 р. більше 4 млн разів, враховуючи студентів даної ОП. Проведено більше 50 бібліотечних занять для академічних груп з вересня 2023 р., в т.ч. для ОП Управління персоналом. Репозитарій налічує більше 50000 повнотекстових документів і посідає 4-5 місце за рейтингами в Україні (за останні 5 р.). Студенти освітньої програми мають можливість використовувати рекомендовані підручники в онлайн і фізичному форматі. 3. Електронний кабінет SMART Університету – це практика, яка рекомендується для впровадження в інших ЗВО України, адже дозволяє цифровізувати взаємодію мешканця гуртожитку з університетом від початку заселення, уникати бюрократизації, унеможливити виникнення корупційних ризиків та/або конфлікту інтересів. 4. До позитивних практик належать різноманітні ініціативи з розвитку соціальних навичок (soft skills), такі як зустрічі з практиками в рамках Школи лідерів ефективного управління, круглі столи (зокрема, «Сучасні виклики менеджменту в умовах діджиталізації економіки», 16.03. 2023р.); тренінги з дисциплін ОП, спрямовані на розвиток професійних та соціальних навичок майбутніх керівників; вибіркові дисципліни, які направлені на формування конкретних soft skills. 5. Викладання за ОПП здійснюється НПП високого рівня кваліфікації, що підтверджується 120 публікаціями, членством в організаційних комітетах, галузевих конкурсних комісіях Всеукраїнських конкурсів наукових робіт зі спеціальності, членством у ред. колегіях наукових журналів, науковим керівництвом, стажуваннями на підприємствах, участю у міжнародних проектах. Висока публікаційна активність НПП стимулюється керівництвом ЗУНУ, зокрема, більше 60% представників групи забезпечення ОП були премійовані за публікації статей у Scopus і WoS упродовж останнього року. Система стимулювання ЗУНУ є свідченням цілеспрямованої політики ЗУНУ на розвиток кадрового потенціалу. 6. Постійна співпраця з професіоналами-практиками, яка полягає у їх залученні до викладання та спільних заходів, а також системна робота кафебри, пов'язана з проведенням заходів у рамках Школи лідерів ефективного управління, є прикладом кращої практики і може бути рекомендована для впровадження в інших ЗВО. 7. До позитивних практик належать широкі міжнародні зв'язки з ун-тами Польщі та Литви, проведення літніх шкіл соціального підприємництва, функціонування весняної школи з менеджменту та публічного управління та зимової інтердисциплінарної школи у місті Єленья Гура.

## **Підсумок слабких сторін програми та рекомендації з її удосконалення**

1. Не суттєвим недоліком є відсутність стандартизації критеріїв поточного оцінювання здобувачів в локальних нормативних документах ЗУНУ. Розподіл балів за формами контролю відображений в РПНД та силабусах. Однак відсутня конкретизація диференціації оцінювання окремих завдань, що може стати приводом для нерозуміння здобувачем вимог до найвищої або найнижчої оцінки. ЕГ рекомендує до кінця 2023/2024 н.р. стандартизувати критерії оцінювання та закріпити у відповідних локальних документах ЗУНУ. Це сприятиме більшій прозорості процедури оцінювання та запобіганню виникнення конфліктів щодо об'єктивності оцінювання. 2. Експерти рекомендують удосконалити систему моніторингу думки здобувачів, введенням опитування щодо їх задоволеності

викладанням в розрізі окремих освітніх компонентів. Наразі питання, які конкретизують зазначений аспект, відсутні в опитувальнику. Експерти рекомендують також включити до опитувальника відкриті питання, де респонденти зможуть висловити свої оцінки та міркування. Це сприятиме отриманню повної інформації щодо якості окремих освітніх компонентів та якості реалізації освітньої програми в цілому. 3. Для розширення можливостей формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувача, рекомендується у наступному навчальному році розширити коло вибіркових предметів за рахунок включення вибору дисциплін інших спеціальностей. 4. Зважаючи на наявність на кафедрі НПП, які мають мовні сертифікати, експерти рекомендують внести до програми вибіркові професійні дисципліни англійською мовою, що може бути впроваджено у наступному навч. році. 5. На момент акредитації встановлено, що не вся інформація щодо особливостей вступу була оприлюднена (накази про зарахування, прохідні бали тощо). З метою інформування всіх зацікавлених осіб рекомендується оприлюднювати інформацію на відповідних вкладках веб-сайту ЗУНУ, що може бути реалізовано до кінця календарного року та введено в дію під час наступних вступних кампаній. 6. Рекомендується залучати здобувачів освіти програми "Управління персоналом" до участі в програмах академічної мобільності, як фізичної, так і дистанційної. Це може бути досягнуто шляхом посилення інформування під час проведення занять, розсилки інформаційних повідомлень у навчальній системі Moodle, за допомогою SMART Університету та на студентських наукових гуртках. Здобувачі освіти можуть бути мотивовані перезарахуванням окремих кредитів навчальних дисциплін. З урахуванням наявної співпраці ЗУНУ з закордонними ЗВО, цю рекомендацію можна впровадити до кінця навч. року. 7. ЕГ рекомендує сприяти введенню в практику зарахування результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, з метою підвищення якості знань студентів та розвитку їх soft/hard skills шляхом інформування здобувачів про таку можливість на академічних заняттях, годинах куратора, заходах Школи лідерів ефективного управління тощо. Цю ініціативу також можна впровадити до кінця навч. року.

### III. Аналіз

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

#### Критерій 1. Проектування та цілі освітньої програми:

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

Експертиза освітньої програми магістерського рівня «Управління персоналом» в Західноукраїнському національному університеті показала, що її мета повністю відповідає місії та візії університету, які сформульовані у Стратегії розвитку ЗУНУ на 2021-2025 рр. Представники топ-менеджменту університету підтвердили, що започаткування освітньої програми магістерського рівня в 2022 році є слідуванням стратегічним цілям ЗУНУ, спрямованим на створення освітньо-наукової платформи, яка забезпечує студентоцентричне навчання та розвиток міждисциплінарних досліджень, формування сучасних наукових та професійних компетентностей. Освітня діяльність за ОПП демонструє її узгодження з основним вектором цілей університету, спрямованим на формування простору для розвитку як викладачів, так і здобувачів. Освітня програма має фокус на підготовці фахівців із сучасним мисленням, здатних використовувати класичні та інноваційні технології управління персоналом, приймати ефективні управлінські рішення в умовах ускладнення процесів забезпечення національної економіки людськими ресурсами, що є надзвичайно актуальним в умовах, що склалися в Україні. Особливість програми полягає в наголошенні її прикладного характеру, що виражається в поєднанні теоретичних знань з практикою управління людськими ресурсами, та відображається у змістовному наповненні освітніх компонентів. Програма також акцентує увагу на активному дослідницькому середовищі, в якому відбувається навчання. Особливості програми підтверджуються додатковими компетентностями, результатами навчання, обов'язковими компонентами та дисциплінами вільного вибору, які дозволяють здобувачам у майбутній професії адаптуватись до змін у суспільстві та бізнес-середовищі та реалізовувати сучасні підходи до управління персоналом. Освітня програма має фокус на підготовці фахівців із сучасним мисленням, здатних використовувати класичні та інноваційні технології управління персоналом, приймати ефективні управлінські рішення в умовах ускладнення процесів забезпечення національної економіки людськими ресурсами, що є надзвичайно актуальним в умовах, що склалися в Україні. Особливість програми полягає в наголошенні її прикладного характеру, що виражається в поєднанні теоретичних знань з практикою управління людськими ресурсами, та відображається у змістовному наповненні освітніх компонентів. Програма також акцентує увагу на участі в активному дослідницькому середовищі, в якому відбувається навчання. Особливості програми підтверджуються додатковими компетентностями, результатами навчання, обов'язковими складовими та дисциплінами вільного вибору, які дозволяють здобувачам у майбутній професії адаптуватись до змін у суспільстві та бізнес-середовищі та реалізовувати сучасні підходи до управління персоналом.

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

Усвідомлення необхідності взаємодії всіх зацікавлених сторін у формуванні освітньої програми присутнє серед викладачів випускової кафедри, керівників структурних підрозділів та адміністрації університету. Перевірка поданих не акредитацію документів та зустрічі з фокус-групами підтверджують, що формування освітньої програми було виконано з широкою участю різноманітних зацікавлених сторін. Шість роботодавців висловили свої думки про освітню програму у відгуках, які були оприлюднені на сайті. Активна участь роботодавців, представників академічного середовища та студентів в дискусії щодо ОПП була підтверджена під час обговорення у фокус-групах, зокрема, В. Лаптев, д.е.н., проф. Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, Д. Шушпанов, завідувач відділу демографічного моделювання та прогнозування інституту демографії та соціальних досліджень імені В. М. Птухи НАН України, В. Стандрет, начальник відділу кадрового забезпечення Тернопільської міської ради, Ю. Слободянюк, керівник кадрової служби ТОВ «Себорднетце-Україна», підтвердили свою активну участь у проектуванні ОП «Управління персоналом». Треба підкреслити, що освітня програма отримала потужну підтримку усіх роботодавців, випускників кафедри і партнерів університету, які долучились до роботи ЕГ під час дистанційних зустрічей. З метою визначення перспектив вдосконалення освітніх програм та оцінки їх якості в ЗУНУ впроваджена практика проведення онлайн-опитувань. Результати опитувань роботодавців, викладачів та студентів ОП «Управління персоналом» магістерського рівня у 2023 р. зведені та опубліковані на сайті (Результати моніторингу якості освіти » ЗУНУ - Західноукраїнський національний університет (wunu.edu.ua)). Згідно з результатами опитування, 100% викладачів зазначили, що вони залучаються до моніторингу та перегляду ОП на регулярній основі. Здобувачі підтвердили свою участь у обговоренні ОПП та озвучили, що пропозиції, які вони надавали щодо її покращення у 2023 р., були враховані. Процес розробки та оновлення освітньої програми на основі взаємодії з зацікавленими сторонами регламентується Положенням про розробку освітніх програм у ЗУНУ та Положенням про порядок перегляду (оновлення) освітніх програм. Проекти ОП розміщуються на сайті університету у встановлені терміни й є публічними. Усі пропозиції стейкхолдерів розглядаються групою забезпечення спеціальності на розширеному засіданні кафедри, де присутні представники роботодавців й інші зацікавлені сторони, за процедурою, яка описана у названому Положенні. Результати обговорення публікуються в аналітичному звіті (073\_Upravlinnia\_personalom\_mag\_az\_23.pdf (wunu.edu.ua)).

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

ОПП «Управління персоналом», яка акредитується, враховує актуальні тенденції та зміни у галузі управління та бізнесу. Для забезпечення того, щоб програма відповідала потребам ринку праці, групою розробників були визначені нові аспекти і напрямки в управлінні людськими ресурсами, які вимагають особливої уваги. Також були додані нові компетентності (СК11-СК14) та результати (ПРН14-ПРН17), розроблені вибіркові ОК для посилення професійного спрямування (мотиваційний менеджмент, управління емоційним інтелектом, управління змінами, та ін). ОПП враховує регіональні особливості та потреби для створення моделі післявоєнного оновлення країни. Розробники спирались на Стратегію розвитку Тернопільської області на 2021-2027 роки (<https://www.minregion.gov.ua/wpcontent/uploads/2021/02/strategiya-rozvytku-ternopilskoyi-oblasti-na-2021-2027-roku.pdf>) та на потреби у кваліфікованих кадрах для управління персоналом в умовах релокації підприємств України у зв'язку з війною, що є надзвичайно актуальним. Під час спілкування з гарантом було встановлено, що при проектуванні ОП були проаналізовані аналогічні програми таких українських університетів, як Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Харківський національний економічний університет імені С. Кузнеця, а також закордонних університетів, таких як Вроцлавський економічний університет, Опольський технічний університет, Університет економіки в Бидгощі, Вища школа бізнесу у Вроцлаві (Польща). З досвіду підготовки фахівців з управління персоналом цих ЗВО було використано наповнення освітніх компонентів, зокрема, ОК 4 та ОК 5.

