

УДК 37.014:37.091.214]:[378.2:37.091.279.7]-048.445(045)

DOI: 10.31499/2307-4906.3.2023.289898

ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК КРИТЕРІЙ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

Ірина Албул, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

ORCID: 0000-0001-7056-3157

E-mail: albuliv1977@gmail.com

У статті представлено визначення та оцінка ролі людського потенціалу у забезпеченні якості реалізації освітньої програми в умовах ЗВО. Доведено, що євроінтеграція України передбачає забезпечення якості вищої освіти з метою підготовки конкурентноспроможного фахівця для вітчизняного та міжнародного ринку праці; якість реалізації освітніх програм залежить від активності співпраці внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів; Обґрунтовано, що розвиток освітньої програми вимагає ефективної системи розвитку персоналу, створення можливостей для самовдосконалення та саморозвитку науково-педагогічних працівників, які реалізують освітню програму, систематичного вивчення їх професійних потреб та запитів.

Ключові слова: якість освіти; якість освітньої програми; людські ресурси; стейкхолдери; гарант; науково-педагогічні працівники; роботодавці; критерії оцінювання.

HUMAN RESOURCES AS AN EVALUATION CRITERIA QUALITIES OF THE EDUCATIONAL PROGRAM

Iryna Albul, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.

ORCID: 0000-0001-7056-3157

E-mail: albuliv1977@gmail.com

The article presents the definition and assessment of the role of human potential in ensuring the quality of the implementation of the educational program in the conditions of higher education. It has been proven that the European integration of Ukraine involves ensuring the quality of higher education in order to prepare a competitive specialist for the domestic and international labor market. Specialist training is a multidimensional process that requires special attention to human potential and human resources. Creating adequate conditions for the preparation of competitive human capital also requires a decent level of scientific and pedagogical workers involved in the implementation of the educational program.

It is well-founded that the quality of implementation of educational programs depends on the activity of cooperation of internal and external stakeholders. The quality of the implementation of the educational program will be facilitated by systematic measures to improve the professionalism of teachers and the effectiveness of clear and transparent procedures for monitoring the professionalism of scientific and pedagogical workers.

It was established that the management of the educational program at the academic level is carried out by the guarantor, whose task is the organization of the collegial development of the educational program, the implementation of quality control of the work of scientific and pedagogical workers, the analysis and implementation of the best experience of world and domestic higher education in the

content and technology of the implementation of the educational program; interaction with employers and graduates, etc.

It is proven that the development of the educational program requires an effective system of personnel development, the creation of opportunities for self-improvement and self-development of scientific and pedagogical workers who implement the educational program, a systematic study of their professional needs and requests.

Keywords: *quality of education; quality of the educational program; human resources; stakeholders; guarantor; scientific and pedagogical workers; employers; evaluation criteria.*

Важко переоцінити значення особистості у розвитку суспільства, особливо суспільства, яке прагне прогресу, поступу вперед. Саме таким є українське суспільство, яке, навіть в умовах страшної російсько-української війни, високо тримає планку своїх прагнень, бачить перспективи свого розвитку. Ті перспективи, безумовно, у євроінтеграції, у активному долученні до глобалізаційного розвитку на паритетних засадах. Бути нарівні з розвиненим світом – це означає забезпечити якість своєї діяльності, що, у свою чергу, вимагає якості підготовки фахівця, якості освіти. Такий же вектор задекларований у резолюції Генеральної Асамблеї ООН під назвою «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку на період до 2030 року» у окремо визначеній цілі «Якісна освіта».

Проблеми якості вищої освіти та встановлення ролі людського потенціалу у її забезпеченні є науковим інтересом чималої кількості сучасних дослідників. Так, Н. Авшенюк розглядає вищу освіту як можливість соціального і культурного порозуміння й економічного поступу, наголошує на посиленні автономії й соціальної відповідальності університетів в умовах лібералізації вищої освіти. Ю. Баланюк, Ю. Рашкевич та Т. Семигіна розкривають основні засади у формуванні системи кваліфікацій у контексті трансформації освітньої парадигми, досліджують механізми державного регулювання системи кваліфікацій. Г. Клімова аналізує систему гарантій якості вищої освіти в умовах реалізації Болонського процесу. О. Жегус досліджує роль і значення ключових стейкхолдерів закладів вищої освіти на галузевому ринку. Г. Піскурська обґрунтовує значення участі різних груп стейкхолдерів у процесі забезпечення якості вищої освіти, встановлює відмінності у сприйнятті та розумінні поняття «якість освіти» представниками різних груп стейкхолдерів.

