

Міністерство освіти і науки України  
Національний університет «Острозька академія»

**ЗВІТ**  
**про результати моніторингу середовища**  
**Національного університету «Острозька академія»**

Підготували:

проректор з науково-педагогічної роботи  
НаУОА  
доц. Шевчук Д.М.

помічниця ректора  
зі стратегічного розвитку  
та забезпечення якості освіти НаУОА  
Волинчук В.О.

викладачка кафедри  
теорії та історії держави і права  
Навчально-наукового інституту права  
ім. І. Малиновського  
Цип'ящук М.Б.

Острог, 2018 рік

## ВСТУП

У період з лютого по квітень 2018 року в Національному університеті «Острозька академія» відбувався моніторинг середовища. Його мета – зрозуміти потреби та думку учасників освітнього процесу та інших стейкхолдерів щодо різних аспектів навчального процесу й сформуванню об'єктивного уявлення про стан якості вищої освіти в НаУОА. Моніторинг складався із двох частин: 1) **анонімного** онлайн-опитування різних учасників освітнього процесу: студентів, викладачів, представників адміністрації університету, випускників і роботодавців та 2) роботи з цими категоріями у фокус-групах.

Моніторинг базувався на Методиці проведення зовнішнього незалежного оцінювання якості юридичної освіти, основаної на Європейських стандартах та рекомендаціях забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти (ЄСР). Цей інструмент 2013 р. розробили два іноземні експерти: **проф. Ділейн Свенсон**, доктор права (США), завідувач кафедри міжнародного та американського права на юридичному факультеті Люблінського католицького університету ім. Яна Павла II, Люблін (Польща) та **Фінлей Янг**, викладач юридичного факультету Університету Глазго, правник і дослідник (Великобританія). Методику оновили 2017 року відповідно до нової версії ЄСР. Загалом Методика апробована в чотирьох університетах України: Львівському національному університеті імені Івана Франка (2014), Харківській національній академії імені Ярослава Мудрого, на юридичному факультеті Чернівецького національного університету та в Одеській юридичній академії.

Попри те, що Методика розроблена для оцінки забезпечення процесів якості юридичної освіти, підходи та інструментарій, використаний у ній, цілком підходить і для оцінювання забезпечення процесів якості освіти й за іншими фахами.

### КІЛЬКІСТЬ РЕСПОНДЕНТІВ

#### 1. Адміністрація (12 анкет):

*Як довго обіймають адміністративні посади/ виконують адміністративно-розпорядчі функції:*

0-3 р. – 2/16,7%

4-7 р. – 1/8,3%

8-12 р. – 4/33,3%

12+ р. – 5/41,7%.

#### 2. Викладачі (80 анкет):

*Як довго викладають:*

0-3 р. – 7/8,8%

4-7 р. – 18/22,5%

8-12 р. – 23/28,7%

12+ р. – 32/40%

*Який факультет/інститут представляють:*

Гуманітарний факультет – 12/15%

Економічний факультет – 18/22,5%

Факультет міжнародних відносин – 13/16,2%

Факультет політико-інформаційного менеджменту – 18/22,5%

Факультет романо-германських мов – 9/11,3%

Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського – 10/12,5%.

### **3. Студенти (381 анкета):**

*Рік навчання:*

1 – 103/27%

2 – 74/19,4%

3 – 73/19,2%

4 – 67/17,6%

5 – 30/7,9%

6 – 36/8,9%

*На якому факультеті/інституті навчається (373 анкети):*

Гуманітарний факультет – 56/15%

Економічний факультет – 105/28,2%

Факультет міжнародних відносин – 77/20,6%

Факультет політико-інформаційного менеджменту – 60/16,1%

Факультет романо-германських мов – 44/11,8%

Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського – 31/8,3%.

### **4. Випускники (316 анкет):**

*З моменту завершення навчання в НаУОА минуло:*

0-2 р. – 73/23,1%

3-5 р. – 149/47,2%

6-10 р. – 82/25,9%

10+ р. – 12/3,8%

*Який факультет/інститут закінчили:*

Гуманітарний факультет – 51/16,3%

Економічний факультет – 65/20,8%

Факультет міжнародних відносин – 18/5,8%

Факультет політико-інформаційного менеджменту – 56/17,9%

Факультет романо-германських мов – 64/20,5%

Навчально-науковий інститут права ім. І. Малиновського (правничий факультет) – 58/18,6%.

### **5. Роботодавці (22 анкети):**

Юридичні особи, які провадять свою діяльність на теренах Волинської/Рівненської/Хмельницької/Житомирської областей – 15/68,2%

Юридичні особи, які провадять свою діяльність в інших областях України – 7/31,8%.

## МЕТОДИКА

Згідно з методикою моніторинг передбачає охоплення п'яти ключових груп зацікавлених осіб, які неодмінно треба залучати до процесу оцінки: адміністрацію та керівництво університету й факультетів; викладачів; студентів; випускників і їхніх роботодавців. Загалом методика передбачає застосування різних методів під час оцінювання: онлайн-опитування; особисті співбесіди; обговорення в фокус-групах; спостереження за викладанням; перегляд відповідних документів і підручників, екзаменаційних завдань та письмових робіт студентів. З огляду на те, що описуваний моніторинг мав специфічні, дещо відмінні від цілей методики завдання, використано такі методи, як **онлайн-опитування**, особисті співбесіди, **обговорення у фокус-групах** серед усіх зацікавлених сторін.

**Опитування** спрямовані на отримання даних від студентів, випускників, викладачів, адміністрації, а також роботодавців щодо їхніх уявлень про якість освітнього процесу в університеті. Опитувальники розроблені так, щоб дозволити анонімне заповнення на базі онлайн-системи у спосіб, який передбачає отримання відвертих і конструктивних відповідей. Усі запитання структуровано навколо узгоджених критеріїв та показників. Для простоти узагальнення та порівняння відповідей використано п'ятибальну "Шкалу Лайкерта", коли учасники зазначають одну з відповідей, а саме, чи вони цілком погоджуються, погоджуються, нейтрально оцінюють, не погоджуються або категорично не погоджуються з наведеним твердженням. При цьому значення "оцінюю нейтрально" свідчить про те, що думка респондента тяжіє швидше до негативної конотації, оскільки особа не може з достатньою впевненістю оцінити явище як позитивне.

В аналізі результатів, наведених нижче, зазначено лише зведені відсотки за відповідями "цілком погоджуюся" та "погоджуюся" як показник позитивного результату, оскільки всі три інші варіанти відповіді не зараховано як позитивні.

