

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Житомирського державного  
університету імені Івана Франка

Саух П. Ю. \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 р.

**Програма заходів  
із забезпечення якості освіти  
у Житомирському державному університеті  
імені Івана Франка**

### *Загальні положення*

Освіта як головний творець та розповсюджувач знань і соціального досвіду, є потужним фактором розвитку людського потенціалу та економічного зростання. Але для забезпечення такого розвитку необхідним є не стільки високий рівень доступу населення до освіти, скільки якість освіти, яка вимірюється в обсязі здобутих когнітивних навичок. Аналіз освітнього сектору в країнах, що розвиваються, тільки доводить цей факт: показники якості освіти в таких країнах набагато гірші, ніж кількісні показники, якими переважно звітують, зокрема і в Україні.

Незалежні спостерігачі вказують на низьку ефективність українських освітніх закладів з точки зору інноваційних досліджень, внеску до світового банку знань, інтеграції в міжнародні освітні та наукові мережі, мобільності викладачів і студентів, зв'язків з бізнесом і впливу на формування національної еліти, а також стимулювання гарного економічного і політичного управління. В авторитетному рейтингу Таймс або в Шанхайському рейтингу немає жодного університету України.

Поліпшення якості освіти та рівний доступ до неї є одним з головних завдань сучасної державної політики в галузі освіти, національним пріоритетом і передумовою національної безпеки держави, умовою реалізації права громадян на освіту. Загалом окреслена проблема віддзеркалює світову тенденцію інноваційного розвитку освітніх систем, адже світове співтовариство визнало, що освіта, добробут і здоров'я людини – головні чинники якості її життя, а якість освіти – головна мета, пріоритет розвитку громадянського суспільства.

Досягнення якісно нового стану сучасного суспільства неможливе без кардинального покращення рівня підготовки фахівців вищої кваліфікації, в тому числі й для системи освіти, яка, в свою чергу, має розв'язувати задачі, пов'язані з професійною підготовкою. Якість освіти охоплює всі основні функції та напрями діяльності в модернізації освітньої діяльності у контексті європейських вимог: якість викладання, підготовки й досліджень, а це означає якість відповідного персоналу й програм та якість навчання як результат викладання й досліджень.

«Програма заходів із забезпечення якості освіти у Житомирському державному університеті імені Івана Франка» відіграє важливу роль у визначенні характеру функціонування Університету, оцінці його діяльності й формування його "інституціонального іміджу" в академічному співтоваристві й суспільстві в цілому.

## **I. Заходи, спрямовані на вдосконалення навчальних планів та програм**

На сьогодні зміст навчальних планів за напрямами і спеціальностями формується із урахуванням вимог затверджених галузевих стандартів освіти, нормативних документів МОН, що призводить до:

- зниження рівня привабливості і прозорості навчальних планів та програм Університету для потенційних споживачів;

- ігнорування тенденцій розвитку освітніх програм та вимог до них, у тому числі дескрипторів рамок кваліфікацій ЄПВО (EQF for HE, Болонський процес) і навчання впродовж життя (EQF-LLL, ЄС) тощо, на ринку освітніх послуг Європи і світу загалом і в конкретній предметній галузі зокрема;

- гальмування процесу академічної мобільності студентів;

- зниження рівня здатності випускників до працевлаштування як у найближчій перспективі, так і в майбутньому (у зв'язку зі змінами вимог ринку праці),

а відтак є недостатнім для забезпечення конкурентоспроможності Університету. Усе це передбачає здійснення низки заходів.

### **I.1. Запровадження орієнтованих на студента навчальних планів підготовки за ОКР «бакалавр» і «магістр»**

Ураховуючи рекомендації європейських інституцій, досвід із запровадження рамок кваліфікацій та так званих «еталонів предметних областей» в ЄС та країнах, які є провідними експортерами освітніх послуг, Університет повинен удосконалити процес розробки навчальних планів та програм, які мають орієнтуватися не на викладача, а на студента.

### **I.2. Підвищення якості методичного забезпечення навчальних дисциплін**

1. Встановити, що методичне забезпечення навчальної дисципліни і компетенція щодо визначення достатності фахового рівня викладача, який забезпечує її викладання, покладається на кафедру, наукове спрямування якої найбільш повно відповідає змісту дисципліни.

