

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-13>

УДК 331.108:378.1

КАДРОВИЙ АСПЕКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

PERSONNEL ASPECT OF EDUCATION QUALITY ASSURANCE

Рязанов Микола Романович

аспірант,

Донецький національний університет імені Василя Стуса

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6295-3104>**Riazanov Mykola**

Vasyl' Stus Donetsk National University

Стаття присвячена дослідженню кадрового аспекту забезпечення якості вищої освіти в українських ЗВО. Встановлено значення культури якості освіти для діяльності та розвитку сучасних закладів вищої освіти. Проаналізовано існуючу в Україні парадигму якості вищої освіти. Визначено місце людини-працівника у її забезпеченні в українських ЗВО. Окреслено вплив ключових груп людських ресурсів (професорсько-викладацького складу, адміністративно-управлінського персоналу, навчально-допоміжного персоналу та працівників функціональних структурних підрозділів) ЗВО на забезпечення якості його освітніх послуг. Запропоновано комплекс кадрових заходів, які будуть сприяти підвищенню ефективності забезпечення якості вищої освіти в ЗВО. Зроблено висновки щодо необхідності врахування потреб забезпечення якості вищої освіти в кадровій політиці ЗВО.

Ключові слова: якість вищої освіти, забезпечення якості вищої освіти, заклад вищої освіти, людські ресурси, кадрова політика.

The article is devoted to the study of the personnel aspect of higher education quality assurance. The study is based on a systematic approach, methods of analysis, induction, deduction, and classification. Higher education quality assurance is an important task for any state in conditions of transition to a new economy. The labor market today needs employees who are ready for the challenges of the modern changing world. Only higher education institutions that provide the required quality of their services are able to train such specialists. The quality of higher education depends on the interaction of many factors, but the personnel aspect plays a particularly important role in its assurance. It is the human resources of a higher education institution that create the semantic content of the educational program and have a significant impact on the applicant's perception of the environment in which it is implemented. The purpose of the article is to study the personnel aspect of higher education quality assurance. The article defines the role of the quality of education in the competitiveness of a modern higher education institution. The essence of the category "quality of education" in the interpretation of ESG-2015 is considered. The analysis of the existing system of education quality assurance in Ukraine has been carried out. The internal and external systems for ensuring the quality of education are considered. The role and regulatory framework for the functioning of the National Agency for Higher Education Quality Assurance have been studied. The role of human resources in the procedure for assessing the quality of educational programs is determined. The participation of various groups of human resources of a higher education institution in its services quality assurance is described. It has been determined that the quality of higher education is the result of the synergy of the activities of all employees of the institution involved in the provision of the services. As part of the personnel policy, a set of measures has been proposed that will contribute to higher education institution services quality assurance. Conclusions are drawn about the importance of these measures in the system of personnel policy of a higher education institution.

Keywords: quality of higher education, higher education quality assurance, higher education institutions, human resources, personnel policy.

Постановка проблеми. Забезпечення якості вищої освіти – пріоритетне завдання для кожної держави в реаліях неоекономічних трансформацій. Перехід до нової еко-

номіки зумовлює принципову зміну природи конкуренції на глобальних ринках – тепер ключовим ресурсом розвитку стає людський капітал, який є драйвером інноваційних змін

та визначає потенційну адаптивність соціально-економічних систем до загроз мінливого зовнішнього середовища. Забезпечити ринок праці висококваліфікованими фахівцями нової формації, готовими до викликів бурхливого сьогодення, мають заклади вищої освіти (ЗВО). Успішна підготовка таких фахівців українськими ЗВО, безумовно, можлива лише на засадах реалізації ними якісного освітнього процесу.