**Обговорення у фокус-групах** дають можливість членам команди оцінювання зібрати докладнішу інформацію з окремих питань, що постали за результатами опитувань чи в процесі інтерв'ювання.

## РЕЗУЛЬТАТИ

### Елемент 1: Політика внутрішнього забезпечення якості

1.1 Навчальний заклад має чітку політику та процедури, структури і процеси забезпечення якості.

1.2 Навчальний заклад має культуру, що передбачає важливість якісної освіти, і визнає, що відповідальність за забезпечення якості покладена особисто на адміністраторів, членів професорсько-викладацького складу, студентів та інші зацікавлені сторони.

1.3 Навчальний заклад має офіційно оприлюднену стратегію, внутрішні політики та процедури щодо безперервного процесу вдосконалення якості освіти, які передбачають залучення студентів та інших (зовнішніх) зацікавлених сторін.

### **Ключові результати опитування.**

Безперечно, позитивним досягненням університету є те, що від 88,9% (студенти) до 100% (адміністрація) опитаних усіх груп погоджуються з тим, що НаУОА визнає якість вищої освіти як цінність.

Усі групи респондентів, включно з роботодавцями, досить добре (від 67,2% студентів до 77,5% викладачів) обізнані про те, що НаУОА має публічно оприлюднену стратегію, політику та процедури щодо забезпечення якості вищої освіти. Ураховуючи те, що ці документи справді оприлюднені на сайті університету тривалий час, результати дослідження свідчать – з одного боку – про інтегрованість студентської та викладацької спільноти в процеси забезпечення якості освіти, але з іншого – виявляють певну необізнаність представників адміністрації з існуванням та затвердженням таких важливих документів.

Окрім того, незначна кількість студентів погоджується з тим, що вони можуть впливати на покращення якості (лише 22,3% студентів відповіли на це питання ствердно). Своєю чергою, адміністрація університету теж потребує чітких критеріїв оцінки ефективності політики якості для результативнішого аналізу ситуації.

83,5% студентів, 88,8% викладачів та 89,9% випускників вважають, що всі представники НаУОА є академічно доброчесними, не допускають академічного шахрайства та корупції. Водночас третина адміністрації (33,3%) не змогла ствердно відповісти на це питання, натомість відзначивши відповідь “нейтрально”. У подальшому під час інтерв'ю фокус-груп загалом групові показники підтвердилися, однак з'ясувалося, що респонденти, зокрема студенти, не достатньо розуміють зміст академічної доброчесності (наприклад, певна кількість студентів сприймає списування як цілком прийнятне явище й узагалі не асоціює його з питанням доброчесності).

З твердженням про те, що НаУОА забезпечує недопущення нетерпимості чи дискримінації проти студентів, викладачів чи інших працівників, погодилися понад 90% респондентів із числа груп адміністрації, викладачів і роботодавців. Цей відсоток серед опитаних студентів дорівнює 67,2, а серед випускників – 76,9. Загалом показник позитивних відповідей серед респондентів достатньо високий. Водночас за результатами опитування фокус-груп та на основі відкритих питань анкети

з'ясовано, що в університеті мають місце окремі випадки нетолерантного та нерівного ставлення за гендерними, етнічними, релігійними й іншими ознаками в процесі взаємодії всіх груп респондентів.

Примітно, що більше 90% роботодавців вважають: навчання в НаУОА належно готує до сучасної кар'єри за спеціальністю. При цьому «географія» роботодавців охоплювала не лише західний регіон, але й інші області України. Водночас ствердно на це питання відповіли 61,9% студентів. Ці показники пояснено під час подальшого спілкування з респондентами, які вказували на такі складнощі: брак практичної підготовки за спеціальністю; відсутність знань про кон'юнктуру та особливості професійного ринку за напрямом підготовки; подекуди – розрив між теоретичним матеріалом і роботою.

Восени 2017 року в університеті затвердили Кодекс академічної доброчесності. Це безперечно ґрунтовний і фундаментально важливий для забезпечення процесів якості вищої освіти документ. За результатами онлайн-опитувань відсоток ствердних відповідей про те, що в НаУОА діє Кодекс академічної поведінки/Кодекс доброчесності, який ефективно виконують, найвищий серед студентів – 83,5%. Водночас під час особистого спілкування чимало студентів висловлювали думку про те, що хотіли б бути залученими до процесу створення цього документа, адже він безпосередньо стосується встановлення правил їхньої поведінки та взаємовідносин з усіма іншими учасниками освітнього процесу. Загалом більшість респондентів погодилася з тим, що до затвердження проект Кодексу доброчесності було б доцільно оприлюднювати серед учасників освітнього процесу, включно із випускниками, з наданням можливості вносити пропозиції та зауваження до майбутнього документа.

### **Рекомендації.**

Визначити показники ефективності в усіх<sup>1</sup> процесах і процедурах системи забезпечення якості освіти та обговорити їх з усіма учасниками освітнього процесу.

Зорганізувати тренінги з культури ділового спілкування, розуміння та дотримання академічної доброчесності й етикету.

Організовувати регулярні зустрічі студентів із роботодавцями, проводити ярмарки вакансій, практичні семінари готовності до майбутньої професії.

До розроблення Кодексу академічної доброчесності варто більшою мірою залучати студентів, проект цього документа оприлюднювати серед академічної спільноти для можливості публічного обговорення. Що стосується змісту Кодексу, то він має бути збалансованим і недискримінаційним. З самого початку варто пояснити його роль і доцільність. Університет має визначити, виконання яких положень може бути забезпеченим з точки зору їх дотримання і – відповідно, закріпити ці положення як імперативні (наприклад, загальна заборона сексуального домагання, політика протидії плагіату) і нормами рекомендаційного характеру

<sup>1</sup> На час написання цього звіту процеси і процедури системи забезпечення якості освіти визначено в Положенні про забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в НаУОА від 28.12.2017 р.

(ввічливість, дрес-код і т.д.). У зв'язку з цим рекомендуємо розглянути можливість оновлення та перезатвердження Кодексу доброчесності.

### **Елемент 2: Розроблення і затвердження програм**

2.1 Заклад повинен мати процедури розроблення і затвердження навчальних програм.

2.2 Заклад повинен розробляти програми відповідно до цілей, установлених для цього процесу, урахуваючи заплановані результати навчання та навантаження студентів.

2.3 Заклад чітко визначає і повідомляє про кваліфікацію, яку студент отримає після проходження програми, і забезпечує правильне зазначення такої кваліфікації в рамках Національної рамки кваліфікацій і Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти відповідно.