2. З метою урахування специфічних потреб підготовки за напрямами та спеціальностями, зобов'язати науково-педагогічних працівників, які забезпечують викладання дисциплін, погоджувати навчальні програми і робочі навчальні програми з відповідними випускаючими кафедрами.

### **I.3. Посилення практичної підготовки студентів**

Важливим чинником, який сприяє формуванню вміння застосовувати набуті теоретичні знання у практичній діяльності, а відтак сприяє набуттю студентами професійних компетентностей, є практична підготовка на робочому місці. Недооцінка ролі стажування (або навіть праці за спеціальністю) на конкретному робочому місці ще під час навчання часто має наслідком невміння творчо застосувати отримані знання у практичній діяльності, що ускладнює процес адаптації випускників на виробництві, знижує якість їхньої роботи, і навіть погіршує їхні можливості щодо працевлаштування.

Враховуючи важливість практичної підготовки, слід не лише передбачати в навчальних планах проходження студентами навчальної та виробничої практик, але й узгоджувати з потенційними роботодавцями програму практичної підготовки, терміни її проведення тощо.

## **II. Заходи, спрямовані на підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і забезпечення їх вмотивованості до розвитку культури якості**

Кількісний та якісний склад науково-педагогічних працівників, як штатних, так і, меншою мірою, тих, які працюють за сумісництвом, є однією з ключових позицій більшості рейтингів ВНЗ. Вимоги до фахового рівня професорсько-викладацького складу та їх наукових досягнень значною мірою визначають можливості отримання ліцензії для надання освітніх послуг. Саме професорсько-викладацький склад у кінцевому підсумку несе відповідальність за розробку навчальних програм, їх запровадження, якість викладання та оцінювання, забезпечення зворотного зв'язку із роботодавцями, випускниками і студентами. Усе це передбачає перегляд вимог щодо фахової відповідності та майстерності науково-педагогічних працівників.

### **II.1. Процедури відбору та призначення на посаду науково-педагогічних працівників**

1. Вдосконалити наявні та/або запровадити нові критерії, які б засвідчували, що особи, залучені до викладацької роботи (у тому числі на умовах погодинної оплати), щонайменше:

- мають відповідну кваліфікацію та високий фаховий рівень у відповідній науковій галузі;
- здатні отримувати і генерувати нові знання, адаптувати їх до нових умов та вимог;
- мають як мінімум базовий рівень компетентності для здійснення своїх службових обов'язків;
- мають необхідні вміння і досвід для того, щоб ефективно передавати студентам свої знання і розуміння предмету в різних ситуаціях навчання.

2. Дотримуватись порядку допуску до читання лекцій викладачів, які не мають наукового ступеня та/або вченого звання.

3. Передбачити для осіб, що обираються (переобираються) на посади завідувачів кафедр, представлення на Вчену раду Університету програми розвитку кафедри.

4. Запроваджувати систему оцінювання ефективності роботи викладачів, яка б, окрім відомостей про участь у науковій роботі та про кількість наукових і науково-методичних розробок, включала показники, за допомогою яких можна охарактеризувати:

- якість проведення навчальних занять (за моніторинговими опитуваннями студентів, випускників, викладачів кафедр, викладачів, які забезпечують дисципліни, що є наступними у структурно-логічній схемі викладання тощо);

- рівень прогресу студентів (оцінюється за відсотком студентів, яким зараховані кредити за опанування дисципліни/модулю, і показниками успішності упродовж семестру і на підсумковому контролі, з урахуванням результатів вступного контролю і показників успішності на дисциплінах, які викладалися раніше);
- якість оцінювання успішності студентів (за розподілом оцінок з навчальних дисциплін упродовж семестру і на підсумковому контролі; за порівнянням розподілу оцінок по тому ж контингенту студентів на споріднених дисциплінах/ дисциплінах того ж рівня складності у той самий період часу; за результатами контролю залишкових знань студентів; за порівнянням з успішністю студентів на дисциплінах, які викладалися раніше/пізніше, але в яких оцінюються набуття студентами тих самих чи однотипних компетентностей тощо);
- рівень навчально-методичних розробок (експертні оцінки, в тому числі зовнішні);
- підвищення кваліфікації;
- участь у методичній роботі кафедр, факультетів/ інститутів;
- участь у роботі з організації навчального процесу;
- участь у профорієнтаційній роботі;
- участь в інших заходах/ роботах/ проектах, спрямованих на зростання якості освіти в Університеті, на підвищення ефективності діяльності Університету тощо;
- інше.