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

ОПП «Управління персоналом» (затверджена вченою радою Університету, протокол № 10 від 23.06.2023 р.) розроблена на підставі положень Стандарту вищої освіти із галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності: 073 Менеджмент другого (магістерського) рівня (наказ МОН від 10.07.2019 р. № 959). Обов'язкові компоненти освітньої програми сприяють досягненню всіх навчальних результатів, які передбачені стандартами вищої освіти. Фокусування освітньої програми на сфері управління персоналом викликало включення наступних компетентностей: СК11-СК14 (здатність розв'язувати інноваційні завдання з управління персоналом; здатність використовувати інноваційні технології управління персоналом; здатність розробляти програми розвитку персоналу). Додано наступні програмні результати ПРН14-ПРН17, досягнення яких дозволить здобувачам ефективно керувати персоналом організації, сприяючи розвитку його потенціалу. Таким чином, освітня програма надає можливість забезпечити її випускників актуальними знаннями і навичками, які є необхідними для успішної кар'єри у сучасному світі.

## **Загальний аналіз щодо Критерію 1:**

### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 1.**

Фокусування освітньої програми на сфері управління персоналом організації є надзвичайно актуальним не лише з огляду на вимоги ринку праці Тернопільського регіону, але й України вцілому, враховуючи потреби у кваліфікованих кадрах в умовах релокації підприємств у зв'язку з війною та перспективи післявоєнного відновлення економіки.

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

Відсутні

### **Рівень відповідності Критерію 1.**

Рівень В

### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 1.**

Виявлені факти дозволяють прийти до висновку, що Освітньо-професійна програма (ОПП) "Управління персоналом" другого (магістерського) рівня вищої освіти відповідає загальним цілям та стратегії ЗУНУ, враховує тенденції розвитку спеціальності, ринку праці та регіональні потреби, проєктується з залученням до визначення цілей та програмних результатів навчання усіх груп стейкхолдерів. З урахуванням надзвичайної актуальності фокусування освітньої програми на сфері управління персоналом організації в умовах релокації підприємств у зв'язку з війною та перспектив післявоєнного відновлення економіки України, експертна група вважає, що ОПП відповідає рівню В за критерієм 1.

## **Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми:**

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

Обсяг ОПП «Управління персоналом магістерського рівня у ЗУНУ – 90 кредитів ЄКТС. Обсяг блоку обов'язкових компонентів – 67 кредитів ЄКТС (74,4%), обсяг блоку вибіркового компонентів – 23 кредитів ЄКТС (25,6%), що повністю відповідає вимогам Закону України «Про вищу освіту» та вимогам Стандарту вищої освіти із галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності 073 Менеджмент другого (магістерського) рівня (наказ МОН від 10.07.2019 р. № 959).

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

Вперше освітньо-професійна програма, що акредитується, була розроблена у 2022 р. Перегляд ОПП відбувся у 2023 р. Структура, зміст та обсяг освітніх компонентів освітньо-професійної програми відповідають чинним вимогам. Усі 100% компетентностей і результатів навчання, визначених стандартом, включені в освітню програму. Ці ОК сприяють досягненню цілей програми та досягненню передбачених результатів. У програмі представлені обов'язкові компоненти (обсягом від 3 до 15 кредитів ЄКТС), які формують всі компетентності та результати, визначені стандартом. Дисципліни вибіркового блоку в ОПП не деталізовані, їх перелік оновлюється та поповнюється відповідно до запитів та пропозицій стейкхолдерів. Вибіркові компоненти надають можливість поглибити знання та розширити навички в сфері управління, які є особливо привабливими для здобувачів. Повний перелік вибіркового дисциплін з сиlabусами представлений на сайті (Магістр ФЕУ ОП » ЗУНУ - Західноукраїнський національний університет (wunu.edu.ua)), а також в системі MOODLE. Аналіз освітньої програми підтверджує її чітку структуру, яка відображена в структурно-логічній схемі, що представлена у дуже зручній та наочній графічній формі. До ОПП додані навчальні плани за денної та заочною формами окремо. Навчальні плани повністю корелюють із структурою

ОПП. У 2023 р. при перегляді ОПП відбулись зміни в структурі дисциплін обов'язкового блоку. Були внесені дві зміни: ОК 5 "Корпоративне управління", яка неповною мірою враховувала сучасні тенденції управління персоналом у різних організаційно-правових формах бізнес-одиниць, замінили на "HR-аналітика" (пропозиція В. Олещука – директора Тернопільського обласного центру зайнятості), а ОК 6 "HR-менеджмент" для забезпечення практикоорієнтованості навчання та поглиблення фахових компетентностей (пропозиція Н. Шершньової – начальника відділення Національної служби посередництва і примирення в Тернопільській області) замінили на "Технології управління персоналом". Експертна група вважає, що ці зміни сприятимуть більшому досягненню результатів навчання, визначених стандартом, та підкреслять фокус програми.

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

Зміст освітньо-професійної програми другого (магістерського) рівня "Управління персоналом" відповідає предметній області спеціальності 073 Менеджмент. Зміст освітніх компонентів відповідає об'єкту вивчення, надаються знання та формуються навички управління організаціями та їх підрозділами. Усі обов'язкові та вибіркові дисципліни мають зв'язок зі спеціальністю та спрямовані на досягнення мети програми, а саме насичені сучасними методами, технологіями, практичними інструментами в управлінській, науково-дослідній, навчальній, консультаційній сферах.

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

Формування індивідуальної траєкторії здобувачів за ОПП "Управління персоналом" відбувається відповідно до Порядку та умов обрання вибіркових дисциплін, що регулюється Положенням про формування вибіркової частини навчальних планів в ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/nu\\_oop/pologenua-pro-formuvanna-vubirkovoi-chastunu\\_nr\\_wunu.PDF](https://www.wunu.edu.ua/pdf/nu_oop/pologenua-pro-formuvanna-vubirkovoi-chastunu_nr_wunu.PDF)). Перелік дисциплін для вибору розміщено на вільному доступі на сайті (Магістр ФЕУ ОП » ЗУНУ - Західноукраїнський національний університет ([wunu.edu.ua](http://wunu.edu.ua))). Здобувачі мають можливість у першому семестрі обирати 5 дисциплін вільного вибору (2 дисципліни по 4 кредити та 3 дисципліни по 5 кредитів), які будуть включені у робочий навчальний план другого семестру. Під час зустрічі з експертною групою здобувачі, які навчаються як денно, так і заочно, підтвердили, що вони добре розуміють процедуру вибору ОК для формування індивідуальної траєкторії. Вони обирають ОК в особистому кабінеті в автоматизованій підсистемі SMART Університету. Інформацію про зміст вибіркових дисциплін здобувачі отримують з силабусів, які опубліковані на сайті та доступні в MOODLE. Крім того, викладачі під час зустрічі з експертами озвучили, що проводять презентації своїх курсів для здобувачів на початку процедури вибору. За словами здобувачів та адміністрації ЗУНУ, остаточний вибір дисциплін відбувається у два етапи. Якщо для вивчення окремої вибіркової дисципліни не сформувалась мінімальна кількість здобувачів, деканат доводить це до їх відома. Протягом наступних 3 днів відбувається процедура перевибору дисциплін. Здобувачі повинні обрати ОК, з яких сформувалась кількісно достатня група. Завершальним етапом процедури вибору є формування Наказу про затвердження вибіркової частини робочих навчальних планів на II семестр, у якому затверджується вибіркова частина робочих навчальних планів, та Розпорядженням про формування груп за дисциплінами вибіркової частини на другому (магістерському) рівні вищої освіти, де закріплюється склад груп на вибіркові дисципліни (приклад відповідного наказу та розпорядження від 30.12.2022 р. наданий в системі на запит ЕГ). Перелік вибіркових дисциплін постійно оновлюється з метою поглиблення професійних компетентностей. Однак, усі вибіркові дисципліни, що представлені для цієї ОП, формують переважно навички зі сфери управління. Здобувачі на фокус-групі виявили бажання обирати не тільки дисципліни управлінського спрямування, а й ОК з інших ОП. З цього приводу, експертна комісія вважає за доцільне рекомендувати розширити коло вибіркових шляхом включення курсів з інших спеціальностей, що сприятиме розширенню можливостей для формування індивідуальної освітньої траєкторії. Також, для удосконалення процедури вибору, можливо виділити одну вибіркову дисципліну для вибору курсів з інших спеціальностей.

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

Освітня програма передбачає практичну підготовку здобувачів у вигляді переддипломної практики обсягом 15 кредитів у третьому семестрі. Зміст практичної підготовки сприяє досягненню наступних результатів навчання в межах освітньої програми: ПРН1, ПРН2, ПРН5-ПРН17. Про це свідчить програма практики, яка була надана на запит ЕГ. Студенти другого курсу, які взяли участь у фокус-групі, розповіли, що наразі проходять практику, яка триває з 14 серпня 2023 р. по 20 жовтня 2023 р. Інформація про бази та керівників практики за даною ОП була надана в рамках запиту від ЕГ. Він включає 14 підприємств, переважно з Тернопільського регіону. Також до запиту додані 7 договорів про проведення практики студентів, оформлених згідно з вимогами. Зустріч з представниками роботодавців регіону підтвердила тісну співпрацю випускової кафедри з роботодавцями, які мають намір надавати студентам можливість проходження практики в рамках освітньої програми, а також пропонувати можливості подальшого працевлаштування для практиків. Практична спрямованість програми реалізується через участь студентів у заходах, які організовують роботодавці (описано у критерії 6).

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

Соціальні навички (soft skills) в межах ОП "Управління персоналом" формуються наступними шляхами: 1. Застосуванням таких методів навчання, як дискусії, обговорення, презентації, практичні завдання, рольові імітації, ситуативні ігри, вправи для розвитку аналітичного мислення, дослідницький метод та інші, при викладанні дисципліни професійного блоку. 2. Проведенням тренінгів з дисциплін ОП, на які передбачено у навчальному плані до 6 годин з кожної дисципліни (у протоколах методичних семінарів кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу від 11 жовтня 2022 р. та від 29 листопада 2022 р. представлена інформація про методику викладання окремих дисциплін ОП та методику проведення тренінгів з описом конкретних соціальних навичок, які формуються у здобувачів). 3. Вибором дисциплін, спрямованих на розвиток конкретних soft skills, таких як "Репутаційний менеджмент", "Управління знаннями", "Кроскультурний менеджмент", "Лідерство в управлінні", "Управління поведінкою персоналу", "Мотиваційний менеджмент", "Управління конфліктами". 4. Залученням студентів до участі в наукових заходах (Круглий стіл «Сучасні виклики менеджменту в умовах діджиталізації економіки» (16.03.2023р.), наукових конференціях (Всеукраїнська науково-практичні конференції з міжнародною участю: «Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів» (04.05.2023р.), Щорічна конференції студентів та молодих вчених: «Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (21.10.2022 р.,)). 5. Залученням до суспільної та волонтерської діяльності. 5. Залученням здобувачів до участі у заходах Школи лідерів ефективного управління. 1. Опануванням освітніх компонентів дисциплін загальної підготовки, таких як "Методологія наукових досліджень" та "Ділові комунікації англійською мовою". 6. Опануванням освітніх компонентів дисциплін загальної підготовки, таких як "Методологія наукових досліджень" та "Ділові комунікації англійською мовою". Під час фокус-груп роботодавці вказали, що для розширення міжнародних можливостей випускників програми буде корисно подальше поглиблення рівня підготовки з англійської мови. З урахуванням цього та наявності на кафедрі НПП з мовними сертифікатами, експерти рекомендують внести в програму вибіркові професійні дисципліни англійською мовою.