Метою даного дослідження є визначення та оцінка ролі людського потенціалу у забезпеченні якості реалізації освітньої програми в умовах ЗВО.

Відповідно до «Енциклопедії сучасної України» саме людські ресурси як сукупність людей з їхніми фізичними, розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом є фактором економічного розвитку [1].

В Україні підготовка конкурентноспроможного фахівця можлива в умовах якісної реалізації освітніх програм у ЗВО. Цей складний та багатовимірний процес вимагає особливої уваги до людського потенціалу, людських ресурсів.

Говорячи власне про людей, задіяних у процесі реалізації освітніх програм, ми маємо на увазі представників таких категорій стейкхолдерів, як здобувачі, науково-педагогічні працівники, гарант освітньої програми, роботодавці, фахівці-практики, експерти в галузі, академічна спільнота, представники органів влади, громадських організацій, випускники освітніх програм та ін. І кожний з цих перерахованих стейкхолдерів має розуміти, що розвиток суспільства вимагає кваліфікованого

фахівця, здатного конкурувати на європейському рівні, на рівні розвинутого цивілізованого світу.

У «Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради Європи» від 23 квітня 2008 року щодо запровадження європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя (EQF for LLL) термін «кваліфікація» трактується як «формальний результат оцінювання та затвердження, який отримується, коли компетентний орган встановлює, що особа досягла результатів навчання у відповідності зі встановленими стандартами» [18].

«Лісабонська конвенція з визнання кваліфікацій вищої освіти в європейському регіоні», ратифікована Парламентом України 1997 року, трактує кваліфікацію як «будь-який ступінь, звання, диплом або інше свідоцтво, що видане компетентним органом і засвідчує успішне закінчення відповідної програми з вищої освіти» [3].

У концепції Міжнародної стандартної класифікації професій кваліфікацію тлумачать як спроможність особи реалізовувати завдання та виконувати обов'язки у конкретній діяльності [5].

Своєрідне узагальнення вказаних підходів щодо трактування поняття «кваліфікація» виписане у Законі України «Про вищу освіту»: «кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту» [2].

«Національним планом дій зовнішнього забезпечення якості вищої освіти України на період 2022–2023 рр.» визначається основна мета системи вищої освіти України, що полягає у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу, здатного свідомо діяти та сприяти високотехнологічному й інноваційному розвитку держави, забезпечити оптимальну самореалізацію особистості, задовольнити потреби суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях, конструктивно поєднати освіту з наукою та виробництвом [7].

Створення адекватних умов для підготовки такого людського капіталу вимагає і гідного рівня науково-педагогічних працівників, задіяних у реалізації освітньої програми. Особлива увага цьому питанню приділяється під час оцінювання реалізації освітньої програми за критерієм 6 «Людські ресурси», зокрема згідно першого підкритерію встановлюється рівень академічної та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних та педагогічних працівників, які беруть участь у реалізації освітньої програми та забезпечують досягнення програмних цілей та результатів навчання [19].

Варто наголосити, що одним з основних принципів акредитації освітніх програм є повага та визнання кадрової автономії ЗВО, і саме заклад вищої освіти повинен дати відповідь на питання щодо мотивів добору НПП для викладання конкретних ОК.

Оцінюючи реалізацію ОП за першим підкритерієм критерію 6, варто орієнтуватись, що «академічна кваліфікація» визначає компетентності у конкретній спеціальності, підтверджується документами про відповідну освіту, результатами наукової діяльності у визначеній сфері; «професійна кваліфікація» підтверджується наявним досвідом професійної діяльності у відповідній сфері, і саме цей досвід уможливіє фахове викладання відповідних дисциплін.