5. Приймаючи рішення про продовження перебування на посаді, заохочення, накладання дисциплінарних стягнень, дострокове припинення трудових відносин тощо, враховувати загальний рейтинг викладача та рейтинг у номінації «Науковець року».

6. Розробити процедуру дострокового припинення трудових відносин із тими науково-педагогічними працівниками, які стабільно демонструють свою професійну нездатність як викладачі.

## **II.2. Заходи, спрямовані на вдосконалення фахової майстерності науково-педагогічних працівників**

Університету слід створювати науково-педагогічним працівникам умови і можливості для вдосконалення фахової майстерності, запроваджувати програми, спрямовані на вдосконалення професійних вмінь слабких викладачів, а також сприяти формуванню атмосфери, в якій професійні вміння викладачів належно поцінуюватимуться як оточуючими, так і ними самими. Для реалізації вказаних завдань доцільно запровадити наступні заходи:

1. Розробити і затвердити концепцію підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників.
2. Встановити, що після зарахування на роботу (в штат чи на умовах сумісництва) кафедра зобов'язана надати науково-педагогічному працівнику точний і відповідний сучасному стану справ опис його функціональних обов'язків, профілю діяльності кафедри, вимог організації

навчального процесу, очікуваних результатів навчання за програмою (програмами) підготовки фахівців, у яких задіяна кафедра тощо.

3. Ураховуючи зростання наставницької складової в кураторській роботі та відсутність у більшості науково-педагогічних працівників спеціальної педагогічної підготовки, продовжувати практику проведення регулярних семінарів з підвищення кваліфікації кураторів.

4. Ураховуючи роль іноземної мови в сучасному науковому світі та на ринку освітніх послуг, сприяти підвищенню рівня володіння науково-педагогічними працівниками іноземною мовою. Зокрема:

- активізувати роботу кафедри іноземних мов і новітніх технологій навчання навчально-наукового інституту іноземної філології щодо мовної підготовки штатних науково-педагогічних працівників Університету, запровадивши коротко- та довгострокові мовні курси (іноземна мова);

- встановити обов'язкову кваліфікаційну вимогу при зарахуванні за контрактом, а також на посади науково-педагогічних працівників осіб до 35 років володіння іноземною мовою на рівні не нижчому ніж A2 (засвідчується сертифікатом).

5. Ураховуючи провідну роль і відповідальність завідувачів кафедр у забезпеченні навчального процесу, відновити функціонування кадрового резерву на заміщення посад завідувача кафедри і запровадити обов'язковий курс підвищення кваліфікації для претендентів на цю посаду.

### **III.1. Заходи, спрямовані на вдосконалення процесів викладання і навчання**

Зростаюча доступність інформаційних ресурсів і розвиток інформаційних технологій дозволяють провідним університетам світу суттєво інтенсифікувати навчальний процес, досягаючи кращих результатів при зменшенні загального обсягу аудиторних занять. Необхідними умовами для отримання такого ж ефекту в Університеті є наявність бажання викладачів переосмислювати усталені підходи до проведення занять, а також послідовне стимулювання реальної самостійної роботи студентів з опанування навчальних дисциплін (розуміння ними того факту, що обмеження процесу навчання виключно участю в лекційних, семінарських і практичних заняттях є недостатнім для формування конкурентоспроможного рівня професійної компетентності в умовах сучасного, швидкозмінного ринку праці). Побіжним підтвердженням останнього є той факт, що згідно з вимогами міжнародно-визнаних класифікацій освітніх програм:

- випускник ОКР «бакалавр» має бути готовим до діяльності, яка передбачає збирання та інтерпретацію інформації (даних), застосування інноваційних підходів, а також володіти здатністю до подальшого навчання з високим рівнем автономності;

- випускник ОКР «магістр» має бути готовим до здійснення дослідницької та/або інноваційної діяльності, а також до повної самостійності у

подальшому навчанні, бути здатним формувати судження і приймати рішення в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог.