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

Професійний стандарт відсутній

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

Навчальний план, який розробляється на основі ОП, включає загальний обсяг часу для навчання протягом усього нормативного терміну та його розподіл між аудиторними заняттями та часом, відведеним для індивідуальної роботи, тренінгу (що проводиться наприкінці семестру) та КПІЗ. Один кредит ЄКТС для даної освітньої програми розраховується на 30 годин. Кількість аудиторних годин для денної форми навчання становить 1/3 від загального обсягу. При цьому середнє тижневе аудиторне навантаження складає 18 годин. Обсяг окремих ОК визначається кафедрою, яка пропонує ці ОК. Формалізований моніторинг фактичних трудовитрат студентів за цією ОП не використовується. Інформація про відповідність обсягу ОК фактичному навантаженню здобувачів збирається гарантом усно при особистому спілкуванні зі здобувачами та обговорюється на засіданнях групи забезпечення. Експерти вважають за доцільне на перспективу формалізувати процедуру моніторингу навчального навантаження за окремими дисциплінами із залученням викладачів та здобувачів.

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

Підготовка здобувачів вищої освіти за дуальною формою освіти не здійснюється

## **Загальний аналіз щодо Критерію 2:**

### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 2.**

Кафедра регулярно впроваджує різноманітні ініціативи з розвитку соціальних навичок (soft skills), наприклад, зустрічі з практиками у Школі лідерів ефективного управління, круглі столи (зокрема, «Сучасні виклики менеджменту в умовах діджиталізації економіки», 16.03.2023р.), тренінги з дисциплін ОП, які направлені на формування як професійних, так й соціальних навичок майбутнього керівника (до 6 годин на кожну дисципліну)



(підтверджено протоколами методичних семінарів кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу від 11 жовтня 2022 р. та від 29 листопада 2022 р.). Здобувачам запропоновані вибіркові дисципліни, які направлені на формування конкретних soft skills: "Репутаційний менеджмент", "Управління знаннями", "Кроскультурний менеджмент", "Лідерство в управлінні", "Управління поведінкою персоналу", "Мотиваційний менеджмент", "Управління конфліктами".

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

Для розширення можливостей формування індивідуальної освітньої траєкторії можна рекомендувати для здобувачів наступного року набору збільшити коло вибірових за рахунок вибору дисциплін інших спеціальностей. Під час фокус груп роботодавці вказали, що для розширення міжнародних можливостей випускників програми, корисним буде подальше посилення підготовки з англійської мови. Зважаючи на це, а також на наявність на кафедрі НПП, які мають мовні сертифікати, експерти рекомендують ввести в програму вибіркові професійні дисципліни англійською мовою, що можна впровадити у наступному навчальному році.

### **Рівень відповідності Критерію 2.**

Рівень В

### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 2.**

Експертна група прийшла до висновку, що вимоги Критерію 2 при реалізації ОП повністю дотримано (структура та зміст ОПП "Управління персоналом" є послідовними та ретельно обґрунтованими, ОПП передбачає практичну підготовку, необхідну для подальшої професійної діяльності, забезпечує набуття здобувачами soft skills у різних формах). Рекомендації експертної групи щодо розширення можливостей вибору шляхом включення до переліку вибірових ОК з інших спеціальностей та введення в програму вибірових професійних дисциплін англійською мовою спрямовані на подальше вдосконалення ОПП в наступному навчальному році. З урахуванням сильних сторін, експертна група вбачає, що ОПП "Менеджмент" відповідає рівню В за критерієм 2.

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

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

Правила прийому за даною ОП розміщені на офіційному сайті ЗВО у категорії "Вступна кампанія" <http://surl.li/lxprwn>, розділ "Документи", вкладка "Правила прийому" <http://surl.li/lxprwt>, графа "Західноукраїнський національний університет" <http://surl.li/lxprvo>. Крім того, для ознайомлення оприлюднені додатки до правил прийому. Встановлено, що вони не містять дискримінаційних положень, є чіткими та зрозумілими для вступників.

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

Правила прийому на навчання за даною ОП <http://surl.li/lxpxs> розміщені у вільному доступі та враховують особливості самої освітньої програми. Вступ для здобуття ОП Управління персоналом можливий на основі раніше здобутого ступеня бакалавра НРК6 або магістра (освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) НРК7. У Додатку 4 Правил прийому зазначено вимоги до вступника <http://surl.li/lxqhz>. Для участі у конкурсному відборі на основі НРК6 або НРК7 абітурієнт повинен подати результати ЄВІ 2023 року та ЄФВВ 2023 року. Якщо вступ відбувається з неспорідненої спеціальності, то абітурієнт подає результати ЄВІ 2023 року та фахового іспиту. Крім того передбачено Спеціальними умовами вступу (розділ VIII Правил прийому, п.8.6.) категорії осіб, які під них попадають. У Правилах прийому зазначено, що для таких осіб замість ЄВІ використовуються результати співбесіди з іноземної мови, замість результатів ЄФВВ - результат фахового іспиту. На офіційному веб-сайті оприлюднено розклади вступних випробувань <http://surl.li/lxqir>, Програму вступного випробування з іноземної мови <http://surl.li/lxqjj> та Програму фахового вступного випробування <http://surl.li/lxqjs>. Вказані програми мають пояснювальні записки, перелік основних тем та понять, списки рекомендованої літератури та критерії оцінювання. Розрахунок конкурсного балу наведений у р.VII Конкурсний відбір, його організація та проведення, п.7.8. У р.VII Конкурсний відбір п.7.9 зазначено, що "Університет самостійно визначає мінімальне значення кількості балів із вступних випробувань (конкурсного бала), з якими вступник допускається до участі у конкурсному відборі". Відповідальний секретар Приймальної комісії на зустрічі розповів, що мінімальний бал для вступу на контракт становить 100 балів, на бюджетну конкурсну пропозицію - 130 балів. За даною ОП не надаються місця для вступу за кошти державного або

місцевого бюджету (за державним або регіональним замовленням). Крім того на сайті ЗВО, зібрана інформація що доповнює Правила вступу (вартість навчання, державне замовлення, прохідні бали тощо) та може стати в нагоді абітурієнту <http://surl.li/lxqmr>. Однак відмітимо, що на момент акредитації не всі посилання містили інформацію, наприклад, накази про зарахування, прохідні бали, спеціальні умови вступу. ЕГ рекомендує наповнювати активні посилання відповідним контентом. З метою забезпечення прозорості інформації ЕГ рекомендує оприлюднювати всю інформацію на офіційних веб-ресурсах ЗВО. Дану рекомендацію можна реалізувати у наступних вступних кампаніях.

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

У ЗВО правила визнання результатів навчання, отриманих в інших закладах освіти, зокрема під час академічної мобільності, регулюється 2 документами: Положення про організацію освітнього процесу в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/agzhy> (розділ 10 "Трансфер кредитів" та р.17 "Академічна мобільність") та Положення про перезарахування результатів навчання в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/beuykf>, затверджені рішенням Вченої ради, протокол №2 від 30.09.2020 (відповідь на запит: середа, 4 жовтня 2023 р. о 16:09:57). У Положенні про перезарахування результатів навчання в ЗУНУ розкрита дана процедура (р.6 Перезарахування результатів навчання з навчальних дисциплін, п.6.3): здобувач подає заяву на ім'я ректора із проханням перезарахувати результати навчання за погодженням з гарантом ОП, завідувачем кафедри, деканом факультету; декан факультету ініціює розгляд даного питання на вченій раді факультету, за умови позитивного рішення візує заяву студента; далі питання виноситься на вчену раду університету, у разі позитивної резолюції ректора формується відомість про перезарахування вказаних у заяві результати навчання та оформлюються відповідні документи. На момент акредитації така практика відсутня на даній ОП. На зустрічах із здобувачами вищої освіти встановлено, що студенти проінформовані про таку можливість, однак через низку причин не скористалися нею. Враховуючи співпрацю ЗУНУ з університетами Європи (Вроцлавський економічний університет, Опольська політехніка, Люблінський католицький університет Івана Павла II, Університет економіки в Бидгощі та інші), ЕГ рекомендує посилити інформування здобувачів вищої освіти щодо програм академічної мобільності (під час занять, шляхом розсилки інформаційних матеріалів тощо) з метою популяризації даного напрямку.

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

У ЗВО правила визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті, регулюються 2 документами: Положення про організацію освітнього процесу в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/agzhy> (розділ 10 "Трансфер кредитів") та Положення про неформальну та інформальну освіту здобувачів вищої освіти в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/beuykn>, затверджені рішенням Вченої ради, протокол №2 від 30.09.2020 (відповідь на запит: середа, 4 жовтня 2023 р. о 16:09:57). Положення про неформальну та інформальну освіту здобувачів вищої освіти в ЗУНУ регламентує процедуру перерахування (р.6 Визнання неформальної освіти та інформальної освіти учасників освітнього процесу, п.6.4): студент пише заяву на ім'я ректора з прохання визнати результати навчання, за наявності додаючи підтверджуючі документи (сертифікати, свідоцтва тощо). Розпорядженням першого проректора створюється комісія (склад комісії: декан/директор або їх заступник, завідувач випускової кафедри або гарант ОП), провідні НПП, які викладають дисципліни, що пропонуються до перезарахування. Комісія розглядає надані документи, проводить співбесіду із здобувачем освіти, перезараховує результати навчання або призначає атестацію (час на підготовку 10 робочих днів; якщо студент отримав менше 60 балів, то результати навчання, отримані у неформальній, інформальній освіті не зараховуються). За підсумками роботи комісії складається протокол з висновком, де фіксується результат щодо зарахування/не зарахування. Практика визнання результатів навчання, отриманих в неформальній, на даній ОП відсутня. Під час зустрічей з фокус-групи було встановлено, що студенти проінформовані про таку можливість. ЕГ рекомендує для впровадження в практику процедури визнання результатів, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, що буде сприяти розвитку hard/soft skills, популяризувати її шляхом інформування здобувачів вищої освіти про таку можливість на академічних заняттях, годинах куратора, заходах Школи лідерів ефективного управління тощо. Це може бути реалізовано до кінця навчального року.

#### **Загальний аналіз щодо Критерію 3:**

##### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 3.**

Сильні сторони (взірцеві та/або інноваційні практики) відсутні.

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

Встановлено на момент акредитації, що не вся інформація щодо особливостей вступу була оприлюднена (накази про зарахування, прохідні бали тощо). З метою інформування всіх зацікавлених осіб ЕГ рекомендує оприлюднювати інформацію на відповідних вкладках веб-сайту ЗВО, що може бути реалізовано до кінця календарного року та введено в дію під час наступних вступних кампаній. Крім того, ЕГ рекомендує з метою підвищення якості ОП залучати здобувачів освіти ОП Управління персоналом до участі в програмах академічної мобільності (фізичної чи дистанційної) шляхом посилення інформування під час проведення занять, розсилкою інформаційних повідомлень у навчальній системі Moodle, за допомогою SMART Університету, на зборах студентських наукових гуртків, мотивувати здобувачів освіти перезарахуванням окремих кредитів навчальних дисциплін тощо. Враховуючи співпрацю ЗУНУ з закордонними ЗВО (Вроцлавський економічний університет, Опольська політехніка, Люблінський католицький університет Івана Павла II, Університет економіки в Бидгощі та інші), дану рекомендацію можна реалізувати до кінця навчального року. Рекомендуємо сприяти введенню в практику зарахування результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, з метою підвищення якості знань студентів та розвитку їх soft/hard skills шляхом інформування здобувачів вищої освіти про таку можливість на академічних заняттях, годинах куратора, заходах Школи лідерів ефективного управління тощо, що може бути реалізоване до кінця навчального року.