2.4 Заклад повинен уміщувати до програми навчання суспільні цінності з етики та прав людини.

2.5 Заклад повинен забезпечувати різноманітні та змістовні окремі факультативні курси на вибір студента, які становлять чи перевищують необхідний мінімум із 25% факультативних курсів від загальної програми.

### **Ключові результати опитування.**

Як результат послідовної політики адміністрації університету впродовж останнього року щодо вдосконалення процесу розроблення освітніх програм та навчальних планів, визначення чітких і реалістичних результатів навчання – моніторинг засвідчив досить високий відсоток позитивних відповідей (від 64,2% серед випускників до 75% з боку адміністрації) серед усіх груп респондентів щодо твердження: “програми/курси НаУОА визначають чіткі та передбачувані результати навчання”. Водночас 26,3% нейтральних відповідей із боку викладацького складу можуть відображати перехідний процес переосмислення організації та наповнення навчальних курсів, прагнення зробити їх максимально практично орієнтованими.

У НаУОА досить низький відсоток (менше 34% ствердних відповідей із боку адміністрації та викладачів) залучення стейкхолдерів, зокрема студентів, випускників і роботодавців, до розроблення освітніх програм та курсів. Цей процес швидше має фрагментний характер, що не дає змоги чітко відстежити таку роботу. Водночас 52,8% студентів уважають, що вони мають можливість певним чином впливати на процес розроблення освітніх програм і курсів.

Специфіка організації навчального процесу та формування навантаження науково-педагогічного складу університету на початку навчального року спричиняє певні труднощі з реалізацією реального вибору студентами навчальних дисциплін, про що свідчать зауваги у відкритих питаннях анкети та під час роботи з фокус-групами. Це підтверджено низьким відсотком здобувачів вищої освіти (36,7% студентів і 16,8% випускників), які вважають, що мали реальну можливість після першого курсу обирати з переліку ті дисципліни, які їх цікавлять.

Окремо варто відзначити, що запитання щодо можливості внесення стажування до освітніх програм та курсів викликало нерозуміння основної частини опитаних, що, зокрема, пояснюємо відсутністю механізмів для такого стажування на державному рівні.

### **Рекомендації.**

Під час розроблення освітніх програм і навчальних курсів більш активно залучати студентів, роботодавців, випускників та, де це буде доречно, намагатися враховувати їхні пропозиції. Доцільно розглянути можливість створення Консультативних рад<sup>2</sup> з числа почесних випускників університету, авторитетних практиків у тій або тій професійній сфері.

Університету варто забезпечити повною мірою можливість вибору окремих курсів (а не їх блоків), залежно від обраної спеціалізації. Опис курсу, його очікувані результати, методи роботи й оцінювання повинні бути доступними для студентів заздалегідь, щоб вони змогли зробити усвідомлений вибір тієї чи тієї дисципліни. Потрібно розробити зручний механізм для завчасного вибору дисциплін, щоб збалансувати навчального-педагогічне навантаження учасників освітнього процесу.

Адміністрації університету та викладачам доцільно розглянути можливість унесення стажувань в освітні програми та програми курсів.

### **Елемент 3: Студентоорієнтоване навчання, викладання та оцінювання**

3.1 Заклад розробляє і впроваджує свої програми та оцінює студентів так, щоб заохочувати їх брати активну участь у навчальному процесі.

3.2 Студентів навчають так, щоб вони дотримувалися вимог професійної етики.

3.3 Університет поважає студентське розмаїття і прислухається до потреб студентів, забезпечуючи гнучкі та різноманітні педагогічні методи й баланс між незалежним навчанням студентів і належною підтримкою з боку викладача, а також сприяючи взаємоповазі у стосунках між студентом і викладачем, зокрема під час обрання тем для студентських робіт.

3.4 Оцінювання студентів закладу відбувається за оприлюдненими критеріями, положеннями та процедурами, які застосовують послідовно й у яких враховано пом'якшувальні обставини.

3.5 Студенти мають можливість на систематичній основі анонімно та регулярно оцінювати свої курси й викладачів.

3.6 Університет забезпечує відповідні офіційні процедури розгляду заяв і скарг студентів.

---

<sup>2</sup> Докладніше про діяльність та завдання Консультаційної Ради, див. Звіт Програми «Нове Правосуддя»: «Зовнішні Консультативні ради правничих шкіл. Важливість, реалізація та кращі практики», 2017 р. Щодо рекомендацій із дії консультативних рад при університетах також див. «Звіт Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції. Ділейн Р. Свенсон, Томас Г. Спіді Райс, Іван Ромащенко, Марія Цип'яшук. – 2018. – С. 30-31. – Режим доступу: <https://newjustice.org.ua/materials/2986/>.



3.7 Заклад визнає важливу роль студентів у розробленні й упровадженні університетського кодексу поведінки/ кодексу честі.

### **Ключові результати опитування.**

Дослідження цього елемента продемонструвало низку сильних сторін НаУОА щодо впровадження студентоцентрованого навчання, оцінювання та викладання.

Під час проходження анонімного онлайн-опитування більше 70% респондентів у кожній групі висловили значний ступінь згоди з такими твердженнями: НаУОА заохочує взаємоповагу у стосунках студент-викладач, підтримує гнучкість у навчанні та визнає можливість отримання навичок за межами офіційної програми, заохочує відчуття автономності студентів і одночасно забезпечує наставництво та підтримку з боку викладачів, під час практичних занять регулярно мають місце дискусії, що розвивають критичне мислення.

У НаУОА від самого початку відродження діє принцип студентоцентровості, проте на сьогодні деякі механізми потребують уточнення та роз'яснення, зокрема, врахування розмаїтості студентів та гнучкості навчання.

Подекуди простежено тенденцію того, що адміністрація університету більше уваги приділяє кількісним показникам і наявності певних процедур, ніж їх дієвості. Про це свідчить, наприклад, розрив у відсотках між такими твердженнями: «НаУОА надає студентам можливість оскаржити результати оцінювання, що видаються неправильними чи несправедливими» та «НаУОА має дієві офіційні процедури для вирішення скарг студентів». На перше позитивно відповіли 83,3% адміністрації, 80% викладачів, 59,3% студентів, 56,6% випускників, натомість на друге – 58,3% адміністрації (25% не погоджується), 61,2% викладачів, 51,2% студентів та 43,4% випускників.

