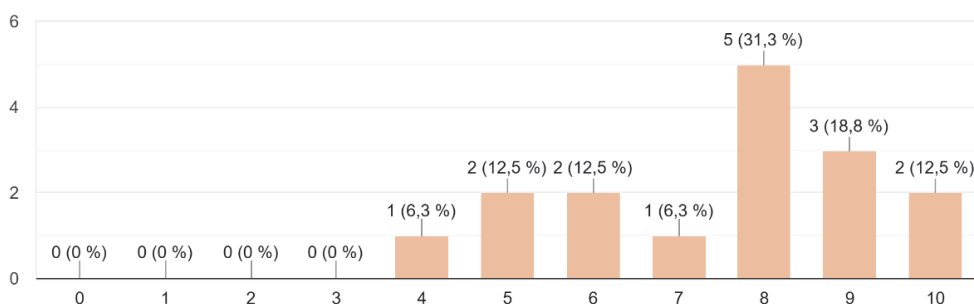


## ЗВІТ за результатами опитування науково-педагогічних працівників

Анкетування проведено з метою виявлення рівня задоволеності науково-педагогічних працівників умовами праці, організацією освітнього процесу, соціально-психологічним кліматом у колективі, а також визначення пропозицій щодо підвищення якості освітньої діяльності та вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

1. Як Ви оцінюєте загальний рівень задоволеності умовами праці в Університеті(дайте відповідь за шкалою від 0 до 10, де 0 – незадовільний рівень, 10 – відмінний рівень (дуже задоволений(на), у мене найкраще місце роботи))



Середній рівень задоволеності умовами праці становить 7,5 бала із 10, що свідчить про досить високий рівень комфорту та сприятливий трудовий клімат в Університеті.

2. Визначте, будь ласка рівень Вашої задоволеності щодо наступних питань (дайте відповіді за 5-ти бальною шкалою, де 1 – повністю не погоджуюся з твердженням; 5 – повністю погоджуюся з твердженням):

1) Створені умови безпеки праці та навчання (дотримання санітарних норм, охорона публічного порядку тощо)

2) Задовольняє мій робочий кабінет (кафедра), обладнання й умови роботи в ньому

3) Задовольняє взаємодія здобувачів вищої освіти і викладачів в освітньому процесі

4) Задовольняють взаємовідносини між викладачами

5) Задовольняє соціально–психологічний клімат на кафедрі

6) Задовольняє соціально–психологічний клімат на факультеті

7) Задовольняє соціально–психологічний клімат в Університеті

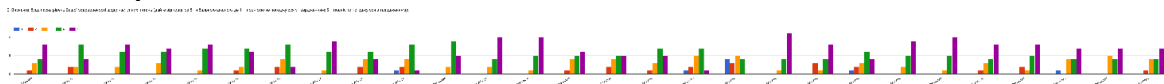
8) В Університеті не існує проявів мобінгу (цькування, переслідування на робочому місці тощо)

9) В Університеті здійснюється соціальна підтримка викладачів (матеріальна допомога, заходи, діяльність профспілкової організації)

10) В Університеті здійснюється стимулювання діяльності викладачів (визнання, відзнаки, преміювання, матеріальна допомога тощо)

11) Викладачі мають можливість втілення академічних свобод (свободи слова, творчості; поширення знань; проведення наукових досліджень, використання їх результатів) для забезпечення якості та інтересів здобувачів в освітньому процесі

- 12) В Університеті впроваджується політика академічної доброчесності серед науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти
- 13) Науково-педагогічні працівники дотримуються політики академічної доброчесності
- 14) Навчальні приміщення (аудиторії, обчислювальні центри) зручні та комфортні
- 15) Є доступ до навчальних приміщень з необхідним обладнанням (комп'ютерами, аудіо-відео пристроями тощо)
- 16) Задовольняє моє навчальне навантаження
- 17) Мій робочий час, завдяки власним зусиллям і діям адміністрації, витрачається раціонально
- 18) Задовольняє розмір моєї заробітної плати
- 19) Задовольняє своєчасність виплати заробітної плати
- 20) Задовольняє робота бібліотеки (ресурси, послуги, репозитарій)
- 21) Задовольняє інформаційна підтримка
- 22) Задовольняє інформування про важливі події, заходи, досягнення Університету (офіційний сайт Університету, соціальні мережі, корпоративна пошта)
- 23) Викладачі вільно обирають методи навчання, форми, методи, критерії оцінювання
- 24) У мене існує реальна можливість підвищувати свою професійну майстерність, виявляти творчі здібності
- 25) Викладачі залучені до розробки, моніторингу, перегляду освітніх програм
- 26) Гаранти залучають здобувачів вищої освіти до формування/оновлення змісту та оцінки якості освітніх, освітньо-наукових програм
- 27) Викладачі використовують результати опитувань здобувачів вищої освіти з питань якості освітніх, освітньо-наукових програм для їх перегляду та покращення
- 28) У викладачів є можливість звернутись до адміністрації, керівників структурних підрозділів Університету з ініціативами щодо покращення якості освіти в Університеті



Більшість викладачів високо оцінили загальний рівень задоволеності умовами праці, відзначаючи сприятливу атмосферу, доброзичливі взаємовідносини в колективі, наявність можливостей для професійного розвитку.

Переважна частина респондентів позитивно оцінила:

- дотримання норм безпеки праці;
- соціально-психологічний клімат на кафедрі та факультеті;
- дотримання принципів академічної доброчесності;
- академічну свободу викладачів у виборі методів і форм навчання.