Враховуючи викладене, доцільно:

**1. На рівні структурних підрозділів розробити і реалізовувати збалансовану систему заходів:**

- стимулювати і спонукати викладачів до впровадження мультимедійних технологій при викладанні навчальних дисциплін – як у лекційних заняттях, так і при проведенні лабораторних робіт (віртуальні лабораторії), забезпечуючи при цьому оснащення необхідної кількості аудиторій мультимедійним обладнанням;
- стимулювати, спонукати і контролювати діяльність викладачів щодо послідовного зменшення репродуктивної складової викладання (завдяки розміщенню навчальних ресурсів у внутрішній Університетській інтернет-мережі) і збільшення вимогливості до роботи студентів у позааудиторний час (студент має приходити на лекційне чи лабораторне заняття, вже попередньо ознайомившись із матеріалом);
- інформувати студентів (починаючи з молодших курсів) щодо причин і очікуваних наслідків запровадження нових форм викладання і навчання.

**2. На рівні Університету:**

- розробити заходи, які б спонукали факультети/ інститути до перегляду навчальних програм у напрямку зменшення частки аудиторних занять в загальному навантаженні студентів (з диференціацією за рівнями підготовки і формами навчання, а також, можливо, – за напрямками підготовки) із досягненням запланованих показників упродовж 2-3 років;
- сприяти реалізації заходів структурних підрозділів, спрямованих на спонукання викладачів до удосконалення процесів викладання і навчання, враховуючи ефективність роботи викладачів при прийнятті відповідних кадрових рішень;
- підтримувати дії викладачів, кафедр, факультетів/ інститутів, спрямовані на підвищення вимогливості до самостійної роботи студентів;
- забезпечити належне функціонування електронної бібліотеки та щорічну підписку на електронні фахові наукові журнали;

**III.2. Заходи, спрямовані на підвищення рівня об'єктивності оцінювання**

Найбільш загальними критеріями досконалості/ недосконалості системи оцінювання є: підтвердження зафіксованого в Університеті рівня знань і вмінь при експертному (зовнішньому) оцінюванні; кореляція оцінки результатів навчання студента у ВНЗ з оцінкою сформованості професійних та загальних компетентностей випускниками і роботодавцями. Усе це вимагає:

1. Удосконалення загальноуніверситетських положень про оцінювання знань студентів.

При удосконаленні положень про оцінювання знань студентів слід намагатися, щоб процедури оцінювання відповідали таким вимогам:

- мали чіткі й оприлюднені критерії виставлення оцінок;
- відповідали своєму призначенню (діагностичний, поточний або підсумковий контроль);
- мали чітку регламентацію випадків відсутності студента з різноманітних причин;
- гарантували дотримання вимог законодавства про нерозповсюдження конфіденційної інформації;
- передбачали наявність інтерфейсу для можливості відстеження студентом своєї успішності;
- підлягали перевіркам на дотримання затверджених процедур;
- передбачали виявлення випадків плагіату та іншої академічної нечесності при написанні курсових та дипломних робіт
- передбачали зворотний зв'язок зі студентом (кожен студент повинен мати можливість дізнатися причини, з яких його успішність була оцінена відповідним рівнем оцінки) і таким чином забезпечували формувальну функцію.

2. Створення загальноуніверситетських банків екзаменаційних, контрольних завдань і тестів з усіх навчальних дисциплін. Реалізація цього завдання передбачає:

- накопичення інструментарію оцінки успішності навчання студентів за спеціальністю з метою його цільового використання та подальшого вдосконалення;
- формування кейсів до завдань для проведення моніторингу залишкових знань студентів за фаховим спрямуванням з урахуванням знань, вмінь і компетентностей студента відповідно до вимог роботодавців щодо певного кваліфікаційного рівня та пов'язаних з ним посадових обов'язків;

### **III.3. Заходи, спрямовані на забезпечення об'єктивності при присвоєнні кваліфікації**

У документах ЮНЕСКО зафіксоване зростання відповідальності університетів за присвоєння кваліфікацій і визнається невідповідність усталених традиційних підходів сучасним вимогам ринку праці: отримання дипломів не може бути автоматичним наслідком складання передбачених програмою екзаменів – необхідне підтвердження того, що у випускника сформований мінімально необхідний (пороговий) рівень компетентностей. У зв'язку з цим доцільно:

1. Доопрацювати положення про екзаменаційну комісію з атестації осіб, які здобувають науковий ступінь бакалавра, спеціаліста, магістра, а саме:
  - змінити підхід до формування програми державної атестації та удосконалити (з урахуванням фахової специфіки) форми їх проведення з метою отримання якомога більш об'єктивної оцінки досягнення випускником запланованих результатів навчання, а не зводити зміст державного іспиту до вибіркового контролю залишкових знань з обмеженого переліку нормативних та спеціалізованих дисциплін;



- підсилити вимоги щодо формування складу ДЕК (бажано із залученням роботодавців) та підбору кандидатур на посади голів ДЕК.