### **Рівень відповідності Критерію 3.**

Рівень В

### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 3.**

ЕГ встановила, що дана ОП відповідає нормативним вимогам Критерію 3. Сильних сторін (взірцевих та/або інноваційних практик) не виявлено. Виявлений недолік за підкритерієм 2 не має фундаментального впливу на якість ОП, може бути швидко усунутий та врахований у подальшій діяльності ЗВО, що забезпечить відкритість, прозорість інформації та повноцінне інформування всіх зацікавлених осіб. Надані рекомендації щодо залучення здобувачів освіти до участі у програмах академічної мобільності та введенню в практику зарахування результатів навчання, отриманих у формальній та/або інформальній освіті, сприятимуть підвищенню якості ОП, розвитку soft/hard skills та можуть бути реалізовані до кінця навчального року.

### **Критерій 4. Навчання і викладання за освітньою програмою:**

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

Форми і методи навчання та викладання за ОП сприяють досягненню заявлених у ОП цілей та РН, відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та основним принципам академічної свободи. Положенням про організацію освітнього процесу ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesu1.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesu1.pdf)) визначені особливості формування ОП та їх реалізація. Організація освітнього процесу за ОП передбачає такі форми: навчальні заняття, самостійна робота, практична підготовка, тренінги, контрольні заходи. Основними видами навчальних занять є: лекції, практичні, семінарські, заняття в дистанційному режимі, індивідуальні заняття, консультації. Основними формами НДР здобувачів за ОП є: кваліфікаційні магістерські роботи; публікація тез і статей; підготовка конкурсних наукових робіт. Лекційні заняття мають інтерактивний, проблемно орієнтований характер. На практичних заняттях поширеними є кейс-метод, ситуаційне моделювання, диспути, презентації, тренінгові, творчі завдання, ділові ігри та ін. Поширена практика залучення до проведення тренінгів, майстер-класів фахівців-практиків, що підтверджує практико зорієнтований підхід. Методи навчання та викладання за ОП базуються на принципах академічної свободи і творчості, поширенні знань та інформації, проведенні наукових досліджень та використанні їх результатів. Форми та методи навчання за ОК визначаються НПП з урахуванням РН та відображаються у силабусах та РП. Академічна свобода НПП стосується вибору відповідних методів, застосування авторських методик викладання. Академічна свобода здобувачів ОП проявляється у виборі форми навчання, тем курсової та КМР, бази практики, формуванні освітньої траєкторії тощо. Принципи академічної свободи учасників ОП задекларовані Статутом ЗУНУ (<http://surl.li/euubqf>).

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

Учасники освітнього процесу мають можливість отримувати інформацію про цілі, зміст та очікувані результати навчання, порядок оцінювання у межах окремих ОК з веб-сайту ЗУНУ. Ця інформація розміщена на веб-сторінці факультету (<https://www.wunu.edu.ua/master-feu-op/>), де подано інформацію про РП та силабуси з вивчення окремих НД, розміщено каталог вибіркових дисциплін. Процедура інформування здобувачів забезпечується через куратора, НПП, гаранта, старосту групи, які інформують про актуальну і важливу інформацію. Також НПП на першому занятті інформує здобувачів про особливості НД, теми дослідження, форми і методи викладання, особливості оцінювання. Така форма інформування здобувачів про цілі, зміст та очікувані результати навчання обрана в ЗУНУ та реалізується на ОП тому, що вона максимально відповідає сучасним реаліям, можливостям та запитам здобувачів. Слід відмітити зауваження щодо критеріїв оцінювання. В РП та силабусах НД зазначений розділ міститься, разом з тим, в ньому відображена лише максимальна кількість балів за завдання, заняття, але немає пояснення за яких умов здобувач може отримати мінімальну чи середню кількість балів. ЕГ на фокус-групі з НПП з'ясувала, що критерії диференціації балів існують і застосовуються, НПП їх пояснює усно на першому занятті здобувачам.

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

Поєднання навчання і досліджень під час реалізації ОП забезпечується залученням здобувачів ВО та НПП до виконання НДР за темами «Менеджмент та публічне управління в умовах суспільних трансформацій» (№ ДР 0123U103562); «Стратегічні пріоритети розвитку людських ресурсів в умовах цифрової економіки» (№ ДР 0120U104015), стимулюванням участі здобувачів у наукових конференціях («Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (28.10.2021р., 30.10.2022 р.); «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (25.11.2021р.; 10.11.2022р.), круглих столах, Всеукраїнських конкурсах студентських наукових робіт зі спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», функціонування Школи лідерів ефективного управління. Здобувачі, що навчаються за ОП (Л.Б., І. Ш., В. М.) є переможцями I туру Всеукраїнського студентського конкурсу наукових робіт (відповідь на запит 5.10.23, 17-32, про участь здобувачів у освітньо-просвітницьких заходах).

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

Оновлення ОП, РП регламентується: Порядком перегляду (оновлення) освітніх програм ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok\\_peregjadu\\_op.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregjadu_op.pdf)), Положенням про систему внутрішнього забезпечення якості освіти в ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu\\_vnutr\\_zabezp\\_yakosti\\_osvity.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf)) та іншими внутрішніми документами. Підвищення кваліфікації НПП відбувається відповідно до «Плану підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу ЗУНУ», шляхом участі НПП у різних наукових активностях (конференціях, круглих столах, проектах, гостьових лекціях тощо), функціонування наукового та методичного семінарів кафедри (відповідь на запит 4.10.2023, 16-22, протоколи наукових та метод. семінарів підтверджують наявність тематики управління персоналом), що позитивно впливає на оновлення ОК у відповідності до сучасних умов розвитку управління персоналом. НПП імплементують результати своїх наукових досліджень у навчальний процес, оновлюють зміст ОК шляхом впровадження у викладання результатів своїх наукових розробок відображених у наукових статтях, монографіях, захищених дисертаціях тощо.

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

Кафедра має широкі міжнародні зв'язки, тісно співпрацює у навчанні, викладанні та наукових дослідженнях за ОП з відомими польськими ун-тами, серед яких: Вроцлавський економічний ун-т, Опольська політехніка, Люблінський католицький ун-т Івана Павла II, Ун-т економіки в Бидгощі. Інтернаціоналізація діяльності ЗУНУ проявляється у практиці проведення для здобувачів та НПП весняної школи з менеджменту та публічного управління та зимової інтердисциплінарні школи у м. Єленья Гура (<https://www.wunu.edu.ua/news/17365--mzhnarodna-nterdisciplnarnazimova-shkola-polscha-ukrayina-2020.html>). Залучення до проведення лекцій, тренінгів в рамках діяльності Школи лідерів ефективного управління НПП університетів-партнерів ЗУНУ з Литви та Польщі. ([https://www.facebook.com/permalink.php?story\\_fbid=pfbid0snJ5NhhGeAgiT7RwNdkLWvMCdfHAUXFUMrP2gLRsAN6kCbVZYySSrA3Nj3VSLlyXl&id=100007137018338](https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=pfbid0snJ5NhhGeAgiT7RwNdkLWvMCdfHAUXFUMrP2gLRsAN6kCbVZYySSrA3Nj3VSLlyXl&id=100007137018338)). Разом з тим, на фокус-групі ЕГ з'ясувала, що помітною є низька активність здобувачів ОП щодо участі у вище названих міжнародних заходах.

#### **Загальний аналіз щодо Критерію 4:**

#### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 4.**

Позитивною практикою є широкі міжнародні зв'язки ЗУНУ з університетами Польщі та Литви, проведення літніх шкіл соціального підприємництва, функціонування весняної школи з менеджменту та публічного управління та зимової інтердисциплінарної школи у місті Єленя Гура.

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

Активність здобувачів, які беруть участь у міжнародних проєктах, програмах міжнародної мобільності залишається низькою. На ОП спостерігалися лише поодинокі випадки участі здобувачів. У зв'язку з тим, що фізична мобільність учасників ОП через війну значно обмежена, ЕГ рекомендує активізувати участь у програмах міжнародної мобільності у форматі онлайн, стимулювати здобувачів за ОП до участі у таких програмах шляхом проведення роз'яснювальної роботи щодо її важливості, що можливо реалізувати до кінця цього навчального року.

#### **Рівень відповідності Критерію 4.**

Рівень В

#### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 4.**

Експертна група вважає, що вимоги Критерію 4 при реалізації ОП дотримано (форми і методи навчання відповідають студентоцентрованому підходу та принципам академічної свободи, цілі, зміст, ПРН своєчасно доводяться до всіх учасників освітнього процесу, забезпечуються поєднання навчання на ОП з дослідженнями, які тісно пов'язані з інтернаціоналізацією освітнього процесу). ЕГ рекомендує стимулювати здобувачів за ОП до участі у програмах міжнародної мобільності у онлайн форматі шляхом проведення роз'яснювальної роботи, що можливо реалізувати до кінця цього навчального року.

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

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

Відповідно до Положення про організацію освітнього процесу в ЗУНУ (п. 8. ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf))). використовуються такі види контрольних заходів – поточний контроль, підсумковий контроль (екзамен, дистанційний екзамен, залік, контрольна (модульна) робота, реєстрська контрольна робота, захист курсових робіт), атестація (захист КМР). Контрольні заходи є чіткими, зрозумілими, надають можливість встановити досягнення здобувачами РН та своєчасно доводяться до здобувачів. У РПНД та силабусах з вивчення НД наведено розподіл балів за змістовими модулями, вказані максимальні бали з кожного контрольного заходу з урахуванням їх важливості та трудомісткості, очікувані РН, форми контролю. Поточний контроль здійснюється за результатами проведення навчальних занять, перевірки індивідуальних та контрольних робіт, тестів, есе та ін. Контрольна (модульна) робота за певним переліком тем проводиться для оцінювання результатів навчання здобувачів після вивчення матеріалу з логічно завершеної частини НД – змістового модуля. Форма проведення поточного контролю під час навчальних занять і система оцінювання РН здобувача визначені РП та силабусом НД. Застосовуються різні форми поточного контролю – усне опитування, дискусія, застосовуються технології дистанційного навчання (Moodle та чмарних сервісів синхронного відеозв'язку). Підсумковий контроль проводиться з метою оцінювання РН на окремих його завершених етапах (наприкінці семестру або навчального року). Зарахування здобувачеві кредитів ЄКТС відповідної НД здійснюється виключно за результатами підсумкового контролю. Вищезазначені форми контрольних заходів у межах НД ОП дають змогу перевірити досягнення РН. Оцінювання знань здійснюється паралельно за 4-бальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», чи «незадовільно»), 2-бальною шкалою («зараховано», «не зараховано») та за 100-бальною накопичувальною шкалою ЄКТС. Мінімальний . пороговий рівень оцінки з ОК є єдиним в ЗУНУ, не залежить від форм підсумкового контролю і методів оцінювання та становить 60 балів. Критерії оцінювання навчання, досягнень здобувачів відображені частково в РП та силабусі з вивчення НД. Разом з тим, відсутня конкретизація диференціації оцінювання завдань. У РП наведена лише максимальна кількість балів за завдання, заняття, але немає пояснення за яких умов здобувач може отримати мінімальну чи середню кількість балів. ЕГ на фокус-групі з НПП з'ясувала, що критерії диференціації балів існують і застосовуються, НПП їх пояснює усно на першому занятті здобувачам. Чіткість та зрозумілість форм контрольних заходів та критеріїв оцінювання навчання досягається внаслідок постійної роз'яснювальної роботи зі здобувачами (гарант, викладачі); ознайомлення з порядком, критеріями оцінювання та контрольними .процедурами по НД на першому занятті (проводять НПП).

