



ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

З В І Т

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У 2024 РОЦІ

Дослідження було проведено у листопаді-грудні 2024 року. Опитування проводилось онлайн за допомогою Google форми. Заповнили анкету 150 науково-педагогічних працівників всіх факультетів НУ «Запорізька політехніка».

ЗМІСТ

Вибіркова сукупність.....	3
Академічна доброчесність.....	5
Система забезпечення якості освітнього процесу	10
Оцінка діяльності адміністрації університету.....	19
Висновки.....	27

Вибіркова сукупність

У ході дослідження було опитано 150 науково-педагогічних працівників (далі НПП) всіх факультетів НУ «Запорізька політехніка». В опитуванні взяли участь НПП 12 факультетів.

Таблиця 1.

Розподіл респондентів за факультетами

Факультет	Кількість надісланих запрошень	Кількість отриманих відповідей	Рівень відгуку на запрошення
Транспортний факультет	37	14	38%
Машинобудівний факультет	43	21	48%
Інженерно-фізичний факультет	40	13	32%
Електротехнічний факультет	62	12	19%
Факультет будівництва, архітектури та дизайну	44	9	20%
Факультет інформаційної безпеки та електронних комунікацій	36	10	28%
Факультет комп'ютерних наук і технологій	43	5	12%
Факультет бізнес-технологій та економіки	64	13	20%
Гуманітарний факультет	55	11	20%
Факультет управління фізичною культурою та спортом	47	21	45%
Юридичний факультет	28	15	53%
Факультет соціальних наук	20	6	30%
Всього	519	150	30%

Рівень відгуку становить 30% від загальної кількості НПП у 2024 році (див. *Таблицю 1*). Опитування проводилось методом розсилки НПП посилання на Google форми. Збір інформації був анонімізований. Дані було зважено за однією змінною: пропорція НПП факультету в загальній кількості НПП в університеті. Подальший аналіз було здійснено на зваженому масиві даних.

За результатами відповідей на питання «Ваша посада» можна зазначити, що більшість респондентів займають посаду доцента, яка складає 62,7% всіх відповідей. Це свідчить про високий рівень академічного статусу серед опитуваних. Також значну частину складають професори (18,7%), що також є показником високої кваліфікації.

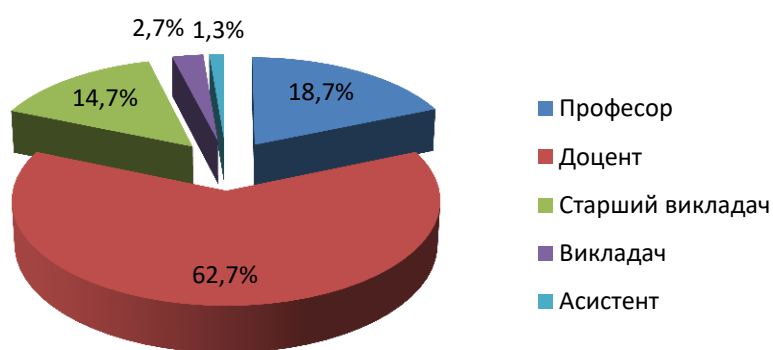


Рис.1 Ваша посада?

Аналізуючи відповіді на питання «Стаж роботи» можна зазначити, що більшість респондентів мають значний досвід роботи, адже 56,7% з них працюють більше 20 років. Це вказує на досить стабільну та досвідчену категорію опитуваних. Щодо середнього та меншого досвіду, 26,7% мають стаж від 10 до 20 років, а 13,3% – від 3 до 10 років, що також є значним показником. Лише 3,3% респондентів мають стаж роботи до 3 років, що свідчить про невелику кількість нових працівників серед опитуваних. Загалом, більшість респондентів мають середній або великий досвід роботи, що вказує на високий рівень професіоналізму.