#### **IV. Політика Університету щодо формування контингенту студентів**

Результати процесу відбору талановитої молоді на навчання в Університеті переважним чином залежать від профорієнтаційної роботи з потенційними абітурієнтами.

Керівництво Університету має забезпечити координацію дій структурних підрозділів та загальне інформаційно-ресурсне забезпечення профорієнтаційної діяльності. Основна робота з профорієнтації повинна здійснюватись на рівні факультетів/ інститутів та випускаючих кафедр. До переліку необхідних заходів з їх боку входять:

- підготовка інформаційних матеріалів про факультет/ інститут, напрями і спеціальності, програми підвищення кваліфікації;
- співпраця із управліннями освіти, загальноосвітніми, професійно-технічними та вищими навчальними закладами;
- співпраця з роботодавцями відповідних галузей;
- участь у Тижнях профорієнтаційної роботи, у Ярмарках професій, проведення зустрічей викладачів і студентів із учнями шкіл на базі факультету/ інституту;
- проведення днів відкритих дверей;
- організація постійно діючого взаємозв'язку з потенційними абітурієнтами через соціальні мережі.

Зі свого боку університет має:

- розробити порядок формування планів набору на наступний навчальний рік, який би унеможлиблював формування економічно необґрунтованих за чисельністю студентів потоків/груп/підгруп (крім випадків, коли такий набір є критично важливим з точки зору загальноуніверситетських інтересів);
- забезпечити факультетами/ інститутами якість підготовки за ОКР «магістр» заочної форми навчання не нижчої, ніж при навчанні за денною формою.

##### **IV.1. Заходи, спрямовані на адаптацію студентів першого курсу до навчального процесу в Університеті**

Студенти першого курсу, зазвичай, слабо підготовлені до вимог університетської підготовки. Водночас, саме цей контингент студентів (разом із студентами, які перевелися з інших ВНЗ чи вступили на навчання до магістратури) є найбільш чутливим індикатором стану справ із організаційного та матеріально-технічного забезпечення студентів. З огляду на досвід провідних європейських університетів доцільно:

- запровадити обов'язковий семінар для науково-педагогічних працівників, на яких покладаються функції кураторів;
- розробити (за аналогією з програмами «Peer mentoring» і «Peer Assisted Study Scheme», які функціонують в університетах ЄС) програму

залучення студентів старших курсів до надання допомоги студентам 1-го і 2-го курсів як у зв'язку з адаптацією і соціалізацією новачків до умов навчання в Університеті, так і в опануванні ними важких для сприйняття розділів/ курсів. Додатковим позитивом від запровадження такої програми є формування комунікаційних і наставницьких компетентностей старшокурсників;

- запровадити тематичне щорічне (березень-квітень) опитування студентів першого курсу для встановлення (і наступного вирішення) проблем адаптації, організаційного забезпечення, взаємодії з викладацьким складом та адміністрацією, недосконалості/ недостатності ресурсів Університету для забезпечення навчання, самостійної роботи, задоволення соціально-культурних потреб тощо.

## **V. Встановлення зворотних зв'язків між учасниками навчального процесу**

Лідерська роль керівництва значною мірою залежить від вміння узгодити суперечливі інтереси учасників навчального процесу зі стратегією розвитку ВНЗ і знайти найбільш прийнятні рішення. Проведення заходів із забезпечення культури якості, її ефективна підтримка неможливі без свідомої добровільної участі усіх учасників процесу, без урахування їхніх, часто дуже відмінних, точок зору. Принципова неможливість існування досконалих процедур попереднього узгодження рішень та доцільність випереджувального виявлення проблем обумовлюють необхідність існування відповідних інструментів зворотного зв'язку.