Також це стосується отримання студентами зворотного зв'язку про свою роботу й успішність. Адже керівники переконані, що такі відгуки викладачі надають, при чому швидко, однак не мають впевненості в дієвості. Натомість викладачі впевнені в ефективності та якості наданих відгуків, тоді як студенти із цим більшою мірою не згодні. Тож очевидно, що порушена комунікація та взаємодія між учасниками освітнього процесу щодо ефективності зворотного зв'язку.

Що стосується оцінювання результатів навчання, то ситуація потребує врегулювання, адже, з одного боку, адміністрація має високий рівень довіри до викладачів і переконана, що студентів у НаУОА оцінюють справедливо та послідовно відповідно до встановлених критеріїв, а з іншого – меншою мірою володіє інформацією щодо обізнаності викладачів із сучасними методами тестування та оцінювання, а також завчасністю оприлюднення методів і критеріїв оцінювання.

Студенти звертають увагу на неможливість відстежити свій рейтинг, результатів за окремі види робіт доводиться довго чекати, і в таких ситуаціях вони не мають змоги почути пояснення оцінки.

Усі учасники опитування погоджуються, що в НаУОА відсутні чіткі та зрозумілі механізми оскарження результатів оцінювання. Однак переконані, що

освіта в НаУОА стимулює розвиток критичного мислення, під час занять мають місце дискусії, існує взаємоповага у стосунках викладач-студент і наставництво з боку викладачів.

### **Рекомендації.**

Студентам варто надати реальну можливість і заохочувати їх кожного семестру оцінювати якість курсів, які вони прослуховують, включно із відгуками про лекційний і практичний компоненти, методи викладання, актуальність навчального матеріалу, достатність часу для підготовки до занять, прозорість та об'єктивність поточного, проміжного та підсумкового оцінювання.

Університету потрібно проводити регулярне навчання як для професорсько-викладацького складу, так і студентів щодо ефективного використання засобів внутрішньої комунікації, що сприятиме налагодженню більш гнучкого та динамічного навчального процесу.

Університету варто більше уваги приділяти організації навчального процесу, щоб студенти, які перебувають у різних життєвих умовах (напр., поєднують роботу з навчанням, виховують дітей або мають інші сімейні обставини тощо), а також студенти, які потребують певного ступеня індивідуального підходу в навчанні через інші характеристики (інвалідність, особистісно-психологічні особливості сприйняття та засвоєння інформації, віросповідання чи культурний бекграунд тощо) могли максимально ефективно та повно реалізовувати своє право на освіту.

У жодному разі університету не треба припиняти внутрішню політику системного та постійного розвитку і навчання професорсько-викладацького складу, зокрема й щодо проведення навчань із сучасних методів викладання.

Варто приділяти системну увагу навчанню професійної етики за кожним напрямом професійної підготовки студентів. Професійну етику потрібно викладати не лише на перших роках навчання в окремих курсах на зразок професійної деонтології, але й інтегрувати її у формі конкретних практичних професійних дилем і випадків у вивчення інших дисциплін з циклу професійної підготовки. Доцільно для цього запрошувати практиків, які б могли наводити життєві приклади, де задіяний етичний компонент, і допомагати студентам вирішувати такі ситуації.

Під час оцінювання знань за підсумками (проміжними та/чи загальними) курсів варто враховувати щонайменше два аспекти: 1) методи оцінювання повинні давати змогу виявити саме ті знання, уміння чи навички, на здобуття яких спрямований курс; такий підхід потребує використання різноманітних за формою та змістом методів; 2) оцінювання спрямоване на перевірку вже здобутих знань і його не треба перетворювати в ще один додатковий спосіб навчання.

Анонімне письмове чи електронне тестування або ж проведення іспиту дасть змогу краще досягати цієї цілі. Під час "паперового" оцінювання також можна запроваджувати систему шифрування робіт, коли, перевіряючи, викладач бачитиме лише певний шифр на роботі, однак список із переліком прізвищ буде в когось зі студентів групи.

Цілком доречні та застосовні рекомендації з цього питання наведені у Звіті Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції: *“Коли мова йде про заяви та скарги студентів, тут маєтись на увазі два основні аспекти: скарга на поведінку викладача і заяви щодо оцінок.*

*Університет має впровадити дієві та прозорі процедури подання скарг, що стосуються поведінки та дій конкретної особи. В основі таких процедур може лежати Кодекс академічної доброчесності, однак участь у його розробці повинні брати представники різних груп осіб заінтересованих сторін. Надзвичайно важливо утримувати рівновагу між належним та доступним механізмом подання скарг і уникати надмірного втручання у приватне життя особи, на яку скаржитись студент.*

*Подібним чином процедури подання апеляції на оцінки мають бути правдивими, зрозумілими і дієвими, а також попереджати можливі негативні наслідки таких скарг для студента. Процедура подання заяв має передбачати більше гарантій та процедурних засобів захисту, у т.ч. з поміж іншого час, що виділяється на розгляд скарги, право студента залучити представників студентського самоврядування до процесу подання апеляції та конкретні наслідки, які може мати процедура подання апеляції.”<sup>3</sup>*

#### **Елемент 4: Добір, успішність, визнання й атестація студентів**

4.1 Студенти вступають до навчального закладу, проходять оцінку успішності, визнання і отримують диплом шляхом прозорого, справедливого процесу, базованого на їхній успішності.

4.2 Заклад має і процедури, і інструменти для збору й моніторингу інформації про успішність студентів і вживає заходів на основі цієї інформації.

4.3 Університет застосовує різні види методик тестування, які валідні (перевіряють саме те, що потрібно перевіряти), надійні (за однакову успішність ставлять однакові бали) і справедливі (жодних несправедливих несподіванок чи процедур).

4.4 Заклад оцінює і ставить заліки за практичну освіту.

#### **Ключові результати опитування.**

Моніторинг засвідчив, що процес зарахування до НаУОА прозорий, об'єктивний і ґрунтований на основі індивідуального рівня знань абітурієнтів, а процедури добору й атестації студентів у НаУОА загалом дієві та прозорі. Про це свідчать понад 85% опитаних у кожній категорії респондентів.

Водночас як результати опитування, так і подальші інтерв'ю та фокус-групи продемонстрували таке:

1. Відповідаючи, респонденти більше зосереджувалися на питанні добору студентів і менше уваги приділяли процесу оцінювання їхньої успішності й

<sup>3</sup> Звіт Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції. Ділейн Р. Свенсон, Томас Г. Спіді Райс, Іван Ромашенко, Марія Цип'яшук. – 2018. – С. 47. – Режим доступу: <https://newjustice.org.ua/materials/2986/>.