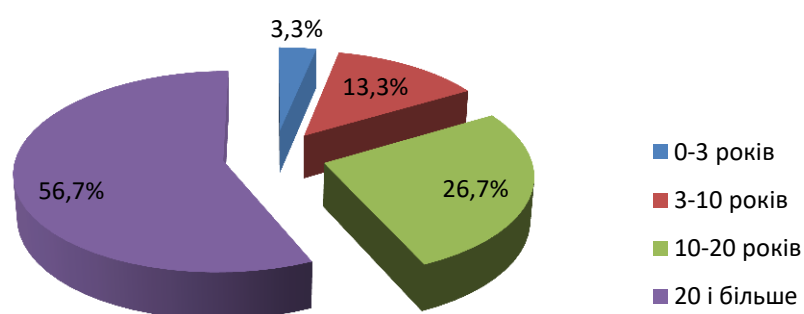


Рис.2. Стаж роботи?

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Результати опитування свідчать, що велика більшість респондентів (87,3%) підтверджують, що їм відомі нормативні документи, які регулюють політику академічної доброчесності в університеті. Це свідчить про високий рівень обізнаності серед НПП університету щодо важливих регламентуючих документів. Невеликий відсоток респондентів (1,3%) заявив, що їм не відомі ці документи, що може свідчити про деякі прогалини в комунікації або доступі до необхідної інформації.

11,3% вказали, що частково знайомі з цими нормативними актами, що може вказувати на певну невизначеність чи неповну обізнаність в даній сфері.

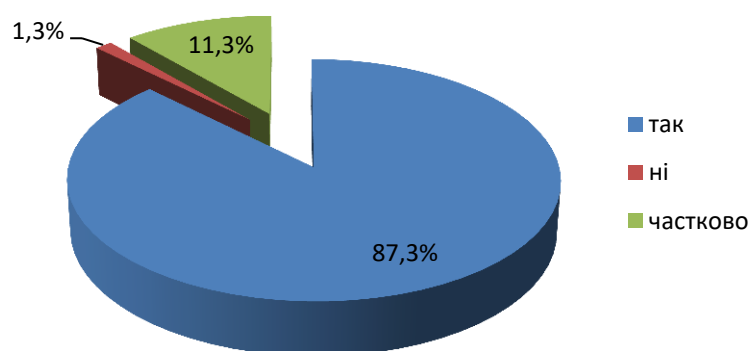


Рис. 3. Чи відомі Вам нормативні документи для врегулювання політики академічної доброчесності, яким керується університет?

Загалом, більшість респондентів має певну обізнаність щодо нормативних документів, що регулюють академічну доброчесність.

Аналіз відповідей на питання «Чи відомо Вам про наслідки порушень академічної доброчесності, передбачені для науково-педагогічних працівників в університеті?» показує, що велика частина респондентів (90,7%) ознайомена з наслідками порушень академічної доброчесності, передбаченими для НПП в університеті. Це вказує на високий рівень обізнаності серед НПП щодо можливих санкцій та відповідальності за порушення академічної етики. Проте 9,3% респондентів зазначили, що їм не відомі ці наслідки, що

може свідчити про недостатнє інформування або відсутність чіткої комунікації з цього питання.

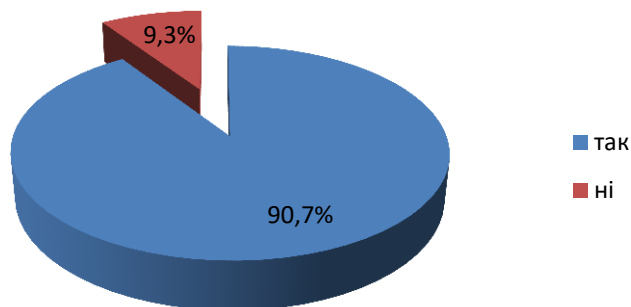


Рис. 4. Чи відомо Вам про наслідки порушень академічної доброчесності, передбачені для науково-педагогічних працівників в університеті?

Загалом, більшість НПП мають розуміння щодо наслідків порушень академічної доброчесності в університеті.