Окремої уваги потребує співвіднесення відповідності викладача ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності та відповідності освітньому компоненту. З одного боку, ліцензійні умови вимагають співвіднесення викладача із спеціальністю. З іншого боку, саме експерти НАЗЯВО повинні встановити рівень відповідності компетентностей певного викладача конкретному освітньому компоненту, причому при оцінці варто брати до уваги як об'єктивні показники (освіта, наукова діяльність, стажування...), так і дотримуватись індивідуального підходу щодо кожного кейсу, зважати на аргументовані пояснення ЗВО [19].

Вимога щодо відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних працівників освітнім компонентам на конкретному рівні вищої освіти задекларована «Ліцензійними умовами провадження освітньої діяльності», п. 3б., і конкретизується як «Відповідність освітньої та/або професійної кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та наукових працівників освітньому компоненту визначається: документами встановленого зразка (про вищу освіту; присудження наукового ступеня (однакова за змістом спеціальність (предметна спеціальність, спеціалізація); наявністю досвіду професійної діяльності (заняття) за відповідним фахом (спеціальністю, спеціалізацією) не менше п'яти років; керівництвом (консультуванням) дисертації на здобуття наукового ступеня за спеціальністю, що була захищена в Україні або за кордоном; щонайменше п'ятьма публікаціями у наукових виданнях, які включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection, протягом останніх п'яти років» [4].

Очевидно, забезпечення потрібного рівня професіоналізму викладача для успішної реалізації освітньої програми вимагає неупередженого і відкритого конкурсного відбору. Саме завдяки прозорим і чітким процедурам конкурсів на заміщення вакантних посад у ЗВО є можливість встановити реальний професіоналізм науково-педагогічного працівника та спроможність забезпечити викладання відповідно до цілей освітньої програми.

Під час акредитаційної експертизи освітньої програми, оцінюючи її за підкритерієм «6.2. Процедури конкурсного добору викладачів є прозорими і дають можливість забезпечити потрібний рівень їхнього професіоналізму для успішної реалізації освітньої програми» експертам необхідно встановити, а ЗВО чітко пояснити, яким чином процедура конкурсного добору враховує професіоналізм викладачів як вимогу. Якісна реалізація освітньої програми передбачає постійний розвиток, вдосконалення, тому доцільним буде проаналізувати специфіку проблем, які виникають у ЗВО при доборі викладачів для реалізації програми та як саме встановлені проблеми вирішуються.

Для прикладу наведемо локальну нормативну-правову базу для конкурсного відбору викладачів в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. Так, Статутом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (2022) задекларовано «професіоналізм» як принцип реалізації Концепції освітньої діяльності [20].

У «Положенні про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та укладання з ними трудових договорів (контрактів)» (2022) зазначається, що відкритість, гласність, законність,

колегіальність прийняття рішень, незалежність, об'єктивність та обґрунтованість рішень, неупереджене ставлення до кандидатів на вакантні посади науково-педагогічних працівників є базовими засадами конкурсного відбору [13].

«Положення про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників УДПУ імені Павла Тичини» (2022) регламентує рейтингування науково-педагогічних працівників для підвищення ефективності та результативності їхньої професійної діяльності; уможливорює формування банку статистичної інформації про динаміку розвитку структурних підрозділів; здійснюється на принципах прозорості та об'єктивності в оцінюванні діяльності; є передумовою для здорової конкуренції у професорсько-викладацькому колективі; сприяє якості освітньої діяльності та вищої освіти в УДПУ імені Павла Тичини [16].

У «Положенні про забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини» (2019) зазначено, що система внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в УДПУ передбачає серед іншого і контроль за кадровим забезпеченням освітньої діяльності, зокрема вибудовано систему відбору науково-педагогічних працівників [8].

При визначенні можливості здійснювати наукове керівництво досліджується рівень відповідності НПП вимогам Міністерства освіти і науки України та УДПУ, що задекларовано у «Положенні про підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини» (2022) [12].