атестації. Водночас студенти займають досить однозначну позицію щодо того, що бали під час певного курсу потрібно ставити лише за продемонстровані знання та навчальну активність.

Щодо методів оцінювання, то адміністрація та викладачі переконані (91,6 та 83,8% відповідно), що студенти отримують бали за об'єктивними та справедливими методами і критеріями оцінювання. Водночас студенти, випускники та роботодавці дали нижчий відсоток ствердних відповідей (62,2, 69,3 та 68,1% відповідно – показник ствердних відповідей; 24,1, 23,1 та 31,8% – нейтральних відповідей). Така різниця у відповідях може свідчити про недостатній збір інформації з боку університету та викладачів від самих студентів щодо якості системи оцінювання загалом та кожного конкретного курсу і викладача. Окрім того, на об'єктивність оцінювання можуть впливати, наприклад, такі чинники, як: публічне оголошення балів за кожне заняття та за курс загалом; ознайомлення викладача з рейтингом студента за попередні роки/курси (зокрема, коли викладач бачить у заліковій книжці/індивідуальній відомості студента бали, що істотно відрізняються від того, який він вирішив поставити за поточний предмет тощо).

### **Рекомендації.**

Доцільно впроваджувати систему оцінювання та оголошення балів так, щоб їх доводити безпосередньо до самого студента/студентки, а не оголошувати перед усією групою. Це можна забезпечити шляхом заповнення електронних індивідуальних журналів. При цьому зведення інформації за балами треба організувати або повністю автоматизовано, або передати навчально-методичному відділу.

Про добір методів оцінювання йшлося в описі Елемента 3. Водночас університету варто подбати про те, щоб процедури допуску та критерії визначення успішності студентів на всіх рівнях були доведені до студентів безпосередньо і завчасно, зі зрозумілим описом того, демонстрації яких знань і вмінь вимагає той або той спосіб оцінювання.

НаУОА варто переглянути процеси проведення профорієнтації, зокрема в частині залучення студентів.

Важливим етапом завершення процедури атестації студентів є видача документів про освіту, тож університету потрібно посилити контроль за якістю виготовлення цих документів.

### **Елемент 5: Викладацький склад**

5.1. Заклад визнає свою першочергову відповідальність за професорсько-викладацький склад і надає викладачам можливості для професійного розвитку.

5.2. Університет установлює і дотримується чітких, прозорих і справедливих процедур добору працівників.

5.3.Заклад заохочує до наукової діяльності з метою посилення зв'язку між освітою і дослідженнями та інноваціями в методах викладання та застосуванні нових технологій.

5.4.Університет сприяє вдосконаленню викладання і застосуванню різноманітних інтерактивних методів.

5.5 Заклад визнає і підтримує міжнародне навчання та можливості для обміну як вагомий компонент академічної та викладацької мобільності й розвитку.

5.6 Університет визнає, що залучення професорсько-викладацького складу до управління – вагомий компонент змістовного розвитку університету.

### **Ключові результати опитування.**

Моніторинг не виявив особливих проблем у процедурах добору та прийняття на роботу співробітників університету.

Водночас значний відсоток нейтральних відповідей із боку адміністрації університету вказують на те, що керівники не достатньо володіють інформацією щодо кваліфікованості, компетентності, організованості, підготовленості до занять викладачів (33,3% нейтральних відповідей від представників адміністрації), а також, чи використовують НПП методи, основані на вирішенні практичних проблем (33,3% нейтральних відповідей від представників адміністрації), чи з ентузіазмом ставляться до предмету, який викладають (50% нейтральних відповідей від представників адміністрації). Натомість викладачі позитивно відповідають на ці запитання (понад 90% позитивних відповідей). Студенти погоджуються з цими твердженнями більше, ніж адміністрація, проте менше, ніж викладачі, та звертаються з прохання залучати до викладання ще більше практиків.

Варто зазначити, що викладачі готові до процедури оцінювання своєї роботи, проте за умови дієвих механізмів і можливості оскарження результатів.

### **Рекомендації.**

Університету варто визначити та запровадити інструменти моніторингу процесу викладання та його наповнення задля того, аби виявляти свої сильні сторони, а також аспекти, які потребують посилення. Для отримання інформації про методи та якість викладання доречно використовувати різні засоби моніторингу, зокрема й використані в цьому дослідженні: анкети анонімних опитувань студентів за результатами проведення курсів; опитування випускників; особисте спілкування з викладачами та студентами; проведення фокус-груп. Умотивованість викладача до певного предмету можна також з'ясувати шляхом аналізу інших напрямів його діяльності: наукових або інших публікацій, участі в університетських і позаакадемічних заходах; надання студентам додаткового актуального матеріалу тощо. Значну частину такої інформації – за умови активного заповнення з боку викладачів – можна отримувати з електронного ресурсу QA.

У Рекомендаціях до Елементу 3 вже йшлося про доцільність системного підвищення кваліфікації та професійної майстерності викладачів. При цьому

корисно залучати досвід інших національних та іноземних закладів вищої освіти за відповідними напрямками.

Створення здорової конкуренції серед викладачів, особливо на етапі добору кадрів, сприятиме підвищенню якості вищої освіти, яку надає університет. Запровадження ефективної системи вибіркового курсів, сертифікатних програм може бути одним зі стимулів до професійного розвитку.

З іншого боку, викладачам потрібно відчувати зацікавленість адміністрації в такому розвитку, який можна досягти різними способами: надання реального доступу викладачам до процесу прийняття управлінських рішень (наприклад, через активне функціонування рад факультетів/інститутів і посилення повноважень самих цих рад як органу, що може ухвалювати певні самостійні в'рядні рішення на рівні факультету або інституту); збалансування навантаження та перегляду політик щодо покладання на викладачів додаткових функцій (наприклад, щодо організації різних заходів; системного опитування викладачів (наприклад, один раз на півроку) щодо ключових аспектів забезпечення ефективності їхньої роботи й організації навчального процесу загалом; забезпечення належних умов і процедур стажування викладачів та ін.