Аналіз відповідей на питання «Чи доводилося Вам стикатися з порушенням академічної доброчесності під час провадження навчальної, наукової, методичної, організаційної чи іншої діяльності?» свідчать про те, що порівняно рівно розподілилися відповіді респондентів щодо їхнього досвіду стосовно порушень академічної доброчесності. 48% респондентів заявили, що їм доводилося стикатися з порушеннями академічної доброчесності під час провадження різних видів діяльності, що може вказувати на певну проблему в університеті в контексті дотримання етики та стандартів. Водночас 52% жодного разу не стикалися з подібними порушеннями, що свідчить про відносно нормальний рівень академічної доброчесності серед більшості працівників.

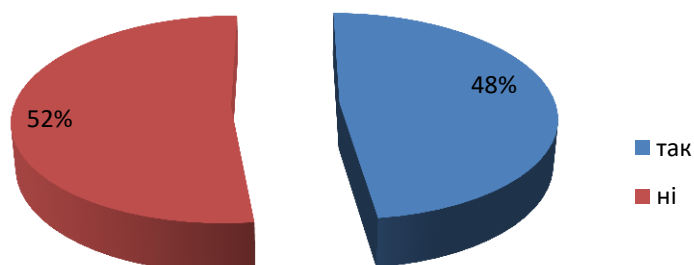


Рис. 5. Чи доводилося Вам стикатися з порушенням академічної доброчесності під час провадження навчальної, наукової, методичної, організаційної чи іншої діяльності?

Такий розподіл може також вказувати на необхідність додаткового контролю та підвищення обізнаності в цьому питанні серед частини НПП.

Аналіз відповідей на питання «Які заходи щодо унеможливлення випадків порушення академічної доброчесності серед здобувачів освіти (списування, плагіат, фальсифікація тощо) Ви використовуєте?» показують, що більшість респондентів активно застосовують різноманітні заходи для запобігання порушенням академічної доброчесності серед здобувачів освіти. 74,7% респондентів проводять бесіди зі здобувачами, що свідчить про важливість безпосереднього спілкування і виховання культури академічної доброчесності. 66,7% знайомлять здобувачів з правилами цитування, що є важливим кроком для запобігання плагіату та фальсифікації.

Також 54,7% заохочують здобувачів до самостійного виконання завдань, що може допомогти формувати відповідальність за власну роботу. Близько 39,3% НПП розробляють завдання, які унеможлиблюють списування, що є ефективним методом боротьби з академічними порушеннями. Крім того, 38% знайомлять здобувачів із сервісами перевірки плагіату, що сприяє контролю за оригінальністю робіт.

Менша частина респондентів (18,7%) рекомендує проходити онлайн-курси з академічної доброчесності, що вказує на наявність додаткових освітніх ініціатив у цій сфері, 11,8% зазначили інші заходи, що може свідчити про індивідуальні підходи та додаткові методи.