Якість вищої освіти залежить від багатьох факторів, проте особливо важливу роль у її забезпеченні відіграє кадровий аспект. Саме людські ресурси ЗВО визначають змістовне наповнення освітньої програми (ОП) та суттєво впливають на сприйняття здобувачем середовища, у якому вона реалізується. Тому заклади, що орієнтовані на забезпечення якості своїх освітніх послуг, мають особливу увагу приділити відповідним кадровим заходам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

До проблем забезпечення якості вищої освіти у своїх дослідженнях зверталися такі науковці як Н. Батечко [1], В. Луговий [2; 3], С. Ніколаєнко [4], В. Мороз, С. Мороз [5], Н. Опар [6], Л. Сігаєва [7], Ж. Таланова [3] та інші. Значний внесок у розробку методологічних засад організації якісного освітнього процесу в українських ЗВО належить представникам Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, напрацювання яких регулярно публікуються на електронних ресурсах та у річних звітах установи [8; 9].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість публікацій та досліджень у межах окресленої проблематики, недостатньо висвітленим залишається вплив кадрового чинника на забезпечення якості вищої освіти в українських ЗВО, що зумовлює необхідність подальших наукових пошуків за цим напрямом.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження кадрового аспекту забезпечення якості вищої освіти в українських ЗВО. Досягнення означеної мети потребує вирішення наступних завдань: аналіз існуючої в Україні парадигми якості вищої освіти; дослідження впливу ключових груп людських ресурсів ЗВО на якість його послуг; формування рекомендацій щодо кадрових заходів, які б сприяли забезпеченню якості вищої освіти в українських ЗВО

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні на ринку вищої освіти абі-

турієнту пропонується широкий спектр програм, різноманітних як за змістом, так і за формою реалізації. У таких умовах на перший план виходить питання якості освітньої послуги, що буде надано здобувачу. Від спроможності ЗВО забезпечити цю якість залежить привабливість його пропозиції для потенційних стейкхолдерів. Окрім того, наявність контролю за якістю вищої освіти – це один з ключових принципів організації освітнього процесу, що визначені Болонською конвенцією (1999) [10]. Таким чином, становлення культури якості в українських ЗВО є запорукою ефективності їх діяльності, маркером конкурентоспроможності та необхідною умовою для розвитку в межах Європейського простору вищої освіти (ЕНЕА).

Спільну для «болонських» держав позицію щодо природи якості вищої освіти наведено у документі «Стандарти та рекомендації для забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти» (ESG-2015): «Якість, хоча і важко піддається визначенню, є головним чином, результатом взаємодії між викладачами, здобувачами та освітнім середовищем. Забезпечення якості має гарантувати таке освітнє середовище, у якому зміст програм, освітні можливості та засоби відповідають меті» [11]. Зважаючи на викладене, можливо стверджувати, що якість вищої освіти безпосередньо залежить від ефективності синергії у тріаді «викладач-здобувач-освітнє середовище». Ключова ж роль у її забезпеченні за таких умов припадає саме на працівників закладу: як викладачів, що безпосередньо здійснюють навчальну діяльність на відповідній програмі, так і інших працівників закладу, що підтримують необхідне для неї освітнє середовище.

В Україні система якості вищої освіти формується на спільних для ЕНЕА стандартах та принципах ESG-2015, що забезпечується відповідною державною політикою. Зокрема, її розбудова є важливим компонентом реалізації положень Закону України «Про вищу освіту». Згідно з означеним Законом, якість вищої освіти – це відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості [12].

Внутрішнє забезпечення якості освіти реалізується ЗВО через власні, визначені від-

повідною політикою установи, механізми та алгоритми. Зовнішні ж процедури забезпечення якості, згідно з ESG-2015, у різних своїх формах (прийняті у межах певного освітнього простору стандарти, вимоги, умови та критерії) дозволяють оцінити ефективність відповідних внутрішніх процесів [4]. Необхідною умовою дієвості системи зовнішнього забезпечення є функціонування незалежних акредитаційних центрів (агентств). Акредитаційні агентства, відповідно до принципів ESG-2015, автономні у прийнятті рішень, мають офіційний юридичний статус, визнаються компетентними державними органами, діють у публічному просторі та виступають драйвером поширення культури якості у сфері вищої освіти. В Україні такою установою є Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (Національне агентство).

Законом України «Про вищу освіту» встановлено статус Національного агентства як незалежного колегіального органу, уповноваженого на реалізацію державної політики у сфері забезпечення якості вищої освіти [12]. На Національне агентство, зокрема, покладається формування вимог до системи забезпечення якості вищої освіти, проведення акредитації освітніх програм та інституційної акредитації. Акредитація при цьому визначається національним законодавством як оцінювання освітньої програми та/або освітньої діяльності закладу вищої освіти за цією програмою на предмет забезпечення та вдосконалення якості вищої освіти [12]. Слід відзначити, що ЗВО можуть акредитувати свої освітні програми як у Національному агентстві, так і у визнаних іноземних установах (така акредитація прирівнюється до акредитації Національного агентства). Процедуру акредитації освітньої програми Національним агентством регламентовано Положенням про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [13]. У Положенні наведено порядок проходження акредитації та критерії оцінювання якості освітньої програми (9 – для бакалаврських та магістерських ОП, 10 – для програм підготовки PhD).