Також доречними вважаємо рекомендації, надані у Звіті Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції: *“Поточна система набору співробітників у традиційних університетах України надає перевагу кандидатам, які мають ступінь доктора наук. Втім, не завжди кандидати, які мають науковий ступінь, є більш компетентними до читання лекцій на практичних курсах за претендентів, які не мають ступеня доктора наук. Ось чому краще залучати до роботи викладачів, які мають практичний, а не суто науковий досвід. Цей факт було визнано для правничої освіти передовою міжнародною практикою шляхом запровадження на юридичних факультетах посади «професор практики/Professor of Practice», щоб діяти висновку, що спеціалісти із спеціалізацією та практичним досвідом такі ж важливі для Університету, як і викладачі, які фокусуються на традиційному дослідженні та викладанні. Проте ця практика може бути застосовна і для інших спеціальностей.*

*Тож Університету слід розглянути питання про можливість залучення до викладання фахівців без наукового ступеня, але з належним практичним досвідом та навичками, що власне заохочується і ліцензійними умовами для здійснення освітньої діяльності, а також про запровадження системи посади «професор практики»<sup>4</sup>.*

Університету варто сприяти міжнародному обміну досвідом серед викладачів усіх факультетів та спеціальностей. Можливість участі у таких обмінах може бути додатковим стимулом для самих викладачів.

<sup>4</sup> Звіт Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції. Ділейн Р. Свенсон, Томас Г. Спіді Райс, Іван Ромашенко, Марія Цип'яшук. – 2018. – С. 54-55. – Режим доступу: <https://newjustice.org.ua/materials/2986/>.

## **Елемент 6: Навчальний план, навчальні ресурси та підтримка студентів**

6.1 Заклад забезпечує ефективне навчання шляхом застосування сучасних і гнучких методів викладання.

6.2 Навчальний план університету передбачає ефективну підготовку студентів до кар'єри за спеціальністю, роботи в приватному секторі чи академічної роботи, зокрема й формування неакадемічних навичок, баланс між теорією та практикою.

6.3 Заклад забезпечує наявність ресурсів, які містять різні джерела, наприклад, бібліотеки, навчальні засоби та інфраструктуру ІТ для підтримки роботи викладачів залучаючи наставників, порадників та інших консультантів, а також адміністративних працівників.

6.4 Заклад визнає і підтримує міжнародне навчання та можливості для обміну як вагомий компонент студентського навчання.

### **Ключові результати опитування.**

Загалом студенти менше відчують підтримку з боку викладачів, ніж про це зазначають останні, однак вагомих нарікань немає. Щодо забезпечення ресурсами, то зауваги з боку студентів поодинокі, загалом літератури і ресурсів вистачає, проте студенти не могли назвати конкретні бази, до яких вони мають доступ і які використовують під час підготовки до занять. Очевидно, що причини такого явища треба додатково з'ясувати. Деякі викладачі зауважували про потребу забезпечити доступ до окремих ресурсів, зокрема, ЛігиЗакон – для юристів, [Grammarly Turnitin](#), щоб відстежувати текстові запозичення в письмових роботах студентів, [Englishcentral.com](#), щоб тренувати фонетичні навички та вміння студентів з носіями мови – для факультету романо-германських мов.

Крім того, викладачі зауважували про нечіткість у процесі замовлення літератури на бібліотеку.

Щодо інфраструктури та матеріально-технічного забезпечення загалом, учасники опитування з приємністю відзначають зручність розташування кампусів, чистоту на території та у приміщеннях загального користування. Однак чимало нарікань на холод в аудиторіях у період опалювального сезону, незручність стільців в маленьких аудиторіях (корпус колишнього гуртожитку) та дерев'яні стільці в нових потокових аудиторіях. Викладачі теж висловлювали незадоволення опаленням в університеті та недостатністю канцтоварів на кафедрах.

Варто відзначити, що під час перебування студентів на практиці, регулярна комунікація між базою практики та університетом на рівні керівників практики досить слабка або відсутня, що ускладнює моніторинг забезпечення високої якості практики з боку університету. Документація, яку студенти мають заповнювати під час практики, занадто формальна і зазвичай не відображає реального рівня підготовки.

### **Рекомендації.**

Щодо підвищення ефективності в цій ланці організації вищої освіти, пропонуємо ознайомитися з частиною рекомендацій, наведених у звітах Програм «Нове правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти, покликання на які наведено вище. Для зручності наводимо фрагмент таких рекомендацій:

*“Доброю відправною точкою для розгляду того, що лежить в основі сучасних гнучких методів викладання і навчання є «Сім принципів передової практики в галузі вищої освіти»<sup>5</sup>:*

1. *Передова практика: заохочує контакти між студентами та викладачами.*
2. *Передова практика: заохочує співпрацю між студентами.*
3. *Передова практика: сприяє активному навчанню.*
4. *Передова практика: дає швидкий зворотний зв'язок.*
5. *Передова практика: підкреслює важливість часу, що відводиться для виконання завдання.*
6. *Передова практика: повідомляє про перспективні очікування.*
7. *Передова практика: поважає різні здібності і способи навчання.*

*Існує також чудова педагогічна модель під назвою «Навчальний цикл». Вона включає п'ять базових етапів, які пов'язані між собою та впливають один із одного, а саме: формування цілей, вивчення досвіду учасників, опрацювання їхніх знань та доповнення їх новою інформацією, узагальнення наданої інформації та застосування щойно отриманих знань. Ця модель приносить досить непогані результати в окремих групах, а також в рамках повного курсу навчання, навчальних планів та програм.*

*Сучасний процес викладання і навчання більшою мірою має бути орієнтований на розвиток критичного і аналітичного мислення студентів. Класичні лекції та семінари, під час яких студенти повинні просто відтворювати те, що вони прочитали, приносять лише незначні результати. Студенти – це особлива аудиторія, оскільки вони вже не діти, але ще і не дорослі. Саме з цієї причини методика викладання повинні поєднувати у собі як андрагогічні, так і педагогічні підходи, техніки та принципи, тобто слухання, навчання та виконання. Останній відомий як «Принцип Конфуція» – «навчання через дію».*

*Університету необхідно акумулювати знання студентів та викладачів Університету, які вже отримали певний зовнішній досвід навчання та викладання, належним чином приймати та запроваджувати нові та альтернативні підходи, які ґрунтуються на його внутрішньому потенціалі. Університет може користуватися різноманітними форматами для обміну досвідом: від класичних семінарів до неофіційних тренінгів, на яких учасники можуть активно взаємодіяти один з одним та генерувати нові ідеї.”<sup>6</sup>*

<sup>5</sup> «Сім принципів доброї практики вищої освіти» вперше опубліковано в Бюлетені Американської асоціації вищої освіти (American Association of Higher Education), (Chickering & Gamson, 1987). Вони актуальні й зараз.

<sup>6</sup> Звіт Програми «Нове Правосуддя» за результатами зовнішнього незалежного оцінювання якості освіти в національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого на базі інституту підготовки кадрів для органів юстиції. Ділейн Р. Свенсон, Томас Г. Спіді Райс, Іван Ромашенко, Марія Цип'яшук. – 2018. – С. 59-60. – Режим доступу: <https://newjustice.org.ua/materials/2986/>.