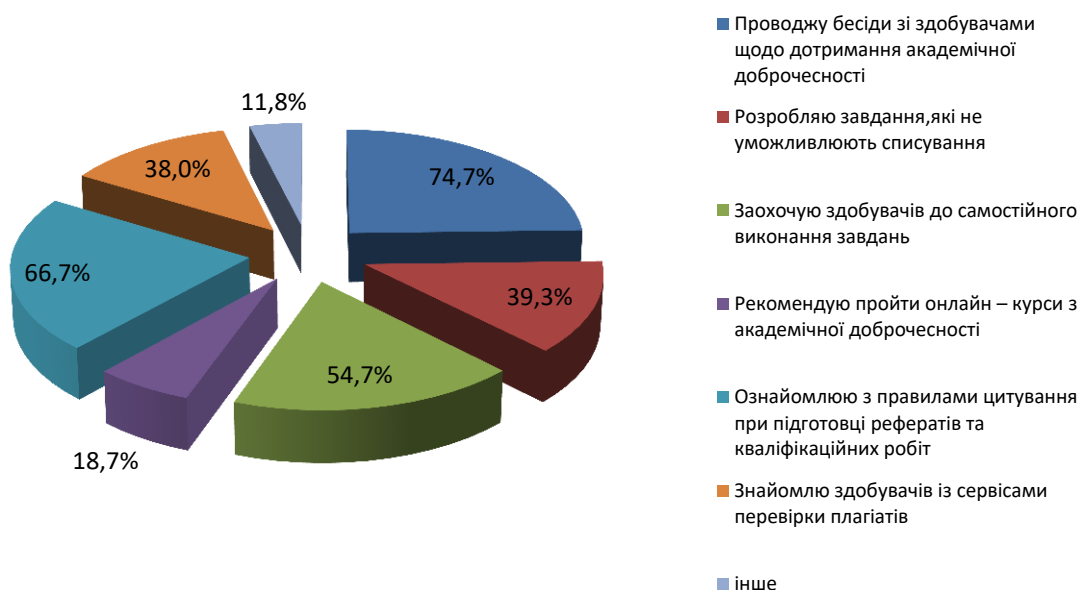


Рис. 6. Які заходи щодо унеможливлення випадків порушення академічної доброчесності серед здобувачів освіти (списування, плагіат, фальсифікація тощо) Ви використовуєте?

Загалом, НПП активно використовують різноманітні методи для запобігання порушенням академічної доброчесності серед здобувачів освіти, зокрема через освіту, інформування та мотивацію до самостійної роботи.

Стосовно пропозицій НПП щодо підвищення рівня академічної доброчесності в університеті охоплюють різноманітні напрями, зокрема:

<p>Освітня та просвітницька діяльність</p>	<p>НПП пропонують організувати роз'яснювальні семінари, вебінари та тренінги для здобувачів та НПП, присвячені тематиці академічній доброчесності. Важливими є курси з академічної доброчесності, які мають бути обов'язковими для всіх здобувачів освіти (створення серії відео з висвітленням усіх аспектів академічної доброчесності).</p>
<p>Розробка завдань та інструментів контролю</p>	<p>Пропонується акцентувати увагу на розробці завдань, що унеможливають списування. Окрім того, необхідно забезпечити наявність систем перевірки на плагіат для всіх наукових робіт, не лише дипломних, а й інших наукових публікацій.</p>
<p>Посилення відповідальності</p>	<p>НПП наголошують на важливості підвищення рівня відповідальності здобувачів освіти за порушення академічної доброчесності, а також на необхідності перевірки робіт на плагіат НПП та іншими відповідальними особами.</p>
<p>Покращення умов праці та технічних можливостей</p>	<p>Вказано на необхідність покращення умов праці для НПП (наприклад, підвищення зарплати та зменшення бюрократичних вимог). Додатково пропонується технічне унеможливлення оцінювання без виконання завдань в електронних системах, таких як Moodle.</p>

Загалом, запропоновані заходи охоплюють як освітні ініціативи, так і технічні, організаційні та кадрові зміни, що дозволяють створити ефективну систему боротьби з порушеннями академічної доброчесності в університеті.

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Результати опитування демонструють, що переважна більшість респондентів (82%) долучається до процесу перегляду освітніх програм (ОП). Це свідчить про активну участь НПП у підтримці якості та актуальності освітнього контенту. Водночас 18% відповіли негативно, що може вказувати на певну відстороненість частини НПП або на обмеженість доступу чи можливостей долучитися до цього процесу.

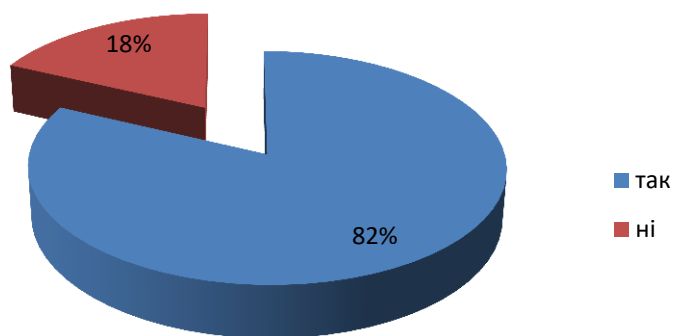


Рис. 7. Чи долучаєтесь Ви до перегляду ОП?