У середовищі людського капіталу, задіяного у реалізації освітньої програми, гідне місце займають роботодавці як зовнішні стейкхолдери. Питання співпраці з роботодавцями є одним із найважливіших у вивченні умов реалізації освітньої програми. Відповідно до рекомендацій НАЗЯВО, оцінка такого залучення здійснюється в рамках підкритерію 6.3. «Заклад вищої освіти залучає роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу». Можливості співпраці з роботодавцями відкриваються через проектування та оновлення освітніх програм; спільну діяльність під час практики; партнерські виконання науково-дослідних робіт; проходження стажування педагогічних та науково-педагогічних кадрів на виробництві; трансфер технологій та інноваційність при реалізації ОП [19].

Оцінюючи освітні програми третього освітньо-наукового рівня вищої освіти, варто звернути увагу ще і на дієву участь керівників кафедр, дослідницьких груп, наукових установ у здійсненні фундаментальних та/або практичних досліджень; рівень співпраці фахівців ІКТ у науковій діяльності, організації та проведенні навчальних занять, залучення до розробки та реалізації наукових проєктів, розробки пропозицій щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності тощо.

Окремим напрямом залучення професіоналів-практиків, експертів галузі, представників роботодавців до освітнього процесу є їх участь у проведенні аудиторних занять. При акредитаційній експертизі доцільним є вивчення питання участі практиків у теоретичних чи практичних заняттях, встановлення характеру трудових відносин: це може бути формальний характер, наприклад, через працевлаштування-сумісництво, а може бути і неформальний характер, як-то майстер-класи, гостьові лекції, «просто»

участь у аудиторних заняттях та ін.

Співпраця з роботодавцями, безумовно, сприяє якійсь підготовці майбутніх фахівців. Разом з тим, така партнерська діяльність НПП та професіоналів-практиків, експертів галузі, представників роботодавців сприяє і професійному вдосконаленню самих викладачів, уможливорює оптимальне поєднання теорії та практики, науки та «польової роботи».

Варто наголосити, що розвиток освітніх програм вимагає і постійного розвитку НПП, задіяних у реалізації освітніх програм, а тому заклад вищої освіти зацікавлений у професійному розвитку викладачів із використанням власних програм або ж залучаючи до співпраці інші організації. Експерти НАЗЯВО при акредитаційних експертизах вивчають наявність та ступінь дієвості системи професійного розвитку викладачів; вітається різновекторність напрямів професійного розвитку (дидактичні, мовні...); досліджується відповідність системи професійного розвитку потребам та інтересам викладачів, а також адекватність і реальна дієвість створених умов щодо підвищення якості викладання.

Вважаємо, що якості реалізації освітньої програми сприятиме систематичне вивчення та усвідомлення професійних потреб викладачів, створення реальних умов для професійного розвитку, систематичні заходи підвищення фаховості викладачів та дієвість чітких і прозорих процедур моніторингу професіоналізму науково-педагогічних працівників.

Щодо вивчення та усвідомлення професійних потреб викладачів, то дозволимо собі навести приклад з досвіду діяльності факультету соціальної та психологічної освіти УДПУ імені Павла Тичини, а саме – системна й багатоаспектна робота з організації та проведення опитувань усіх стейкхолдерів [21].

Так, успішно вивчаються питання щодо академічної доброчесності в університеті, проводиться опитування науково-педагогічних працівників щодо організації освітньої діяльності в умовах дистанційної освіти, окремим аспектом є вивчення думки наукових керівників здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти та ін.

Щодо підвищення фаховості викладачів, то варто наголосити на діяльності Науково-методичного центру професійного розвитку викладачів УДПУ імені Павла Тичини, основними завданнями якого є створення системи неперервного підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників; організація постійно діючих науково-методичних семінарів для різних категорій працівників ЗВО (молодий викладач, досвідчений викладач, завідувач кафедри) та ін. [6]. До речі, вивчення професійних потреб і запитів викладачів також є неодмінною складовою діяльності даного центру.