Звернемося до ролі людських ресурсів ЗВО у забезпеченні якості його освітніх послуг. Людські ресурси ЗВО – це працівники та пов'язані з закладом особи, чия добровільна свідома діяльність спрямована на досягнення стратегічних (освітніх, наукових, соціальних тощо) цілей організації. Не викликає сумнівів, що якісна освітня програма є результатом, насамперед, колективної роботи широкого

кола зацікавлених осіб. Саме тому надзвичайно важливим компонентом експертизи якості ОП є дослідження людських ресурсів, задіяних у її реалізації. Критерій 6 «Людські ресурси», відповідно до Положення про акредитацію освітніх програм, спрямований на аналіз кадрового забезпечення освітньої програми відповідним ПВС. У рамках експертизи за критерієм досліджуються відповідність академічної й професійної кваліфікації задіяного ПВС цілям ОП та програмним результатам навчання (підкритерій 6.1), а також аналізується прозорість процедур конкурсного добору викладачів (підкритерій 6.2). Увага приділяється створеним у закладі можливостям професійного зростання викладачів (підкритерій 6.5) та існуючим практикам стимулювання розвитку педагогічної майстерності (підкритерій 6.6). Окрім цього, критерій 6 передбачає оцінку залученості до організації та реалізації освітнього процесу фахівців-практиків й потенційних роботодавців (підкритерії 6.3, 6.4) [13]. Слід відзначити, що на якість освітньої програми мають вплив не тільки означені у критерії 6 групи людських ресурсів. Без стратегічно обґрунтованих управлінських рішень менеджменту закладу (АУП) та злагодженої роботи навчально-допоміжного персоналу (НДП) неможливо створити освітнє середовище, де здобувач зможе отримувати дійсно якісну вищу освіту. Розглянемо детальніше ключові групи людських ресурсів ЗВО, які впливають на якість його послуг.

Професорсько-викладацький склад (ПВС) безпосередньо відповідає за реалізацію навчального процесу у закладі вищої освіти. Працівники цієї групи формують змістовне наповнення освітньої програми, генерують освітній контент та супроводжують здобувача протягом усього шляху досягнення відповідних програмних результатів навчання. Викладач сучасної вищої школи не тільки педагог, а й фахівець певної спеціальності, експерт у предметній сфері своїх освітніх компонентів (ОК). Тому тільки за умов постійного академічного, професійного та особистісного розвитку викладач буде спроможний запропонувати здобувачам актуальний та дійсно якісний освітній продукт.

Окрім безпосередньо навчальної роботи, ПВС також здійснює науково-дослідну та соціально-виховну діяльність. Науково-дослідний напрям роботи передбачає регулярні наукові пошуки, результатом яких стає продукування нових знань. Такі нові знання, після відповідної апробації, дозволяють збагатити та

актуалізувати змістовне наповнення своїх освітніх компонентів, що позитивно впливає на їх якість. Важливою є і соціально-виховна робота ПВС, яка спрямована на формування у здобувачів професійної етики, академічної доброчесності, національної гідності та поваги до загальнолюдських цінностей. Така поліфункціональність ролі викладача зумовлює необхідність приділення особливої уваги розвитку цієї групи людських ресурсів в системі кадрової політики ЗВО.

Адміністративно-управлінський персонал через існуючу систему менеджменту забезпечує досягнення стратегічних цілей закладу. До цієї групи людських ресурсів входять керівники закладу, їх заступники та працівники, що очолюють навчальні і функціональні структурні підрозділи. Своїми рішеннями АУП регулює порядок здійснення освітнього процесу та організовує освітнє середовище закладу, що безпосередньо впливає на якість його освітніх послуг. Також від управлінської волі керівних кадрів, здебільшого, залежить дієвість внутрішньої системи забезпечення якості освіти, яка без необхідних заходів контролю та стимулювання може стати комплексом суто формальних процедур. Академік С. Ніколаєнко серед ключових внутрішніх факторів, які впливають на якість вищої освіти відзначає саме недоліки менеджменту (стиль керівництва, слабка орієнтація на новаторство, пасивність колективів і окремих керівників) [4]. Усвідомлення управлінським персоналом власної відповідальності за забезпечення якості освітніх послуг ЗВО є запорукою ефективності цих процесів в установі.