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

Форма атестації здобувачів відповідає вимогам Стандарту вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» другого (магістерського) рівня вищої освіти та здійснюється у формі публічного захисту кваліфікаційної роботи, передбачає дослідження актуальних питань менеджменту персоналу. Здобувач допускається до захисту КМР за рішенням кафедри після виконання в повному обсязі індивідуального навчального плану, отримання рекомендації до захисту від наукового керівника та зовнішнього рецензента, висновку про рівень академічного плагіату (відповідно до встановлених вимог) та успішного проходження попереднього захисту на кафедрі. Форма атестації здобувачів за ОП регламентується Положенням про організацію освітнього процесу в ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf)); Положенням про атестацію здобувачів вищої освіти та роботу екзаменаційної комісії у ЗУНУ. Атестація здійснюється Екзаменаційною комісією. Під час підготовки кваліфікаційної роботи здобувач користується методичними рекомендаціями з підготовки та захисту кваліфікаційної роботи (відповідь на запит 5.10.2023 р., 18-09), які розроблені кафедрою на основі Положення про атестацію здобувачів вищої освіти та роботу екзаменаційної комісії у ЗУНУ, Положення про академічну доброчесність, Порядку проведення перевірки на ознаки схожості за допомогою сервісу Unichек ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/Unicheck.PDF](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/Unicheck.PDF)).

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

На ОП визначено чіткі та зрозумілі правила проведення контрольних заходів, які визначені у Положенні про організацію освітнього процесу ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogoprotsesy1.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogoprotsesy1.pdf)), прописані у РП та силабусах НД, які є відкритому доступу на сайті ЗУНУ в розділі Публічна інформація. Врегулювання конфлікту інтересів регламентується Положенням про порядок врегулювання конфлікту інтересів у ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/academ\\_dob/polozhennja\\_vreguljuvannja-konflktv.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/academ_dob/polozhennja_vreguljuvannja-konflktv.pdf)), Положенням про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в ЗУНУ ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/academ\\_dob/konflktn-situacyi.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/academ_dob/konflktn-situacyi.pdf)), Порядком оскарження результатів підсумкового контролю студентів ун-ту (<http://surl.li/beypk>). На ОП передбачено процедуру щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (заява на ім'я декана, комісія, розгляд звернення). ЕГ переконалася, що здобувачі добре обізнані як з формами та критеріями контрольних заходів, процедурами повторного проходження контрольних заходів, так і з процедурою оскарження об'єктивності екзаменатора, що підтверджено результатами відповідних опитувань, зокрема, передсесійного опитування здобувачів щодо об'єктивності оцінювання результатів навчання здобувачів. Результати опитування здобувачів щодо з'ясування рівня та об'єктивності оцінювання навчальних результатів (<http://surl.li/lybkr>) оприлюднені на сайті ЗУНУ. Випадків конфлікту інтересів на ОП зафіксовано не було.

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

Дотримання академічної доброчесності на ОП забезпечують: Комісія із забезпечення якості освіти, ННЦМЯОРта МР, група забезпечення спеціальності, адміністрація Ун-ту. Політика, стандарти і процедури містяться у відповідних документах Ун-ту: Положенні про організацію освітнього процесу ([https://www.wunu.edu.ua/pdf/public\\_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf](https://www.wunu.edu.ua/pdf/public_inf/pologenya-pro-organizatsiu-osvitnogo-protsesy1.pdf)), Положенні про систему внутрішнього забезпечення якості освіти ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu\\_vnutr\\_zabezp\\_yakosti\\_osvity.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf)), Концепції протидії плагіату, Етичному кодексі, Кодексі корпоративної культури ЗУНУ, Положенні про комісію з доброчесності та наукової етики, Положенні про групу сприяння академічній доброчесності, Кодексі академічної доброчесності (<https://www.wunu.edu.ua/news/academic-integrity/>). Популяризація академічної доброчесності відбувається шляхом інформування здобувачів ВО, роз'яснювальної роботи, проведення просвітницьких заходів (ділових ігор, лекторію) спрямованих на формування компетентності доброчесності, зокрема, проводиться захід «Академічна доброчесність – формування нової академічної культури», інтерактивні ігри, лекторій. В якості інструменту протидії порушенням академічної доброчесності на ОП використовується онлайн-сервіс пошуку плагіату UNICHECK. Випадків порушення академічної доброчесності на ОП за час реалізації програми виявлено не було.

## **Загальний аналіз щодо Критерію 5:**

### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 5.**

Прогресивною практикою є передсесійне опитування здобувачів ВО задля з'ясування задоволеності рівнем об'єктивності оцінювання та попередження негативних явищ у вищій школі (<https://www.wunu.edu.ua/ensuring-thequality-of-education/>).

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

Не суттєвим недоліком є відсутність стандартизації критеріїв поточного оцінювання здобувачів у локальних документах ЗУНУ. Критерії оцінювання навчання, досягнень здобувачів відображені в РП та силабусі з вивчення НД. Разом з тим, відсутня конкретизація диференціації оцінювання окремих завдань. У РП наведена лише максимальна кількість балів за завдання, заняття, але немає пояснення за яких умов здобувач може отримати мінімальну чи середню кількість балів. ЕГ на фокус-групі з НПП з'ясувала, що в загальних рисах критерії оцінювання конкретизуються усно НПП на перших заняттях та протягом семестру постійно нагадуються. ЕГ рекомендує до кінця навчального року 2023-2024 р. визначити чіткі критерії оцінювання, стандартизувати їх та закріпити у відповідних локальних документах, забезпечити інформування здобувачів, що сприятиме запобіганню виникнення конфліктів щодо об'єктивності оцінювання, конфлікту інтересів і загалом більшій прозорості процедури оцінювання.

### **Рівень відповідності Критерію 5.**

Рівень В

### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 5.**

Експертна група вважає, що вимоги Критерію 5 при реалізації ОП дотримано (форми контрольних заходів є чіткими, зрозумілими, дають можливість встановити досягнення здобувачем РН, оприлюднюються заздалегідь, форми атестації відповідають вимогам стандарту ВО, правила проведення контрольних заходів є доступними, забезпечують об'єктивність, охоплюють процедури врегулювання конфлікту інтересів, визначають порядок оскарження результатів контрольних заходів і їх повторного проходження, усі учасники ОП дотримуються принципів академічної доброчесності). ЕГ рекомендує до кінця навчального року 2023-2024 р. стандартизувати критерії оцінювання окремих завдань та закріпити у відповідних локальних документах, що сприятиме запобіганню виникнення конфліктів щодо об'єктивності оцінювання, конфлікту інтересів і загалом більшій прозорості процедури оцінювання.

### **Критерій 6. Людські ресурси:**

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

Викладання на ОПП "Управління персоналом" забезпечують НПП високого рівня кваліфікації. Наукове середовище кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу під керівництвом проф. М. М. Шкільняка, на якій реалізується ця ОП, включає 43 НПП, із них 13 професорів та 30 кандидатів наук. Кафедра також керує 53 аспірантами та 2 докторантами, які займаються відповідною науковою проблематикою. Викладання ОК ОП здійснюється колективом, до якого входять 4 доктори наук, в тому числі 3 професори, та 5 кандидатів наук, 6 доцентів (враховуючи викладачів вибіркових дисциплін, обраних у попередньому навч. році). Аналіз структури кадрів даної ОП підтверджує наступне: 1. Академічний та професійний рівень викладачів гарантує досягнення визначених цілей та програмних результатів ОПП. Усі викладачі за освітою та науковими ступенями відповідають тематиці дисциплін. 2. Усі викладачі відповідають вимогам, визначеним у пункті 30 Ліц. умов провадження освітньої діяльності, забезпечуючи від 5 до 11 п. кадрових вимог. Гарант програми доцент С.А. Прохоровська відповідає за 9 п. 3. Високою є публікаційна активність НПП, що викладають обов'язкові ОК. Відповідність кваліфікаційного рівня викладачів забезпечується публікаціями за останні 5 р.: монографіями, навчальними посібниками, методичними роботами, науковими статтями, у т. ч. у Scopus і WoS, (проф. П.П. Микитюк - 13, проф. А.Ф. Мельник - 13, проф. Р.Р. Августин - 11, доц. С.М. Рибачок - 13, доц. А.С. Коцур - 7, доц. О.П. Дяків - 11, доц. С.А. Прохоровська - 10) та доповідями на конференціях (проф. П.П. Микитюк - 6, проф. А.Ф. Мельник - 7, проф. Р.Р. Августин - 6, доц. С.М. Рибачок - 5, доц. А.С. Коцур - 5, доц. О.П. Дяків - 6, доц. С.А. Прохоровська - 7). Це питання перебуває під увагою завідувача кафедри. 4. Усі викладачі, які забезпечують викладання обов'язкових ОК, пройшли підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років як в Україні, так і за кордоном. Зокрема, стажування на підприємствах пройшли 4 НПП (проф. П.П. Микитюк, проф. А.Ф. Мельник, доц. О.П. Дяків, доц. С.А. Прохоровська), міжнародне стажування - 4 НПП (доц. С.М. Рибачок, проф. Р.Р. Августин, проф. А.Ф. Мельник, доц. А.С. Коцур). 5. Три НПП є членами спеціалізованих вчених рад (проф. П.П. Микитюк, проф. А.Ф. Мельник, проф. Р.Р. Августин). 6. Чотири НПП є членами орг. комітетів, галузевих конкурсних комісій Всеукраїнських конкурсів наукових робіт зі спеціальності (проф. П.П. Микитюк, проф. Р.Р. Августин, доц. А.С. Коцур, доц. О.П. Дяків). 7. Два

НПП є членами редакційних колегій наукових журналів зі спеціальності (проф. А.Ф. Мельник проф. Р.Р. Августин). 8. Три НПП є науковими керівниками здобувачів, які протягом останніх 5 років захистили кандидатські дисертації або отримали ступень доктора філософії зі спеціальності 073 (проф. П.П. Микитюк – 4, проф. А.Ф. Мельник – 2, проф. Р.Р. Августин - 1).

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

Згідно з Порядком проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів) в ЗУНУ (<https://www.wunu.edu.ua/leadership/academic-boards/>), при заповненні вакансії викладача застосовується процедура конкурсного відбору. Важливе значення для результатів конкурсного відбору мають високий рівень академічної кваліфікації, значний професійний досвід та здатність забезпечити ефективне викладання, відповідне цілям освітньо-професійної програми. Процедура конкурсу розпочинається з оголошення, що дається на запит від завідувача кафедри та гаранта, які визначають рівень кваліфікації майбутнього науково-педагогічного працівника. Після оголошення конкурсу документи кандидатів потрапляють до конкурсної комісії. Претенденти обов'язково проходять співбесіду на кафедрі, після чого вони запрошуються на засідання конкурсної комісії. Навіть при негативному висновку кафедри, особа допускається до конкурсу. Конкурсну комісію, в яку входять проректори, декани факультетів, керівники структурних підрозділів, очолює проректор з наукової роботи. Після засідання конкурсної комісії, документи потрапляють на розгляд Вченої ради. Рада обирає претендента таємним голосуванням. До Вченої Ради входить не менше 10% здобувачів, тобто при обранні на посаду викладача враховується й думка студентства. Після ухвалення Вченою радою, ректор підписує контракт з науково-педагогічним працівником. Тривалість контракту для посади професора, як правило, становить 5 років, для посади доцента - 3-5 років. Для нових науково-педагогічних працівників укладається контракт тривалістю до двох років, для того щоб зрозуміти, чи відповідає викладач необхідним вимогам. При спілкуванні з представниками допоміжних структур ЗУНУ було з'ясовано, що за рішенням конференції трудового колективу ЗУНУ були внесені доповнення до контракту, згідно з якими ректор має право розірвати контракт з працівником за вчинення аморального вчинку, порушення загальноприйнятих норм, статуту університету або виявлення у поданій до захисту дисертації або науковій доповіді академічного плагіату. Начальник відділу кадрів повідомила, що на практиці цієї ОП та ЗУНУ в цілому таких випадків не було.