Потреба у постійному підвищенні фаховості викладача – це і вимога вдосконалення освітнього процесу, розвитку освітньої програми, оптимізація підготовки конкурентноспроможного фахівця... Це і вимога національних документів щодо освіти. Так, обов'язок педагогічних та науково-педагогічних працівників постійно вдосконалюватися декларується «Порядком підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників», в якому акцентується увага на необхідності узгодження професійного розвитку з державною політикою в галузі освіти та забезпечення якості освіти; наголошується на можливості вдосконалювати кваліфікацію в Україні та за її межами; наявність різних форм підвищення кваліфікації

(інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева), дуальна, на робочому місці, на виробництві тощо) і видів (навчання за програмою підвищення кваліфікації, у тому числі участь у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) підвищення кваліфікації [17].

Вказаний «Порядок...» та інші національні документи відображені у локальному документі УДПУ імені Павла Тичини – «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасниками освітнього процесу Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини», в якому виокремлюються «міжнародна (зовнішня) академічна мобільність (міжнародні програми, проекти...)», яка «...реалізується вітчизняними учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти (наукових установах) – партнерах поза межами України, а також іноземними учасниками освітнього процесу у вітчизняних закладах вищої освіти (наукових установах); внутрішня академічна мобільність, яка реалізується вітчизняними учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти (наукових установах) – партнерах у межах України». Серед форм академічної мобільності зазначаються «участь у спільних проектах, викладання, наукове дослідження, наукове стажування, підвищення кваліфікації» та ін. [14].

Варто зауважити, що питання професійного розвитку науково-педагогічних працівників вимагає системного підходу, і саме таким є підхід в УДПУ імені Павла Тичини. Так, складовими є: програми розвитку факультету, кафедри; плани підвищення кваліфікації (перспективний, річний); плани стажування; індивідуальні плани роботи викладача; саморозвиток і самовдосконалення НПП; діяльність науково-методичного центру професійного розвитку викладачів; науково-методична комісія факультету, науково-методичний семінар кафедри; конкурсні відкриті заняття; участь у вебінарах, тренінгах, майстер-класах; участь НПП у конкурсах...

Щодо участі у конкурсах, то дана діяльність унормована локальними документами УДПУ імені Павла Тичини: «Положення про конкурс «Кращий молодий науковець УДПУ» [9], «Положення про конкурс підручників, навчальних посібників та монографій...» [10] та ін.

Досліджуючи питання людських ресурсів та їх значення у забезпеченні якості реалізації освітньої програми, окрему увагу варто приділити вивченню та визначенню ролі гаранта ОП як, на нашу думку, основного двигуна у реалізації освітньої програми.

Права та можливості гаранта у забезпеченні якості ОП декларуються у локальних документах УДПУ імені Павла Тичини [11; 15].

Так, у «Положенні про освітні програми...» підкреслюється автономія закладу вищої освіти щодо призначення, прав та обов'язків гаранта освітньої програми, який є відповідальним за якість освітньої програми. Саме гарант відіграє одну з ключових ролей у внутрішньому забезпеченні якості вищої освіти, якості реалізації освітньої програми [11].

Згідно «Положення про освітні програми...», внутрішнє забезпечення якості вищої освіти передбачає і «адміністративні перевірки – процедури перевірки якості здійснення основних робочих процесів у рамках реалізації ОП з метою встановлення їх відповідності вимогам і нормам» [11]. Суб'єкти таких перевірок визначаються на різних рівнях: навчально-методичної ради; відділу ліцензування,

акредитації та моніторингу якості освіти; навчально-методичного відділу; керівника факультету / інституту або гарантом ОП (підкреслено нами – І. А.). Адже саме гарантом здійснюється управління освітньої програмою на академічному рівні, що передбачає колегіальне розроблення освітньої програми, навчальних планів, методичного та інформаційного забезпечення освітнього процесу; контроль якості роботи НПП, задіяних у реалізації ОП; аналіз і впровадження перспективного досвіду міжнародної та національної вищої освіти; взаємодія з підрозділами Університету з питань проектної, дослідницької роботи, практики здобувачів вищої освіти; конструктивна взаємодія з роботодавцями та випускниками для оптимізації потрібних компетентностей випускника і оцінки обраних технологій реалізації ОП; підготовка освітньої програми до процедур оцінки якості [11].