Такими інструментами є, у першу чергу, регулярні загальні і тематичні соціологічні опитування, які дозволяють отримати максимально об'єктивну оцінку суб'єктивного бачення студентами, викладачами, навчально-допоміжним та адміністративно-господарським персоналом стану справ в Університеті загалом, сприйняття/ несприйняття, розуміння/ нерозуміння ними конкретних рішень і дій, персоналій тощо. Наявність довіри до результатів анкетування, сприйняття науково-педагогічними працівниками їх важливості для вдосконалення діяльності, формування у студентів відчуття причетності до забезпечення якості навчального процесу, є надзвичайно важливим для формування і підтримки взаємних партнерських стосунків.

З урахуванням викладеного доцільно продовжувати в Університеті систематичні соціологічні опитування студентів, науково-педагогічних працівників, інших учасників навчального процесу.

## **VI. Самооцінка ефективності діяльності із забезпечення якості**

Саме процедури самооцінювання, здійснювані на рівні навчальних програм та/ або структурних підрозділів (кафедра/ факультет/ університет), дозволяють навчальному закладу ідентифікувати помилки і проблеми, виявити ключові чинники процесів, знайти оптимальні шляхи виправлення ситуації. Необхідними передумовами проведення дієвої самооцінки є накопичення і сукупний аналіз усього масиву даних, які характеризують різні сторони навчального процесу, а також зацікавленість в отриманні об'єктивної оцінки.

Доцільним є також порівняння власної діяльності із показниками подібних закладів, що діють на теренах Європейського простору вищої освіти та поза його межами.

Необхідно:

1. Зобов'язати факультети/ інститути сформувати бази даних випускників та розробити системи зворотного зв'язку із випускниками та провідними роботодавцями галузі. Основним завданням цих баз і систем є дослідження кар'єри випускників Університету, їх працевлаштування, динаміки зайнятості, службового просування і росту, а також задоволеності працедавців кваліфікацією випускників.

2. Запровадити на рівні факультетів / інститутів процедуру щорічного самооцінювання ефективності діяльності (реалізація визначених планів і встановлених завдань, виконання навчальної, дослідницької, адміністративно-господарської і управлінської функцій) та впливу зовнішніх по відношенню до підрозділу чинників (зміни у сфері вищої освіти, вимоги ринку праці, пріоритетні напрями розвитку наукової галузі тощо). Самооцінка, крім об'єктивних показників (конкурс на навчання, кількісні та якісні параметри контингенту студентів, кваліфікація персоналу, навчально-методичне і ресурсне забезпечення, показники відсіву студентів і рівень прогресу випускників), повинна враховувати результати соціологічних опитувань студентів і викладачів та зовнішню оцінку. Основною метою самооцінювання є не стільки фіксація досягнутих результатів, скільки виявлення недоліків та проблем (як у розрізі кафедр і викладачів, так і у розрізі програм підготовки) і пошук шляхів їхнього вирішення.

3. На навчальний та навчально-методичний відділи університету покласти відповідальність за:

- методичну підтримку факультетів /інститутів при здійсненні процедур ліцензування, акредитації тощо;
- вивчення методик укладення міжнародних і вітчизняних рейтингів вищих навчальних закладів та розробку необхідного методичного інструментарію для участі Університету в цих рейтингах;

## **VII. Заходи, спрямовані на розширення присутності Університету в національних і міжнародних програмах підготовки фахівців з вищою освітою**

Для того, аби зусилля, спрямовані на розвиток і вдосконалення програм підготовки, забезпечення якості викладацького складу, якості навчання тощо, забезпечили Університету належне місце на національному і міжнародному рівні, необхідно:

1. Усім структурним підрозділам сформувати (як мінімум – українською та англійською мовами) і регулярно оновлювати інформаційні пакети щодо діючих програм навчання і переліку дисциплін у програмах підготовки.

2. Готувати (і подавати) необхідні комплекти документів для реєстрації програм підготовки у Європейському інформаційному центрі академічного визнання (система ENICS/NARICS).

3. Здійснювати (часткове) оприлюднення: звітів про самооцінку структурних підрозділів і навчальних програм; результатів оцінювання зовнішніми органами із забезпечення якості (у тому числі при ліцензуванні, акредитації, сертифікації тощо); результатів оцінювань рейтинговими агентствами; результатів внутрішніх і зовнішніх соціологічних опитувань студентів та їх батьків, випускників, роботодавців тощо.