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

Роботодавці активно взаємодіють з кафедрою менеджменту, публічного управління та персоналу у процесі реалізації освітньої програми "Управління персоналом". Під час зустрічей зі студентами, викладачами та представниками бізнесу експертна група визначила, що роботодавці, співпрацюючи з випусковою кафедрою, активно залучаються до реалізації програми за різними напрямками. Беруть участь у розробці та перегляді освітньої програми, консультуючи щодо сучасних компетентностей та програмних результатів навчання, а також змісту окремих курсів. На офіційному веб-сайті розміщено 6 відгуків від роботодавців. Представники бізнесу, які взяли участь у зустрічах з експертною групою, підтвердили свою активну участь у цих процесах і підтримали ініціативи випускової кафедри, зокрема стосовно концепції освітньої програми. Додатково, підтримка включає проведення майстер-класів для студентів в межах «Школи лідерства», що було підтверджено учасниками таких заходів. Кафедра має договори про проходження переддипломної практики з наступними організаціями: ТОВ «Лібра Терра», ПрАТ «Тернопільський кар'єр», ТОВ «СЕ Бортнеце-Україна», Тернопільський обласний центр зайнятості, ТзОВ «Тема», Державна казначейська служба України у Шевченківському районі м. Львова Львівської області, ТОВ «Модифікат», Білецька сільська рада та ін. У 2023 р. було додано ще 5 договорів про проведення практики, які надані на запит ЕГ. Роботодавці також долучаються до проведення атестації здобувачів вищої освіти.

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

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу постійно залучає до проведення окремих занять під час навчання за програмою "Управління персоналом" професіоналів-практиків, представників роботодавців та експертів зі сфери менеджменту на волонтерських засадах. Проведення гостьових лекцій підтвердили учасники фокус-груп зі стейкхолдерами. Протягом 2022- 2023 рр. у Школі лідерів ефективного управління, було проведено 14 заходів зокрема за тематикою ОП за участю: начальника Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій в Тернопільській області, доктора філософії з менеджменту В. Маслея; директора комунального підприємства «Тернопільський міський лікувально-діагностичний центр» Тернопільської міської ради, кандидата медичних наук П. Левицького; генерального директора ТОВ «ДЕЛЬТА-ФУД» Т. Кутка; начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Тернопільській області Н. Шершньова та ін. Системна та довготривала робота кафедри щодо проведення таких заходів ЕГ вважає прикладом кращої практики та може рекомендувати для наслідування іншим ЗВО.



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

Під час проведення фокус-групи з науково-педагогічними працівниками виявлено, що керівництво ЗУНУ сприяє професійному розвитку викладачів через систему професійного зростання. Ця система координується випусковою кафедрою. Підвищення кваліфікації здійснюється через стажування за дисциплінами освітньо-професійної програми (підтверджено інформацією у звіті самооцінювання), участь у тренінгах, вебінарах, методичних семінарах. Про свою участь відповідних неформальних заходах говорили викладачі під час спілкування з експертною групою. Доц. С.М. Рибачок пройшла відповідну програму підвищення в Тернопільському національному педагогічному університеті ім. В. Гнатюка. Впроваджена практика стажування на підприємствах регіону. Відповідне підвищення пройшли проф. П.П. Микитюк (Товариство з обмеженою відповідальністю «Тернобудмеханізація», тема стажування: «Управління проектами»), проф. А.Ф. Мельник (Управління стратегічного розвитку міста Тернопільської міської ради), доц. О.П. Дяків (ПАТ «ТерА», тема стажування: «Поглиблення професійних компетентностей, удосконалення практичного досвіду в царині мотиваційного менеджменту, менеджменту, персоналу, організації праці менеджера», доц. С.А. Прохоровська (ВАТ «Тернопільобленерго», тема стажування: «Поглиблення фахових компетентностей з: формування та розвитку персоналу, особливостей мотивації персоналу, використання репутаційних та іміджевих технологій в практичній діяльності та інструментів формування бренду роботодавця на ринку»). Стимулюється зовнішня мобільність: міжнародне стажування пройшли доц. С.М. Рибачок (Університет Мармара, Туреччина, Програма академічних обмінів Еразмус+), проф. Р.Р. Августин (Органи влади, наукові, освітні і культурні установи та підприємства міста Вроцлава, Єлени Гури, Єленегурського та Болеславецького повітів, гміни Громадка (Польща)), проф. А.Ф. Мельник (Науково-дослідний інститут Міжнародної асоціації світової політики і економіки (Берлін, Німеччина, ТНЕУ, Тернопіль, Україна)), доц. А.С. Коцур (Нідерландська бізнес академія). ЕГ отримала у відповідь на запит план стажування ЗУНУ на поточний навчальний рік, протоколи методичного семінару кафедри, протоколи наукового семінару кафедри. Практика проведення методичних семінарів є прикладом гарної практики (на запит ЕГ були надані 4 протоколи методичного семінару кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу від 11 жовтня 2022 р., від 29 листопада 2022 р., від 16 лютого 2023 р., від 13 червня 2023 р.). На запит були також надані протоколи наукового семінару кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу від 18 жовтня 2022 р., від 22 листопада 2022 р., від 28 лютого 2023 р., від 9 травня 2023 р., на яких розглядалися актуальні наукові проблеми, у тому числі, дотичні до тематики «Управління персоналом»: Наслідки війни для трудового потенціалу в контексті повоєнного суспільного оновлення; Розвиток цифрових компетентностей громадян в контексті реалізації політики зайнятості та ін.

## **6. Заклад вищої освіти стимулює розвиток викладацької майстерності.**

Щодо матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників, воно включає заохочення до публікацій підручників, навчальних посібників, монографій та наукових статей в виданнях, що входять до баз Scopus і WoS. Викладачі, які активно працюють над науковими розробками за науково-дослідними темами, регулярно преміюються за високі наукові досягнення. Представники групи забезпечення освітньої програми (доц. А.С. Коцюра, проф. А.Ф. Мельник, проф. П.П. Микитюк, проф. Р.Р. Августин, доц. О.П. Дяків) були премійовані за публікації статей у Scopus і WoS упродовж останнього року (витяги з наказів від 19.01.2023 та 8.05.2023, надані на запит ЕГ та завантажені у систему НАЗЯВО). Проф. Микитюк П.П. отримав премію за високі досягнення за поданням проректора з наукової роботи (витяг з наказу від 11 січня 2023 р.), а проф. А.Ф. Мельник за забезпечення високої якості видання фахового наукового журналу (витяг з наказу від 8 травня 2023 р.). Доц. С.А. Прохоровська також була винагороджена за високі досягнення у роботі щодо інтернаціоналізації освіти (витяг з наказу від 12 липня 2023 р.). В.о. декана факультету, на якому реалізується освітня програма, доц. А.С. Коцур отримав премію за результатами вступної кампанії (витяг з наказу від 12 вересня 2023 р.). Університет ініціював присвоєння почесного звання "Заслужений діяч науки і техніки" проф. А.Ф. Мельнику. Документи на присвоєння звання "Заслужений працівник освіти" проф. П.П. Микитюку знаходяться на розгляді у Президента України. Протягом 20 років в ЗУНУ існує практика присвоєння власних почесних звань. Кращі працівники висуваються на звання "Почесний професор університету" і "Почесний працівник університету". Проф. А.Ф. Мельник має звання "Почесний професор університету". Кандидатура Доц. О.П. Дяків подана на присвоєння почесного звання на наступну Вчену раду. Ці почесні звання призводять до надбавки до оплати праці у розмірі 20%. Тобто, це гарні приклади як матеріального, так і нематеріального стимулювання. Важливо відзначити, що система заохочень, яка функціонує в ЗУНУ, також передбачає врахування формалізованих показників у вигляді рейтингу. Система матеріального та нематеріального стимулювання ЗУНУ є свідченням цілеспрямованої політики ЗУНУ на підтримку розвитку НПП.

### **Загальний аналіз щодо Критерію 6:**

#### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 6.**

Великою перевагою ОПП є кадровий склад. Кафедра має потужне наукове середовище, включаючи 43 НПП, зокрема 13 професорів та 30 кандидатів наук. Викладання за програмою забезпечують НПП високого рівня кваліфікації: 4 доктори наук, зокрема 3 професори, та 5 кандидатів наук, 6 доцентів. Відповідність кваліфікаційного рівня викладачів забезпечується 120 публікаціями за останні 5 років (монографіями, навчальними посібниками,

методичними роботами, науковими статтями, у т. ч. у Scopus і WoS, іншими публікаціями з тематики дисциплін), членством в організаційних комітетах, галузевих конкурсних комісіях Всеукраїнських конкурсів наукових робіт зі спеціальності (4 НПП), членством у редакційних колегіях наукових журналів зі спеціальності (2 науковці), науковим керівництвом здобувачів, які захистили кандидатські дисертації або отримали ступінь доктора філософії зі спеціальності 073 (3 науковці), стажуваннями на підприємствах (4 науковці), участю у міжнародних проєктах (детально описано в п.6.1 та 6.5). Висока публікаційна активність науково-педагогічних працівників стимулюється керівництвом ЗУНУ. Більше 60% представників групи забезпечення ОП (проф. А.Ф. Мельник, проф. П.П. Микитюк, проф. Р.Р. Августин, доц. О.П. Дяків, доц. А.С. Коцур) були премійовані за публікації статей у Scopus і WoS протягом останнього року. Система матеріального та нематеріального стимулювання ЗУНУ є прикладом гарної практики та свідчить про цілеспрямовану політику ЗУНУ на розвиток кадрового потенціалу. Результати акредитаційної експертизи продемонстрували постійну співпрацю кафедри з професіоналами-практиками, які були залучені до викладання та проведення спільних заходів. Системна багаторічна робота щодо проведення заходів у рамках Школи лідерів ефективного управління з залученням роботодавців та міжнародних експертів до проведення майстер-класів для здобувачів з професійної тематики є прикладом кращої практики та може рекомендуватися для впровадження в інших закладах вищої освіти.

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

Відсутні

## **Рівень відповідності Критерію 6.**

Рівень А

## **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 6.**

Експертна група зробила висновок про повну відповідність кадрового забезпечення Освітньо-професійної програми (ОПП) "Управління персоналом" вимогам рівня А за Критерієм 6. Відбір викладачів проводиться прозоро і відповідає усім процедурним вимогам. Кафедра має потужне наукове середовище, що характеризується значними здобутками викладачів (публікаціями наукових статей, підручників та посібників, які корелюють з тематикою ОК) та відкриває перспективи для наукового розвитку здобувачів магістерської програми «Управління персоналом». НПП демонструють високий рівень фаховості та професіоналізму в предметах, які вони викладають, що підтверджено відповідністю 5 - 11 пунктам кадрових вимог, визначених у пункті 30 Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, наявністю відповідних публікацій статей, стажуваннями на підприємствах з тематики дисциплін, участю у міжнародних проєктах. З урахуванням позитивних аспектів та зразкових практик, зокрема, цілеспрямованої політики ЗУНУ на розвиток кадрового потенціалу та системної й довготривалої роботи кафедри щодо залучення роботодавців до освітнього процесу у рамках Школи лідерів ефективного управління, ЕГ стверджує, що ОПП "Управління персоналом" є зразковою у забезпеченні людськими ресурсами.