Навчальне й академічне середовище повинне сприяти тому, щоб викладачі та студенти хотіли проводити в ньому якомога більше часу. Іншими словами, університетський простір, зокрема й бібліотека, начальні та інші приміщення, повинен бути комфортним для перебування, забезпечувати базові потреби людини: потребу в теплі, доступу до їжі та води, безпеку. Насамперед простір повинен бути просторим і світлим, з мобільними, але водночас зручними засобами для роботи, достатньою кількістю розеток, безперешкодним доступом до мережі Інтернет тощо. Тож університету треба працювати над залученням коштів, енергоефективністю будівель, а відтак економією значної частини грошей на опалення і використання їх на інші ресурси.

Надзвичайно важливо, щоб студенти та викладачі мали зручний доступ до харчування під час навчального дня. Ціни на харчування повинні бути доступними, адже потрібно враховувати, що більшість студентів ще не має самостійного заробітку, далеко не всі з них отримують стипендію чи інші види державної грошової допомоги; окрім того, чимало викладачів щоразу приїзять до університету з інших міст, що вже передбачає досить значні витрати.

Університету варто приділити значну увагу вдосконаленню практики студентів під час навчання. Доцільно розглянути або створення окремого підрозділу, який буде відповідальним лише за організацію практики, або ж визначити спеціально відповідальних осіб на кожному факультеті/інституті. При цьому ефективними такі нововведення будуть тоді, коли означені функції виконуватимуть саме окремі особи/підрозділи, а не вже наявні структурні підрозділи, як-от: навчально-методичний відділ, деканати, кафедри тощо.

Важливо комунікувати з представниками баз практик і постійно відстежувати якість проходження практики. Така комунікація повинна відбуватися на рівні університету (факультету/інституту) та керівника від бази практики. Також варто спілкуватися зі студентами, які проходили практику, з'ясовувати, що їм сподобалося, а що ні, які аспекти потребують вдосконалення тощо. Університету треба відмовлятися від співпраці з тими базами практик, де її не можуть організувати на якісному рівні.

## **Елемент 7: Інформаційний менеджмент та адміністрування**

7.1 У закладу є ефективні процедури збору, аналізу та використання відповідної інформації задля ефективного управління навчальними програмами та іншими видами діяльності.

7.2 Університет залучає студентів і працівників до надання та аналізу інформації і планування подальшої діяльності.

7.3 Заклад забезпечує швидку й ефективну передачу важливої інформації безпосередньо студентам.

7.4 Заклад ефективно управляє і адмініструє програми навчання, щоб забезпечити студентам сприятливе середовище для навчання.

### **Ключові результати опитування.**

В університеті вже багато років функціонує та постійно вдосконалюється електронна система Moodle, яка пропонує чимало можливостей для ефективної організації навчального процесу, обміну інформацією між усіма учасниками академічної спільноти. Особливо в останні роки налагоджено процес створення персональних електронних скриньок на домені oa.edu.ua, що дає змогу зв'язатися з кожним студентом і викладачем у разі потреби.

З іншого боку, як демонструють результати опитування, зокрема рівень нейтральних відповідей на цикл запитань цього Елементу, далеко не всі викладачі та студенти активно використовують описані ресурси, або ж користуються ними лише в дуже обмеженому функціоналі. Це частково пояснює існування певних труднощів у системі комунікації між учасниками академічної спільноти, що відчувається на усіх рівнях: адміністрація, викладачі, студенти.

Окрім причин суто технічного характеру, проблеми в комунікації спричинені браком визначеності розподілу функційних обов'язків співробітників різних підрозділів, надання значної кількості поточних завдань, які перешкоджають виконанню основних обов'язків, відсутності реальної співпраці між різними підрозділами. Надзвичайно виснажливим уважають той факт, що потрібно подавати різну кількість звітів або іншої інформації, часто термінових та іноді спричинених відсутністю співпраці між підрозділами.

Більшість учасників освітнього процесу вітає та цілком нормально сприймає інститут старости. Викладачі й адміністратори вбачають у старостах основний "канал" спілкування з групами студентів, а самі студенти сприймають старост як традицію та роль, без якої група не зможе нормально функціонувати.

Варто зауважити, що значна частина студентів задоволена інтерфейсом офіційного сайту НаУОА, проте, як і більшість викладачів, не знаходить достатньою мірою висвітлених анонсів подій, про які можна прочитати вже в новинах. Про будь-які зміни або події найчастіше дізнаються від колег. Сайт використовують для переходу на бібліотечні ресурси, Moodle, систему «Розклад» тощо.

Щодо розкладу, то 58,3% представників адміністрації вважають його ефективним і зручним як для студентів, так і для викладачів. 58,8% викладачів переконані, що розклад такий для них і 55% – що для студентів, і лише 41,4% останніх уважають його таким для себе. Однак під час спілкування у фокус-групах цей показник був скорегований, оскільки чимало студентів висловлювали незадоволення виставленням занять: починаючи від нерівномірного розподілу навантаження, спричиненого, як правило, незбалансованістю навчального плану, закінчуючи надмірною кількістю «вікон» у розкладі.

Можна передбачити, що ситуація поліпшиться із широким упровадженням електронного розкладу, розпочатого у 2017-2018 н. р.

Своєю чергою, викладачі відзначили задоволеність непостійним розкладом, адже в умовах, коли чимало науково-педагогічного складу доїжджають до Острога, відсутність сталого розкладу дає змогу швидко корегувати свій графік і ефективно використовувати час.

### **Рекомендації.**

Університету варто розробити дієву комунікаційну стратегію як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях. При цьому документ повинен передбачати чітку та зрозумілу систему обігу інформації, її зберігання, відповідальних осіб, порядок взаємодії між різними підрозділами тощо. Доцільно до її розроблення залучати всіх учасників освітнього процесу та інших стейкхолдерів (зацікавлених осіб). Публічно обговорити проект комунікаційної стратегії до її затвердження.

Одночасно з розробленням комунікаційної стратегії розробляти план її реалізації, який повинен підлягати регулярному перегляду (не рідше одного разу на рік) та коригуванню.

Університету потрібно заохочувати активне використання учасниками освітнього процесу технічних можливостей, які пропонує заклад, зокрема й ресурс системи Moodle.