### 3. Ваші пропозиції щодо підвищення якості освіти в Університеті, залучення викладачів у систему внутрішнього забезпечення якості

Немає
Університет має відшкодувати викладачам справжні цікаві програми підвищення кваліфікації, публікації в наукометричних базах та фахових виданнях, сплачувати відрядження на міжнародні конференції. Також варто звертатися з письмовими пропозиціями (створеними внаслідок обговорення на конференціях трудового колективу та Вченій раді університету) до МОН щодо спрощення документації, необхідної для акредитації освітніх програм (РНП, силабуси, окремі елементи НМКД тощо), оскільки створення цих документів, які не впливають ніяк на навчальний процес, забирає багато часу, який можна було б використати на підготовку до навчальних занять, розробку та перевірку творчих завдань, створення посібників для студентів.
Зменшення кількості заповнення журналів в паперовому вигляді
Залучення НПП до тренінгів, майстер-класів, міжнародних проєктів
Підтримка проєктної та інноваційної діяльності
Одним із факторів, які впливають на якість освіти є завантаженість так званою "паперовою"

Серед основних проблемних аспектів респонденти зазначили:

- надмірну кількість паперової роботи, що знижує час, відведений на підготовку до занять;
- недостатній рівень матеріального забезпечення та заробітної плати;
- необхідність оновлення матеріально-технічної бази кафедр;
- брак фінансування підвищення кваліфікації та участі у міжнародних проєктах.

### 4. Ваші пропозиції щодо підвищення рівня задоволеності викладачів роботою в Університеті

Підвищення заробітної плати
Покращити зворотній зв'язок
необхідно підвищити рівень матеріального заохочення НПП
Збільшення зарплати
Покращення матеріально-технічної бази, та рівень заробітної плати
Зарплата, зменшення паперової роботи, чіткі та зрозумілі правила роботи
Здійснювати стимулювання діяльності викладачів шляхом преміювання
Матеріальне стимулювання

Респонденти подали такі пропозиції:

- скорочення обсягів паперової документації та перехід до електронного документообігу;
- розширення участі викладачів у розробці та оновленні освітніх програм;

- залучення НПП до міжнародних програм, стажувань, тренінгів і майстер-класів;
- підтримка інноваційної та проєктної діяльності викладачів;
- фінансування публікацій у фахових та міжнародних виданнях;
- проведення регулярних анонімних опитувань викладачів для моніторингу їхньої задоволеності.

## 5. Інші пропозиції\ думки\ коментарі

Яке це анонімне опитування?

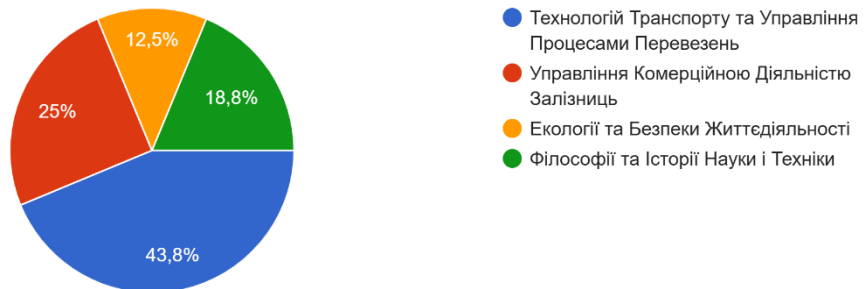
Поки зарплата доцента і професора буде залишатися на рівні касира в супермаркеті, а іноді й нижче, переважною мотивацією студентів буде відстрочка від служби в армії, а головним завданням НПП та адміністрації - зберегти контингент за будь-яку ціну, наша вища освіта буде залишатися профанацією, якою вона є сьогодні.

Частина респондентів наголосила, що низький рівень заробітної плати залишається головним демотивуючим чинником, який впливає на якість освітнього процесу та престиж професії викладача. Було висловлено думку, що підвищення статусу та оплати праці НПП є ключовою умовою розвитку української вищої освіти.

Вкажіть, будь ласка, наступну інформацію про себе: кафедра, на якій Ви працюєте

Вкажіть, будь ласка, наступну інформацію про себе:  
якій Ви працюєте  
16 ответов

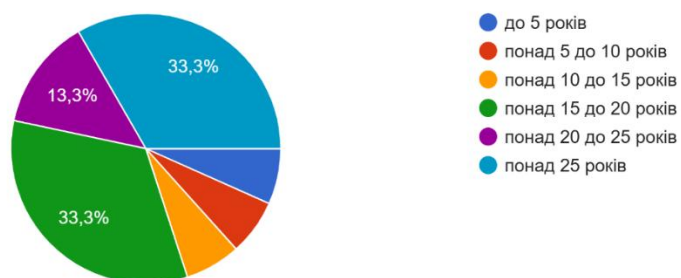
кафедра, на



## 6. Скільки років Ви працюєте в Університеті

Скільки років Ви працюєте в Університеті

15 ответов



Опитування проведено серед викладачів університету різних кафедр. Анкету заповнили усі категорії НПП – професори, доценти, старші викладачі, асистенти. Стаж роботи респондентів в університеті варіюється від 1 до понад 25 років, що забезпечує репрезентативність результатів.

Результати анкетування свідчать про загалом позитивне ставлення викладачів до умов роботи в університеті, високий рівень академічної свободи та підтримки колективу. Водночас наявні питання, які потребують системного вирішення – насамперед матеріальне стимулювання, оптимізація навантаження та зменшення бюрократичного навантаження.