## **Критерій 7. Освітнє середовище та матеріальні ресурси:**

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

ЕГ під час спілкування з керівництвом ЗВО встановила, що фінансування здійснюється за рахунок державних видатків, коштів платників освітніх послуг, участі у проєктах та грантах. Огляд МТБ показав, що у ЗВО навчальні аудиторії оснащені мультимедійними комплексами, наявний конференц зал (місткість до 150 осіб), комп'ютерні класи з ліцензійним програмним забезпеченням (відповідь на запит: п'ятниця, 6 жовтня 2023 р. о 15:02:14). Навчальна площа приміщень складає 29033 м.кв. Під час відео огляду МТБ було продемонстровано укриття (має 4 виходи), обладнане необхідними матеріалами для продовження навчання, яке вміщує 658 осіб (під час оголошення повітряної тривоги в укритті перебувають 2 штатні працівники медичної служби), санітарні зони. Організація освітнього процесу для даної ОП організована наступним чином: денна форма навчання - очно; заочна - дистанційно. На території університету є безкоштовний доступ до Wi-fi. Створено зони відпочинку для студентів. Функціонує їдальня та столова (студенти відмітили хороші ціни та якість їжі). Бібліотека (площа приміщення 2500 м.кв.) та читальний зал, розташовані в окремому корпусі на території студмістечка. Є можливість використовувати електронний варіант бібліотеки <http://surl.li/bftoq>. Бібліотечний фонд налічує 602000 найменувань (з них: 243000 - навчальна літ-ра, 256830 - наукова літ-ра), фонд іноземної літ-ри - 25000 примірників, наявна інформація про фахову літературу для дисциплін даної ОП (відповідь на запит: п'ятниця, 6 жовтня 2023 р. о 13:04:33). Бібліотека має окремий Зал електронних ресурсів, що налічує 130 комп'ютерів (для працівників бібліотеки - 30, для користувачів - 100 пристроїв). Бібліотека має концепцію: бібліотека-гібрид, що включає фізичне відвідування та роботу в електронних ресурсах. Згідно web-аналітики за 2022 рік онлайн-ресурсами бібліотеки скористалися більше

4 млн разів. Директор бібліотеки заявив, що було проведено більше 50 бібліотечних занять для різних груп з вересня 2023 р., відмічає активність відвідування студентами та працівниками (онлайн та очно). Репозитарій налічує більше 50000 повнотекстових документів (4-5 місце в Україні за рейтингами). Використовується більше 20 років спеціалізована бібліотечна програма АБІС. У ЗВО реалізовано SMART Університет <http://surl.li/ahbqi> (де студенти можуть бачити оголошення, здійснювати вибір вибіркових дисциплін, оплату за проживання тощо), під час огляду МТБ відповідальна особа продемонструвала функціонал. На момент акредитації було зазначено, що відбувається апробація нових функцій та доопрацювання. Крім того, у ЗВО реалізується електронна платформа Moodle для організації дистанційного навчання. ЗВО надав для ознайомлення ЕГ доступ (відповідь на запит: п'ятниця, 6 жовтня 2023 р. о 13:21:40), що дало змогу переконатися у наповненості контентом. На сайті Факультету економіки та управління є можливість здійснити віртуальну подорож <http://surl.li/lyvfp>.

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

Під час зустрічей з фокус-групами було встановлено, що ЗВО забезпечує безоплатний доступ викладачів і здобувачів вищої освіти до інфраструктури та інформаційних ресурсів, які необхідні для реалізації ОП Управління персоналом. Учасники освітнього процесу мають вільний доступ до бібліотеки, навчальних аудиторій, навчально-наукового центра студентського спорту <https://www.wunu.edu.ua/center-for-physical-culture-and-sports/>, зон відпочинку та іншої інфраструктури студмістечка <https://www.wunu.edu.ua/campus/> та університету. Відмічаємо, що здобувачі ВО та НПП мають безоплатний доступ до наукометричних баз Scopus та Web of Science, електронного каталогу бібліотеки. Є гуртожитки, яким забезпечуються всі бажані <https://www.wunu.edu.ua/dormitories-wunu/>. Здобувачі освіти відмітили задоволення умовами проживання. Результати спілкування з різними фокус-групами дає змогу стверджувати, що працівники та здобувачі освіти задоволені відкритим доступом та рівнем матеріально-технічної бази.

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

Під час акредитації було встановлено, що освітнє середовище є безпечним для життя та здоров'я здобувачів вищої освіти та задовольняє їх потреби. Під час огляду корпусів та приміщень було продемонстровано пандуси біля входів, наявність вогнегасників, планів евакуації, системи відеонагляду, пропускної системи (працівники проходять за посвідченнями, студенти - за студентськими квитками), показників з руху безпеки, системи оповіщення. У ЗВО функціонує Навчально-науковий центр соціально-психологічної підтримки та резильєнтності <http://surl.li/lyxal>, який надає індивідуальні консультації (за запитом) та проводить групові тренінги, заняття для здобувачів освіти та персоналу, що було підтверджено на зустрічах із фокус-групами. На офіційному веб-сайті університету у розділі Публічна інформація вкладка Цивільний захист <http://surl.li/lywfb> зібрано основні пам'ятки та інструкції, що будуть корисними учасникам освітнього процесу. Функціонує відділ творчої самореалізації та виховання <http://surl.li/fdujm>, який займається організацією культурно-масових заходів. У ЗВО функціонують Школа лідерів ефективного управління, яка сприяє реалізації фахових компетентностей та досягнення програмних результатів навчання (відповідь на запит: четвер, 5 жовтня 2023 р. о 17:32:26), студенти відмітили, що активно долучаються до відвідування запропонованих заходів.

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

ЗВО реалізовує різносторонню підтримку здобувачів вищої освіти. Під час спілкування зі студентами, було встановлено, що вони у випадку виникнення запитань можуть звертатися до старост групи, кураторів, представників студентського самоврядування <http://surl.li/lzbny>, Первинної профспілкової спілки студентів <http://surl.li/lzbdg>, викладачів, чергових гуртожитку, працівників Студмістечка <http://surl.li/lzbdp> та інших працівників університету. У ЗВО працює Юридична клініка <http://surl.li/lzbb1>, яка, крім навчальної та просвітницької діяльності, надає на безкоштовній основі юридичні консультації. Психологічна підтримка та допомога забезпечується через Навчально-науковий центр соціально-психологічної підтримки та резильєнтності <http://surl.li/lyxal>. Під час зустрічей з фокус-групами здобувачі вищої освіти відмітили, що комунікація відбувається в особистому спілкуванні, листуванні (Viber, e-mail та інших месенджерах), а також на годинах куратора. Крім того ЗВО публікує у розділі Публічна інформація <http://surl.li/euuoz> необхідні матеріали для ознайомлення. Актуальні новини <http://surl.li/lzbfz> та оголошення <http://surl.li/lzbgf> можна знайти на відповідних вкладках на сайті університету або в особистому кабінеті SMART Університету. Відмітимо, що на даній платформі наявні кабінети з ролями: вступник, студент, мешканець, викладач. ЕГ відмічає, що створення і реалізація у роботі кабінету Мешканця є вірцевою для ЗВО, адже дозволяє вирішувати всі операційні питання (оплати, опитування тощо) в даному робочому кабінеті користувача.

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

Реалізація права на освіту особам з особливими освітніми потребами регулюється документами: Правила прийому на навчання для здобуття вищої освіти в Західноукраїнському національному університеті в 2023 році <http://surl.li/lxpxs> та Порядок супроводу (надання допомоги) осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення у Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/bfysq>. Додаткова інформація висвітлена у розділі Публічна інформація, вкладка Матеріально-технічне забезпечення <http://surl.li/hpplb>. Під час огляду матеріально-технічної бази було продемонстровано облаштовані пандуси, кнопки виклику допомоги (з шрифтом Брайля). Директор студмістечка повідомив, що поселення людей з особливими освітніми потребами відбувається тільки на 1 поверсі. На даній ОП відсутні студенти з особливими освітніми потребами.

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

У ЗВО з метою забезпечення прозорості політики і процедур вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних з сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) розроблені наступні документи: Положення про комісію зі сприяння академічній доброчесності в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/dnwhy>, Етичний кодекс Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/beyks>, Кодекс корпоративної культури Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/beykt>, Положення про порядок врегулювання конфлікту інтересів у Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/beykv>, Положення про політику та процедури врегулювання конфліктних ситуацій в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/beykv>, Правила внутрішнього трудового розпорядку <http://surl.li/euups>. На зустрічах із фокус-групами було наголошено, що діє Скринька довіри ([presa@wunu.edu.ua](mailto:presa@wunu.edu.ua)) для письмового звернення (такий же функціонал представлено в SMAR Університеті з можливістю анонімного відправлення). У ході спілкування було встановлено, що випадків виникнення конфліктних ситуацій (включаючи пов'язані із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) не зафіксовано.

## **Загальний аналіз щодо Критерію 7:**

### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 7.**

ЗВО забезпечує потужну матеріально-технічну базу (сучасні аудиторії з мультимедійними комплексами, аудиторія (коворкінг) з можливістю моделювання приміщення під практичні кейси, тренінги, групову роботу; комп'ютерні класи з ліцензійним програмним забезпеченням, укриття на 658 осіб з необхідними матеріалами для продовження занять; облаштованість приміщень для осіб з особливими освітніми потребами різних нозологій (шрифти Брайля, пандуси, кнопки виклику допомоги тощо); система охорони та забезпечення безпеки життя учасників освітнього процесу; зонами відпочинку; зал електронних ресурсів; студмістечко з діючими службами та відділами тощо), доступ до якої мають всі учасники освітнього процесу. ЕГ вважає практику гібридної бібліотеки взірцевою, адже виступає майданчиком для наукової та навчальної діяльності. Web-аналітика за 2022 рік демонструє, що онлайн-ресурсами бібліотеки скористалися більше 4 млн разів, враховуючи студентів даної ОП. Проведено більше 50 бібліотечних занять для академічних груп з вересня 2023 р., в т.ч. для ОП «Управління персоналом». Репозитарій налічує більше 50000 повнотекстових документів і посідає 4-5 місце за рейтингами в Україні (за останні 5 років). Для даної ОП забезпечено студентів підручниками з фахових дисциплін в онлайн і фізичному форматі. Використовується більше 20 років спеціалізована бібліотечна програма АБІС. Також відмітимо електронний кабінет SMART Університету, а саме: кабінет мешканця, як практика, що рекомендується поширенню в інших ЗВО України, адже дозволяє: цифровізувати взаємодію мешканця гуртожитку з університетом від початку заселення (створення електронної заявки для поселення, подання її для формування заявки на поселення) до проживання (вирішувати операційні питання: заявка на ремонт, заявка на переселення, оплати, комунікацію, інформування тощо); уникати бюрократизації; унеможливити виникнення корупційних ризиків та/або конфлікту інтересів.

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

Відсутні

### **Рівень відповідності Критерію 7.**

Рівень А

## **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 7.**

ЕГ встановила, що дана ОП повністю відповідає нормативним вимогам Критерію 7. Слабких сторін та недоліків за даним критерієм не виявлено. ЕГ відмічає інноваційну практику електронного кабінету мешканця, що дозволяє діджиталізувати процедуру проживання у гуртожитку від моменту подання заяви на проживання до безпосередньої прозороти онлайн взаємодії під час проживання, уникати бюрократичних елементів, корупційних ризиків та/або конфлікту інтересів. Також відмічаємо гібридну бібліотеку як осередок, що не тільки надає послуги фізично та онлайн, а й виступає осередком, що спонукає до навчання, наукової та творчої діяльності здобувачів освіти та НПП. Експертна група основі проаналізованих фактів встановила відповідність Критерію 7 на рівні А.

## **Критерій 8. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:**

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

ЕГ пересвідчилася, що ЗУНУ послідовно дотримується визначених ним процедур розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду освітньої програми. В ЗУНУ процедури розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП визначається: Положенням про систему внутрішнього забезпечення якості освіти ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu\\_vnutr\\_zabezp\\_yakosti\\_osvity.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf)), Положенням про розробку освітніх програм ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok\\_rozrobku\\_op.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok_rozrobku_op.pdf)) та Положенням про порядок перегляду (оновлення) освітніх програм ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok\\_peregljadu\\_op.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregljadu_op.pdf)), якими передбачається перегляд ОП не рідше 1 раз на три роки. Фактично ОП переглядається 1 раз на рік.

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

Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування (електронна скринька (<https://www.wunu.edu.ua/niiipi/>), скринька довіри, анонімне електронне анкетування ([https://www.wunu.edu.ua/public\\_information/ensuring-thequality\\_of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html](https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuring-thequality_of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html))) залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери шляхом участі у розширених засіданнях кафедри, засіданнях групи забезпечення спеціальності, включення до складу робочої групи з розроблення проекту ОП. Позиція здобувачів вищої освіти береться до уваги під час перегляду освітньої програми. Так, за пропозиціями здобувачів (Л.Б. та І. Ш.) було збільшено перелік вибіркового компонент з 20 до 25. ЕГ з'ясувала, що були додані такі дисципліни: мотиваційний менеджмент, управління емоційним інтелектом, управління змінами та інші (відеозапис день 1. Зустріч з гарантом), розширено представництво вибіркового дисциплін інших кафедр (додано дисципліну Web-маркетинг).