Безперечно, існування інституту старост зручне для більшості учасників освітнього процесу. Водночас продовження цієї застарілої традиції має щонайменше два ризики: 1) нерівне ставлення до кожного студента або ж, іншими словами, надання певних привілеїв старостам у зв'язку із виконанням функцій управлінського характеру; 2) поглиблення тенденцій несаможитності й уникнення відповідальності за свій розвиток серед самих студентів, які звикають покладатися на те, що староста передасть усю необхідну інформацію, і в разі певних складнощів досить легко "перекласти вину" на старосту.

При цьому, як зазначено вище, університет уже забезпечує можливості для прямого спілкування викладачів зі студентами, які дозволяють швидкий та ручний обмін інформацією.

### **Елемент 8: Публічність інформації**

8.1 Навчальний заклад регулярно оприлюднює актуальну, неупереджену й об'єктивну інформацію (як у кількісному, так і в якісному вимірах) про свою діяльність, зокрема й програми та освітньо-кваліфікаційні рівні, які він пропонує.

8.2 Інформація про програми містить критерії відбору на них, заплановані результати навчання, процедури викладання, навчання та оцінювання, прохідні бали і навчальні можливості, які надають студентам, а також інформацію про працевлаштування випускників.

8.3 Наукові тексти, опубліковані в академічному процесі, повинні бути в онлайн-доступі.

### **Ключові результати опитування.**

Загалом публічна інформація в університеті оприлюднена. Однак варто зазначити, що бракує чіткості і структурованості подачі. Складно відстежити динаміку змін і актуальність.

Також відсоток нейтральних відповідей усіх груп респондентів може свідчити про недостатню обізнаність учасників освітнього процесу із законодавством у сфері доступу до публічної інформації, розумінням того, яка інформація обов'язкова для оприлюднення тощо.

### **Рекомендації.**

Університету варто вживати більше активних і системних заходів щодо сприяння у працевлаштуванні випускників, регулярно оновлювати та розміщувати на веб-сайті інформацію, зокрема й статистичну, щодо працевлаштування. Такі дії сприятимуть не лише фактичному працевлаштуванню студентів, але й істотно підвищать рейтинг закладу.

Доцільно створити на веб-сайті окрему сторінку або розділ про працевлаштування студентів, у якому регулярно оновлювати інформація про дійсне працевлаштування випускників (щонайменше 1 раз на півроку), вакансії, які з'являються (регулярно). Важливо, щоб була визначена особа або група осіб, яка відстежуватиме та буде постійно оновлювати таку інформацію.

Підсиленню цього аспекту значно сприятиме функціонування потужної мережі випускників (Alumni), зокрема й за конкретними спеціальностями.

Варто розглянути можливість проведення освітніх тренінгів для всіх груп академічної спільноти (адміністрації, викладачів і студентів) щодо доступу до публічної інформації та механізмів реалізації цього права.

## **Елемент 9: Постійний моніторинг і періодичність перегляду програм**

9.1 Університет постійно вдосконалює свої програми, реагуючи на вимоги та потреби студентів і суспільства, шляхом моніторингу та перегляду, зокрема, якщо це доцільно, має механізми огляду колегами (експертної оцінки).

9.2 Заклад залучає студентів та інші зацікавлені сторони до перегляду й огляду програм і публічно повідомляє про зміни та оприлюднює їх.

### **Ключові результати опитування.**

Результати дослідження свідчать про те, що університет визнає та розуміє важливість залучення всіх зацікавлених осіб до складання та регулярного оновлення освітніх програм і навчальних планів, однак цей процес перебуває на етапі розвитку.

Іноді через формальний підхід або брак спілкування і взаємодії із практиками, неефективну взаємодію викладачів та кафедр між собою, програми оновлюють без урахування вимог часу, а також трапляються випадки дублювання змісту дисциплін.

### **Рекомендації.**

Посилення мережі випускників (Alumni), про що йшлося вище, створення почесних консультативних рад, запровадження чітких і зрозумілих механізмів розроблення, перегляду, оновлення та затвердження освітніх програм і навчальних планів із залученням до цього студентів, випускників і роботодавців значно сприятиме підвищенню якості в університеті.

Ефективна комунікація та співпраця різних підрозділів між собою також дасть змогу швидше досягти означеної цілі.

### **Елемент 10: Циклічне зовнішнє забезпечення якості**

10.1 Заклад на циклічній основі здійснює зовнішню перевірку процесів забезпечення якості відповідно до ЕСР, при цьому кожна така перевірка відбувається з урахуванням напрацювань із часу останньої перевірки.

10.2 Університет сприяє проведенню внутрішнього оцінювання перед проходженням кожного зовнішнього оцінювання.

#### **Ключові результати опитування.**

Підсумовуючи це дослідження, варто відзначити відкритість і готовність адміністрації університету до проведення внутрішнього та зовнішнього оцінювань процесів забезпечення якості освіти. Це свідчить про беззаперечне прагнення закладу розвиватися та вдосконалюватися.

Оскільки цей моніторинг є, по суті, першим комплексним оцінюванням процесів забезпечення якості освіти, це пояснює відсоток нейтральних відповідей респондентів на запропоновані тези. Зокрема, твердження «НаУОА на циклічній основі проходить зовнішнє оцінювання процесів забезпечення якості вищої освіти» оцінили нейтрально 41,7% представників адміністрації, 37,5% викладачів, 40,4% студентів, 48,4% випускників, 36,4% роботодавців, а твердження «НаУОА сприяє проведенню внутрішнього оцінювання перед проходженням кожного зовнішнього оцінювання» оцінили нейтрально 25% представників адміністрації, 35% викладачів, 42,5% студентів, 52,5% випускників, 54,5% роботодавців.

Основна проблема – це відсутність алгоритму внутрішнього аудиту, що тісно переплітається із визначенням показників ефективності та співпраці між підрозділами.

#### **Рекомендації.**

Після того, коли перші кроки вже зроблено, найголовніше – це виробити чітку систему внутрішнього моніторингу, яка б містила критерії, періодичність, методи та порядок аналізу зібраної інформації, процес формування рекомендацій та їх впровадження, зокрема й виконання рекомендацій за цим моніторингом, які університет уважатиме за доцільне врахувати.

Розробити положення про внутрішній аудит і виконання попередніх рекомендацій.

Проректор з науково-педагогічної роботи	Д. М. Шевчук
Помічника ректора зі стратегічного розвитку та забезпечення якості освіти НаУОА	В. О. Волинчук
Викладачка кафедри теорії та історії держави і права Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського	М. Б. Цип'ящук

Звіт схвалено на засіданні вченої ради НаУОА (протокол № 13 від 31 травня 2018 року).