Загалом високий рівень залученості свідчить про важливість цього питання для більшості НПП університету.

Аналіз відповідей на питання «Якщо на попереднє питання Ви відповіли «Так», то у якій формі Ви долучаєтесь до перегляду ОП?» показують, що більшість респондентів, які долучаються до перегляду освітніх програм (ОП), роблять це через участь у засіданнях кафедри при щорічному підсумковому аналізі функціонування ОП (48%). Це свідчить про важливість таких аналізів як основного етапу перегляду програм. Крім того, 42% респондентів є членами проектних груп, що вказує на активну участь у розробці та вдосконаленні ОП на більш стратегічному рівні. Інші респонденти (10%) долучаються до перегляду в інший спосіб, що може свідчити про індивідуальні або альтернативні підходи до цього процесу. Загалом, основний акцент у залученості до перегляду ОП припадає на роботу на кафедрах та участь у проектних групах.

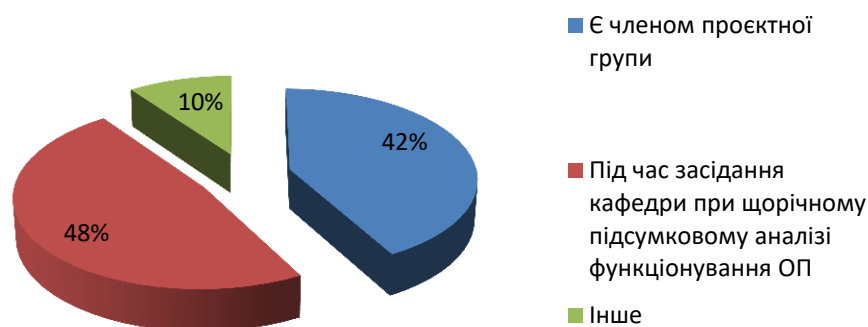


Рис. 8. Якщо на попереднє питання Ви відповіли «Так», то у якій формі Ви долучаєтесь до перегляду ОП?

Варіанти відповідей у розділі «Інше» свідчать про різноманітні способи залучення НПП до перегляду освітніх програм (ОП) та підвищення їхньої якості:

1. **Членство в проєктних групах та роль гаранта ОП:** декілька НПП зазначили, що є членами проєктних груп або гарантом ОП, що вказує на активну роль у розробці та вдосконаленні програм на стратегічному рівні.

2. **Діалог із гарантами ОП:** деякі респонденти підкреслили, що перебувають у постійному діалозі з гарантом ОП, що може свідчити про співпрацю для вирішення поточних питань, пов'язаних із програмами.

3. **Робота в процесі вдосконалення навчальних матеріалів:** згадується участь у процесі вдосконалення методичної літератури, що є важливою частиною перегляду ОП.

4. **Активний моніторинг процесу:** деякі респонденти зазначають, що постійно слідкують за процесом перегляду ОП, що вказує на їхній інтерес до підтримки актуальності та якості програм.

5. **Розробка навчальних планів:** декілька респондентів підкреслили свою роль у розробці навчальних планів, що є важливим етапом у створенні та оновленні ОП.

Загалом, ці відповіді відображають різні аспекти залучення НПП до процесу перегляду ОП, від стратегічної участі у проєктних групах до індивідуального моніторингу та вдосконалення навчальних матеріалів.

Відповіді на питання «Чи берете до уваги результати моніторингу серед здобувачів щодо якості освітнього процесу в університеті?» показують, що більшість респондентів (64,7%) беруть до уваги результати моніторингу серед здобувачів щодо якості освітнього процесу в університеті. Це свідчить про значний інтерес до зворотного зв'язку від здобувачів і намагання враховувати їхні думки при покращенні освітнього процесу.

Водночас 35,3% респондентів не враховують ці результати, що може вказувати на різні фактори, як-от невисоку актуальність таких моніторингів для деяких НПП.