Як зазначали вище, гарантом, серед іншого, контролюється і якість методичного та інформаційного забезпечення освітнього процесу, зокрема робочої програми навчальної дисципліни – документу, який визначає конкретний зміст навчальної дисципліни, ...визначає компетентності..., встановлює алгоритм вивчення навчального матеріалу з урахуванням міжпредметних зв'язків, що виключає дублювання навчального матеріалу. Саме координація гаранта освітнього процесу забезпечить вказані вимоги. У «Положенні про робочу програму...» зазначається необхідність погодження змісту робочих програм з гарантом ОП, також внесення поточних змін [15].

Розвиток суспільства вимагає вдосконалення підготовки фахівців, а значить і постійного розвитку освітніх програм. У «Положенні про освітні програми...» декларуються вимоги до розвитку освітньої програми та науково-педагогічних працівників, які її реалізують. Зокрема, зазначається, що до розвитку як безперервного процесу залучені стейкхолдери; науково-педагогічні працівники повинні чітко усвідомлювати цілі та свою роль у їх досягненні, мати відповідну вимогам законодавства кваліфікацію та відповідний рівень викладацької компетентності, брати участь у наукових дослідженнях і розробках, співпрацювати із зацікавленими особами поза межами Університету; система зворотного зв'язку (зі стейкхолдерами) є ефективною, а її результати є дієвими і сприяють практичному вдосконаленню освітньої програми. Також, зважаючи на процеси глобалізації у світі, євроінтеграції України, доцільно залучати до викладання в межах освітніх програм і запрошених науково-педагогічних працівників, зокрема із зарубіжних закладів [11].

Отже, євроінтеграція України передбачає забезпечення якості вищої освіти з метою підготовки конкурентноспроможного фахівця для вітчизняного та міжнародного ринку праці; якість реалізації освітніх програм залежить від активності співпраці внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів; розвиток освітньої програми вимагає ефективної системи розвитку персоналу, створення можливостей для для самовдосконалення та саморозвитку науково-педагогічних працівників, які реалізують освітню програму, систематичного вивчення їх професійних потреб та запитів.

Дане дослідження не претендує на вичерпність висвітлення проблеми. Перспективним буде розроблення умов адаптації внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів до змін у реалізації освітніх програм, спричинених наслідками російсько-української війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Енциклопедія сучасної України. URL: <https://esu.com.ua/article> (дата звернення: 24.07.2023).
2. Закон України «Про вищу освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 24.07.2023).
3. Конвенція про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні. Ліссабон, 11 квітня 1997 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_308#Text (дата звернення: 24.07.2023).
4. Ліцензійні умови провадження освітньої діяльності. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.07.2023).
5. Міжнародна класифікація ISCO 08. URL: <https://register.nqa.gov.ua/isco-classifiers> (дата звернення: 24.07.2023).
6. Науково-методичний центр професійного розвитку викладачів УДПУ імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/cfzhw> (дата звернення: 24.07.2023).
7. Національний план дій зовнішнього забезпечення якості вищої освіти України на період 2022–2023 рр. URL: <http://surl.li/cvfrx> (дата звернення: 24.07.2023).
8. Положення про забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/fghzj> (дата звернення: 24.07.2023).
9. Положення про конкурс «Кращий молодий науковець УДПУ». URL: <http://surl.li/scid> (дата звернення: 24.07.2023).
10. Положення про конкурс підручників, навчальних посібників та монографій в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/fwxda> (дата звернення: 24.07.2023).
11. Положення про освітні програми в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/givtd> (дата звернення: 24.07.2023).
12. Положення про підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/jjysp> (дата звернення: 24.07.2023).
13. Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та укладання з ними трудових договорів (контрактів). URL: <http://surl.li/jjygl> (дата звернення: 24.07.2023).
14. Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність учасниками освітнього процесу Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/jgnij> (дата звернення: 24.07.2023).
15. Положення про робочу програму навчальної дисципліни в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/ebcgt> (дата звернення: 24.07.2023).
16. Положення про систему рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників УДПУ імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/flrlv> (дата звернення: 24.07.2023).
17. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.07.2023).
18. Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи від 23 квітня 2008 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_988#Text (дата звернення: 24.07.2023).
19. Рекомендації щодо застосування критеріїв оцінювання якості освітньої програми. URL: <http://surl.li/jksf> (дата звернення: 24.07.2023).
20. Статут Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/exurf> (дата звернення: 24.07.2023).
21. Факультет соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Опитування. URL: <http://surl.li/jjyey> (дата звернення: 24.07.2023).