Навчально-допоміжний персонал та працівники функціональних структурних підрозділів (ПФСП) підтримують «життєдіяльність» усієї організаційної структури закладу вищої освіти. Саме ця група людських ресурсів забезпечує освітню, організаційну, інформаційну, консультативну та соціальну підтримку здобувачів вищої освіти. Тільки за умов злагодженої та відповідальної роботи цих працівників у закладі може сформуватися освітній простір, у якому буде можливим якісний навчальний процес. Актуальним завданням у межах кадрової роботи з НДП та ПФСП є роз'яснення ролі їх діяльності у забезпеченні якості освітніх послуг закладу.

Таким чином, можемо стверджувати, що якість освітньої програми є продуктом колективної синергії, й безпосередньо залежить від вмотивованості та результативності роботи усіх причетних до її реалізації працівників

ЗВО. Враховуючи викладене, вважаємо важливим формування у межах кадрової політики установи комплексу дій, спрямованих сприяти забезпеченню якості його послуг. Такий комплекс має охоплювати як необхідні аспекти розвитку працівників, так і містити у собі заходи з мотивації та формування відповідних ціннісних орієнтацій (табл. 1).

Розвиток працівників є необхідною умовою для ефективної діяльності кожного закладу вищої освіти. Для професорсько-викладацького складу основними векторами розвитку мають стати професійний (набуття працівниками нових фахових та мовних компетенцій, удосконалення викладацької майстерності), академічний (отримання додаткової формальної освіти, генерація та апробація нових наукових результатів у предметній сфері освітніх компонентів, що викладаються) та особистісний (підсилення soft skills). Для адміністративно-управлінського персоналу пріоритетним є розвиток управлінських компетенцій, що позитивно впливатиме на існуючу у ЗВО систему менеджменту. Для навчально-допоміжного персоналу та працівників функціональних структурних підрозділів необхідно забезпечити можливості професійного розвитку у сфері їх посадових обов'язків та зон відповідальності. ЗВО має сприяти розвитку усіх груп своїх людських ресурсів, гарантуючи працівникам необхідну консультативну та організаційну підтримку з цих питань. Позитивною стане практика матеріального або морального заохочення працівників за умов виконання ними актуальних для установи маркерів розвитку.

Одним із ключових напрямів кадрової роботи у ЗВО є мотивація. Раціонально сформована мотиваційна політика може стати запорукою збереження та збагачення кадрового потенціалу установи. За умов необхідності забезпечення якості вищої освіти, важливим є заохочення працівників у разі успішного проходження акредитації ОП, до розробки чи реалізації якої вони залучені. Так, наприклад, доречним буде преміювання гаранта та групи розробників освітньої програми, яка за підсумками акредитаційних процедур була визнана «зразковою». Колектив працівників, освітня програма яких з першого разу отримала «просту» акредитацію, доречно відзначити подякою від керівництва ЗВО. Запровадження таких заходів в системі мотивації закладу дозволить стимулювати гарантів ОП та залучених викладачів відповідальніше ставитися до розробки й реалізації своїх освітніх програм.

Таблиця 1

Комплекс кадрових заходів, що сприятимуть забезпеченню якості вищої освіти в ЗВО

	ПВС	АУП	НДП та ПФСП
НАПРЯМ «РОЗВИТОК»	сприяння професійному, академічному та особистісному розвитку працівників групи	сприяння розвитку управлінських компетенцій працівників групи	сприяння професійному розвитку працівників групи
НАПРЯМ «МОТИВАЦІЯ»	заохочення працівників за підсумками проходження процедури акредитації освітньої програми	заохочення працівників за результатами аналізу звітів експертних груп та висновків галузевих експертних рад по акредитаційним справам закладу (у розрізі зон відповідальності)	
НАПРЯМ «ФОРМУВАННЯ ЦІННОСТЕЙ»	формування у працівників групи розуміння своєї ролі у забезпеченні якості освітніх програм закладу	формування у працівників групи розуміння власного впливу на якість освітнього простору та навчального процесу в закладі	формування у працівників групи розуміння своєї ролі у забезпеченні якісного освітнього простору