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

Роботодавці безпосередньо залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери через їх участь у спільних засіданнях кафедри та засіданні групи забезпечення спеціальності, включення у групу з розроблення ОП, їх відгуки на ОП, участь у круглих столах, конференціях, семінарах, участь у діяльності Школи лідерів ефективного управління. Зокрема, на основі рекомендацій директора Тернопільського обласного центру зайнятості та начальника відділення Національної служби примирення в Тернопільській області посилено формування ПРН 12-13, ПРН14-15 та враховані рекомендації щодо доцільності зміни відповідних ОК (ОК5 «HR-аналітика» та ОК6 «Технології управління персоналом», останню додано на заміну ОК «HR-менеджмент»), розширено перелік вибіркового дисциплін та баз переддипломної практики (Національна служба посередництва і примирення в Тернопільській області. (відеозапис день 1. Зустріч з гарантом).

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

ЕГ з'ясувала, що в ЗУНУ наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників. На базі Ун-ту функціонує Центр працевлаштування та зв'язків з випускниками <https://www.wunu.edu.ua/about-the-center-for-employment-and-alumni-relatio/>. Проводяться анкетування випускників, результати оприлюднюються на сайті й використовуються для удосконалення ОП. Освітню програму Управління персоналом відкрито у 2022 р., випуску здобувачів за цією програмою не було. Водночас, зауважимо, що

ОП є правонаступницею попередньої ОП, яка успішно реалізувалася протягом тривалого періоду, і випускники за цією ОП працевлаштовані за фахом. На експертній зустрічі зі стейкхолдерами, серед яких були випускники, ЕГ переконалася, що кафедра підтримує тісні зв'язки з випускниками, які активно долучаються до формування, перегляду та реалізації ОП (надають бази практики, беруть участь у проведенні лекцій, майстер-класів, функціонуванні Школи лідерів ефективного управління, участь у круглих столах, надають рекомендації щодо оновлення змісту ОП тощо) (відеозапис день 1. Зустріч зі стейкхолдерами).

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

Система забезпечення якості вищої освіти ЗУНУ забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в освітній програмі та освітній діяльності з реалізації освітньої програми. Система забезпечення якості вищої освіти функціонує на основі локальних документів, зокрема, Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu\\_vnutr\\_zabezp\\_yakosti\\_osvity.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/systemu_vnutr_zabezp_yakosti_osvity.pdf)), Положення про розробку освітніх програм ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok\\_rozrobku\\_op.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porydok_rozrobku_op.pdf)) та Положення про порядок перегляду (оновлення) освітніх програм ([https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok\\_peregljadu\\_op.pdf](https://www.wunu.edu.ua/opp/zyao/porjadok_peregljadu_op.pdf)) та передбачає постійний моніторинг якості реалізації ОП та якості освітньої діяльності з її реалізації. Так, за пропозиціями здобувачів ВО були додані до переліку вибіркових дисциплін такі ОК, як Мотиваційний менеджмент, Управління емоційним інтелектом та ін. За рекомендаціями представників роботодавців замінено дисципліни Корпоративне управління на HR-аналітику, HR-менеджмент на Технології управління персоналом, що сприяло оновленню ОП та підвищенню її якості.

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

Під час фокус-групи з НПП ЕГ пересвідчилася, що результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду освітньої програми. Зокрема, при перегляді ОП були враховані зауваження до ОП «Менеджмент», «Публічне управління», «Менеджмент охорони здоров'я», що стосувалися вилучення з тематики КМР тем вибіркових ОК. Крім того, було перенесено курсову роботу з першого семестру на другий семестр, оскільки таке зауваження було надане при попередній акредитації інших ОП (матеріали відеозапису день 1, зустріч з НПП).

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

В академічній спільноті закладу вищої освіти сформована культура якості, що сприяє постійному розвитку освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою. Найбільш вживаними процедурами внутрішнього забезпечення якості ОП є: – систематичний перегляд, оновлення та оприлюднення навчально-методичного забезпечення НД, що координується та здійснюється ННЦМЯОРтаМР, НПП, проектною групою ОП; – рецензування ОП, навчально-методичного та наукового доробку НПП як шляхом безпосереднього рецензування НПП, науковцями, дослідниками, так і опосередкованого: за результатами соціологічних опитувань здобувачів; – проведення моніторингу та періодичного перегляду ОП, яке здійснюється ННЦМЯОРтаМР, адміністрацією Ун-ту, проектною групою, здобувачами; – оцінка якості освітнього середовища ЗВО в цілому та ОП, зокрема, відбувається шляхом систематичного анкетування НПП та здобувачів; – забезпечення запобігання та виявлення академічного плагіату й академічної недобросовісності ([https://www.wunu.edu.ua/public\\_information/ensuring-the-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html](https://www.wunu.edu.ua/public_information/ensuring-the-quality-of-education/16345-rezultati-montoringu-jakost-osvti.html)) тощо. Водночас, ЕГ зауважує, на недосконалості анкетування здобувачів, зокрема, в частині визначення їх задоволеності викладанням та змістом окремих дисциплін. Питання, що конкретизують зазначений аспект в анкеті відсутні. Не сприяє отриманню повної інформації щодо якості окремих ОК та якості реалізації ОП в цілому відсутність в анкеті відкритих питань, де респонденти могли би дати свою оцінку, висловити міркування щодо підвищення якості ОП

#### **Загальний аналіз щодо Критерію 8:**

##### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 8.**

Сильних сторін та інноваційних практик за Критерієм 8 не виявлено

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

Якість освітньої програми можна покращити, додавши до системи моніторингу думки здобувачів опитування щодо їх задоволеності викладанням в розрізі окремих освітніх компонентів. ЕГ рекомендує переглянути перелік та зміст питань опитування, додати до існуючої анкети питання щодо задоволеності здобувачів за ОП викладанням в розрізі ОК а також додати питання відкритого типу, що дозволить визначити напрями удосконалення ОП «Управління персоналом».

## **Рівень відповідності Критерію 8.**

Рівень В

### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 8.**

Експертна група вважає, що вимоги Критерію 8 при реалізації ОП дотримано повністю (ЗУНУ послідовно дотримується процедур розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП, здобувачі, роботодавці та інші стейкхолдери безпосередньо залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення якості ОП, відстежується кар'єрний шлях випускників, система забезпечення якості ВО ЗУНУ забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в ОП, результати зовнішнього забезпечення якості ВО (зокрема зауваження та пропозиції попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду ОП, в академічній спільноті сформована культура якості, процедурами внутрішнього забезпечення якості ОП є: – систематичний перегляд, оновлення та оприлюднення навчально-методичного забезпечення НД; рецензування ОП, навчально-методичного наукового доробку НПП, проведення моніторингу та періодичного перегляду ОП, забезпечення запобігання та виявлення академічного плагіату й академічної недобросовісності та ін.). ЕГ рекомендує кінця 2023-2024 н.р. переглянути перелік та зміст питань опитування, додати до існуючої анкети питання щодо задоволеності здобувачів за ОП викладанням в розрізі ОК а також додати питання відкритого типу, що дозволить визначити напрями удосконалення ОП «Управління персоналом».

## **Критерій 9. Прозорість та публічність:**

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

У ЗВО розроблені та введені в дію чіткі і зрозумілі правила і процедур, що регулюють права і обов'язки учасників освітнього процесу, вони є доступними та висвітлені на офіційному веб-сайті ЗВО: Статут Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/euuqb>, Положення про організацію освітнього процесу в Західноукраїнському національному університеті <http://surl.li/agzhy>, Кодекс корпоративної культури Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/beykt>, Етичний кодекс Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/beyks>, Правила внутрішнього трудового розпорядку Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/euups>, Кодекс академічної доброчесності Західноукраїнського національного університету <http://surl.li/beyku>, Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти в Західноукраїнському національному університеті (нова редакція) <http://surl.li/beykz>. На офіційному сайті ЗВО у розділі Публічна інформація <http://surl.li/euuoz> всі зацікавлені особи можуть знайти інформацію щодо документів, що регулюють різні аспекти діяльності університету (установчі документи, цивільний захист, фінансово-господарська діяльність тощо).

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

На офіційному веб-сайті ЗВО у розділі Публічна інформація наявна вкладка Публічне обговорення <http://surl.li/geeuu>, У розділі Проекти освітніх програм - Магістри <http://surl.li/dkcob> оприлюднено проект ОП <http://surl.li/lxywy> та результати обговорення <http://surl.li/lxyxi>, є активне посилання на Скриньку для пропозицій. На сайті Факультету економіки та управління в розділі Освітньо-професійні програми - магістри <http://surl.li/bfdqi> можна ознайомитися з освітньою програмою минулого року, відгуками та рецензіями <http://surl.li/lxjzp>, каталогом вибіркових дисциплін <http://surl.li/lxzkd>, силабусами та робочими програмами нормативних дисциплін та силабусами вибіркових дисциплін. Під час спілкування з фокус-групами було встановлено, що проект програми оприлюднюється на початку весни (затвердження відбувається в червні), доводиться до відома стейкхолдерів шляхом особистого спілкування, e-mail листування, також відкрита Скринька для пропозицій. Пропозиції, що вносяться, відображені в Аналітичному звіті за результатами громадського обговорення <http://surl.li/lxyxi>. Відмітимо залученість стейкхолдерів до роботи з удосконалення ОП, що було підтверджено під час фокус-зустрічей.

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

На офіційному сайті ЗВО у розділі "Публічна інформація" - розділ "Освітні програми" - вкладка "Факультет економіки та управління" - магістри наявний опис освітньої програми та робочі програми та силабуси нормативних дисциплін, силабуси вибіркових <http://surl.li/bfdqi>. Скорочений опис освітньої програми (перелік дисциплін, можливість подальшого працевлаштування, контакти для додаткової інформації тощо) розміщений у розділі "Вступна кампанія", вкладка "Магістри" - "Управління персоналом" <http://surl.li/lyagt>. Відкритість даної інформації забезпечує вільний доступ до неї всіх зацікавлених сторін, матеріали виставлені в достатньому для інформування обсязі.

### **Загальний аналіз щодо Критерію 9:**

#### **Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 9.**

Сильних сторін (взірцевих та/або інноваційних практик) за Критерієм 9 не виявлено.

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

Слабких сторін та недоліків за даним критерієм не виявлено.

#### **Рівень відповідності Критерію 9.**

Рівень B

#### **Обґрунтування рівня відповідності Критерію 9.**

ЕГ встановила, що дана ОП відповідає нормативним вимогам Критерію 9. Сильних сторін (взірцевих та/або інноваційних практик) та слабких сторін, недоліків не виявлено.

### **Критерій 10. Навчання через дослідження:**

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

*не застосовується*

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

*не застосовується*

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

*не застосовується*



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

*не застосовується*

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

*не застосовується*

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

*не застосовується*

**Загальний аналіз щодо Критерію 10:**

**Сильні сторони та позитивні практики у контексті Критерію 10.**

*не застосовується*

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

*не застосовується*

**Рівень відповідності Критерію 10.**

*не застосовується*

**Обґрунтування рівня відповідності Критерію 10.**

*не застосовується*

#### **IV. Інші спостереження**

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

*дані відсутні*

#### **V. Підсумки**

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

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

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

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

*Додатки до звіту:*

*Відсутні*

\*\*\*

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

*Документ підписаний кваліфікованими електронними підписами.*

Керівник експертної групи

**Митрофанова Ганна Яківна**

Члени експертної групи

**Махсма Марія Борисівна**

**Сіменик Євгеній Станіславович**