REFERENCES

1. Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy. URL: <https://esu.com.ua/article> [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy “Pro vyshchu osvitu”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> [in Ukrainian].
3. Konventsiiia pro vyznannia kvalifikatsii z vyshchoi osvity v yevropeiskomu rehioni. Lissabon, 11 kvitnia

- 1997 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_308#Text [in Ukrainian].
4. Litsenziini umovy provadzhennia osvithoi diialnosti. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
 5. Mizhnarodna klasyfikatsiia ISCO 08. URL: <https://register.nqa.gov.ua/isco-classifiers> [in Ukrainian].
 6. Naukovo-metodychnyi tsestr profesiinoho rozvytku vykladachiv UDPU imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/cfzhw> [in Ukrainian].
 7. Natsionalnyi plan dii zovnishnoho zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity Ukrainy na period 2022-2023rr. URL: <http://surl.li/cvfrx> [in Ukrainian].
 8. Polozhennia pro zabezpechennia yakosti osvithoi diialnosti ta yakosti vyshchoi osvity v Umanskomu derzhavnomu pedahohichnomu universyteti imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/fghzj> [in Ukrainian].
 9. Polozhennia pro konkurs "Krashchyi molodyi naukovets UDPU". URL: <http://surl.li/scid> [in Ukrainian].
 10. Polozhennia pro konkurs pidruchnykiv, navchalnykh posibnykiv ta monohrafii v Umanskomu derzhavnomu pedahohichnomu universyteti imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/fwxda> [in Ukrainian].
 11. Polozhennia pro osvithi prohramy v Umanskomu derzhavnomu pedahohichnomu universyteti imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/givtd> [in Ukrainian].
 12. Polozhennia pro pidhotovku zdobuvachiv vyshchoi osvity stupenia doktora filosofii v Umanskomu derzhavnomu pedahohichnomu universyteti imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/jjyjs> [in Ukrainian].
 13. Polozhennia pro poriadok provedennia konkursnoho vidboru pry zamishchenni vakantnykh posad naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny ta ukladannia z nymy trudovykh dohovoriv (kontraktiv). URL: <http://surl.li/jjygl> [in Ukrainian].
 14. Polozhennia pro poriadok realizatsii prava na akademichnu mobilnist uchashnykamy osvithnoho protsesu Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/jgnij> [in Ukrainian].
 15. Polozhennia pro robochu prohramu navchalnoi dystsypliny v Umanskomu derzhavnomu pedahohichnomu universyteti imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/ebcgt> [in Ukrainian].
 16. Polozhennia pro systemu reitynhovoї otsinky diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv UDPU imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/flrlv> [in Ukrainian].
 17. Poriadok pidvyshchennia kvalifikatsii pedahohichnykh i naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
 18. Rekomendatsii Yevropeiskoho Parlamentu ta Rady Yevropy vid 23 kvitnia 2008 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_988#Text [in Ukrainian].
 19. Rekomendatsii shchodo zastosuvannia kryteriiv otsiniuvannia yakosti osvithoi prohramy. URL: <http://surl.li/jksf> [in Ukrainian]. [in Ukrainian].
 20. Statut Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny. URL: <http://surl.li/exyrf> [in Ukrainian].
 21. Fakultet sotsialnoi ta psykhohohichnoi osvity Umanskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni Pavla Tychyny. Opytuvannia. URL: <http://surl.li/jjyey> [in Ukrainian].