Щодо АУП, НДП та ПФСП, то заохочення цих груп працівників може бути реалізовано за підсумками аналізу акредитаційних справ ЗВО (за рік чи інший встановлений закладом період). Якщо експертні групи та галузеві експертні ради системно (в двох чи більше акредитаційних справах) відзначають певні зразкові (або ж позитивні) практики інституційного характеру, то доречно розглянути можливість матеріального або морального заохочення працівників, до зони відповідальності яких потрапляють відмічені «якісні» кейси. Слід зазначити, що такий мотиваційний інструмент потребує наявності у ЗВО дієвого механізму систематизації результатів акредитацій.

Важливим завданням є формування у працівників ціннісних орієнтацій щодо необхідності забезпечення якості освіти в закладі. Колектив має усвідомлювати спільну відповідальність за якість освітніх послуг закладу, а кожен окремих працівник – розуміти свою роль у її забезпеченні. Критичною є ситуація, коли питаннями якості освіти у ЗВО опікуються лише менеджмент установи, гаранті ОП чи структурні підрозділи відповідного спрямування. Або ж коли до цієї проблеми звертають лише під час підготовки до акредитації ОП. Ідея забезпечення якості освітніх послуг має бути постійним об'єднуючим елементом корпоративного культурного коду для всього колективу закладу. Для формування у працівників відповідних ціннісних установок доречно започаткувати на рівні закладу серію присвячених питанням якості освіти заходів (семінарів, тренінгів, майстер-класів).

Розробку програми таких заходів доречно покласти на відповідальний за якість освіти структурний підрозділ установи.

Органічна інтеграція запропонованого комплексу заходів у систему кадрової політики стане запорукою зміцнення кадрового потенціалу ЗВО та позитивно вплине на якість його освітніх послуг. Тільки заклади, які приділяють необхідну увагу кадровому аспекту забезпечення якості вищої освіти, зможуть запропонувати своїм здобувачам релевантний викликом сьогодення освітній продукт.

Висновки. Забезпечення якості вищої освіти – важливе завдання для ЗВО в сучасних реаліях трансформації ринку освітніх послуг. На якість вищої освіти впливає значна кількість чинників, проте особлива роль у її генезисі належить людським ресурсам установи. Якісна освітня програма є результатом ефективної колективної роботи усіх ключових груп працівників закладу: професорсько-викладацького складу, адміністративно-управлінських кадрів, навчально-допоміжного персоналу та працівників функціональних структурних підрозділів. Для орієнтованих на забезпечення якості своїх послуг ЗВО важливо раціонально організувати кадрову роботу з усіма означеними групами працівників. Пріоритетними напрямками такої роботи мають стати розвиток працівників, їх мотивація та інтеграція цінностей якості в корпоративну культуру закладу. Запровадження комплексу означених заходів у систему кадрової політики закладу сприятиме забезпеченню якості його освітніх програм.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Батченко Н. Управління якістю в сфері вищої освіти: методологічний аспект. *Освітологія*. 2017. № 6. С. 156–162.
2. Луговий В. І. Проблема освітньої якості в стратегії розвитку вищої освіти в Україні. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2020. № 2(2). DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-11-1>.
3. Луговий В., Таланова Ж. Якість вищої освіти і кваліфікація нації – актуальні питання геополітики України. *Геополітика України: історія і сучасність*. 2010. Випуск 3. С. 218–234.
4. Ніколаєнко С. М. Якість вищої освіти – запорука конкурентоспроможності українських університетів. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2020. № 2 (2). DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-13-5>.
5. Мороз В., Мороз С. Зміст дефініції "якість вищої освіти" в контексті наукових поглядів представників східноєвропейських наукових шкіл. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2017. № 2. С. 59–71.
6. Опар Н. В. Забезпечення якості вищої освіти в країнах Європи: досвід для України. *Право та державне управління*. 2018. № 4 (33). С. 114–119.
7. Сігаєва Л. Є. Сучасні підходи до якості освіти: теоретичний аспект. *Професійна освіта: методологія, теорія та технології*. 2016. № 4. С. 213–229.
8. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / за заг. ред. С. Квіта. Київ : Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с.
9. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2020 рік / за заг. ред. С. Квіта та О. Єременко. Київ : Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2021. 364 с.
10. Bologna Declaration 1999. EHEA and Bologna Process. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/Ministerial_conferences/02/8/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf (дата звернення: 14.08.2022).
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the EHEA. URL: <https://www.enqa.eu/esg-standards-and-guidelines-for-quality-assurance-in-the-european-higher-education-area> (дата звернення: 14.08.2022).
12. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 14.08.2022).
13. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Наказ від 11.07.2019 №977 / МОН України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19#Text> (дата звернення: 15.08.2022).

REFERENCES:

1. Batchenko, N. (2017) Upravlinnia yakistiu v sferi vyshchoi osvity: metodolohichniy aspekt [Quality management in higher education: methodological aspect]. *Osvitolohiia*, 6, 156–162. (in Ukrainian)
2. Luhovyi, V. I. (2020) Problema osvithnoi yakosti v stratehii rozvytku vyshchoi osvity v Ukraini [The problem of educational quality in the strategy of development of higher education in Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-11-1>. (in Ukrainian)
3. Luhovyi, V., & Talanova, Zh. (2010). Yakist vyshchoi osvity i kvalifikatsiia natsii – aktualni pytannia heopolityky Ukrainy [The quality of higher education and the qualification of the nation are urgent issues of the geopolitics of Ukraine]. *Heopolityka Ukrainy: istoriia i suchasnist*, 3, 218–234. (in Ukrainian)
4. Nikolaienko S. M. (2020) Yakist vyshchoi osvity – zaporuka konkurentospromozhnosti ukrainskykh universytetiv [The quality of higher education is the key to the competitiveness of Ukrainian universities]. *Visnyk Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy*, 2(2). DOI: <https://doi.org/10.37472/2707-305X-2020-2-2-13-5>. (in Ukrainian)
5. Moroz, V., & Moroz, S. (2017) Zmist definitsii "yakist vyshchoi osvity" v konteksti naukovykh pohliadiv predstavnykiv skhidnoievropeiskykh naukovykh shkil [The content of the definition of "quality of higher education" in the context of the scientific views of representatives of Eastern European scientific schools]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*, 2, 59–71. (in Ukrainian)
6. Opar, N.V. (2018) Zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity v krainakh Yevropy: dosvid dlia Ukrainy [Ensuring the quality of higher education in European countries: experience for Ukraine]. *Pravo ta derzhavne upravlinnia*, 4 (33), 114–119. (in Ukrainian)
7. Sihaieva, L. Ye. (2016) Suchasni pidkhody do yakosti osvity: teoretychnyi aspekt [Modern approaches to the quality of education: theoretical aspect]. *Profesiina osvita: metodolohiia, teoriia ta tekhnolohii*, 4, 213–229. (in Ukrainian)
8. Kvit, S. (Eds.). (2020) *Richnyi zvit Natsionalnoho ahentstva iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity za 2019 rik* [Annual report of the National Agency for Quality Assurance of Higher Education for 2019]. Natsionalne ahentstvo iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity. (in Ukrainian)

9. Kvit, S. & Yeremenko, O. (Eds.) (2021) *Richnyi zvit Natsionalnoho ahentstva iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity za 2020 rik* [Annual report of the National Agency for Quality Assurance of Higher Education for 2020]. Natsionalne ahentstvo iz zabezpechennia yakosti vyshchoi osvity. (in Ukrainian)
10. Bologna Declaration 1999. EHEA and Bologna Process. Available at: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/Ministerial_conferences/02/8/1999_Bologna_Declaration_English_553028.pdf.
11. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the EHEA. Available at: <https://www.enqa.eu/esg-standards-and-guidelines-for-quality-assurance-in-the-european-higher-education-area>.
12. Zakon Ukrainy 1556-VII. [Verkhovna Rada Ukrainy]. Pro vyshchu osvitu. 01.07.2014. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
13. Nakaz 977 [Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy]. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro akredytatsiiu osvitnikh prohram, za yakymy zdiisniuietsia pidhotovka zdobuvachiv vyshchoi osvity. 11.07.2019. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19#Text>.