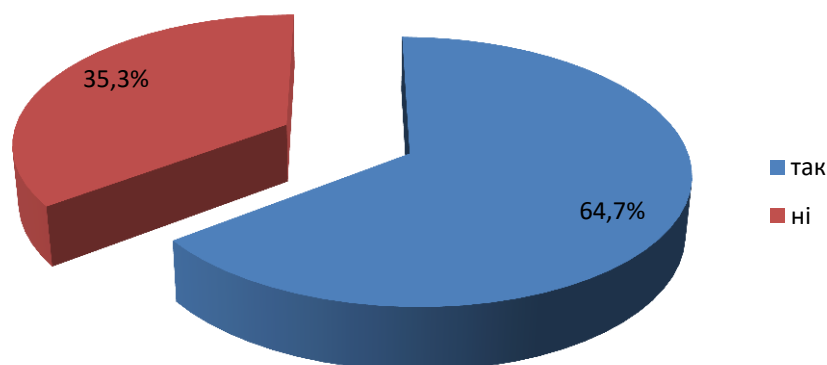


Рис. 9. Чи берете до уваги результати моніторингу серед здобувачів щодо якості освітнього процесу в університеті?

Загалом, хоча більшість бере до уваги ці результати, варто приділити увагу покращенню процесу інтеграції зворотного зв'язку для всіх учасників освітнього процесу.

Аналіз відповідей на питання «Яким чином Ви берете до уваги результати моніторингу?» показує, що більшість респондентів активно враховують результати моніторингу для вдосконалення освітнього процесу в університеті. Ось ключові моменти, які виокремлюються:

Зміни та коригування освітніх компонентів	НПП вказують на внесення змін до освітніх програм, робочих програм, силабусів, а також оновлення змісту освітніх компонентів (наприклад, перегляд лабораторних робіт, практичних завдань або лекційного матеріалу). Це свідчить про прагнення адаптувати освітні компоненти відповідно до потреб здобувачів та виявлених проблем.
Аналіз і обговорення на засіданнях	Досить часто результати моніторингу обговорюються на засіданнях кафедр і факультетів, де колективно приймаються рішення щодо удосконалення освітнього процесу. Також є випадки, коли зібрані дані виносяться на обговорення на Вченій раді.
Індивідуальна робота з НПП	Проводиться індивідуальна робота з НПП для коригування їхньої діяльності на основі отриманих даних моніторингу.
Врахування зауважень здобувачів	НПП звертають увагу на зауваження та пропозиції здобувачів, використовуючи їх для поліпшення якості освітнього процесу. НПП змінюють методи викладання та оцінювання, адаптують завдання, а також роблять їх більш зрозумілими для здобувачів.
Покращення організації освітнього процесу	НПП зазначають, що на основі результатів моніторингу можуть коригувати свої методи викладання та організацію занять, зокрема враховувати більше практичної складової, застосовувати асинхронний режим навчання або змінювати структуру дисциплін.
Удосконалення на основі зворотного зв'язку	НПП зазначають, що для поліпшення освітнього процесу важливим є постійне оновлення змісту освітніх компонентів та впровадження нових методів викладання, що відповідають актуальним потребам здобувачів та ринку праці.

Цей підхід до моніторингу демонструє прагнення забезпечити високу якість освіти та зробити освітній процес більш адаптованим до потреб здобувачів освіти, при цьому постійно вдосконалюючи освітні компоненти та методи викладання.

Результати відповідей на питання «Чи враховуються результати опитувань стейкхолдерів для покращення якості ОП?» показують, що більшість респондентів (82,7%) підтверджують використання даних опитувань для удосконалення освітніх програм. Це свідчить про високий рівень залучення та обізнаності університету щодо потреб стейкхолдерів (включаючи випускників, роботодавців та інші зацікавлені сторони) у процесі розвитку та покращення якості освіти.

Невеликий відсоток респондентів (17,3%), які відповіли «Ні», що вказує на існування певних проблем або бар'єрів у впровадженні зворотного зв'язку від стейкхолдерів. Це може вказувати на необхідність поліпшення механізмів збору та врахування цих результатів, а також на важливість підвищення уваги до вимог стейкхолдерів для більш ефективного оновлення освітніх програм.

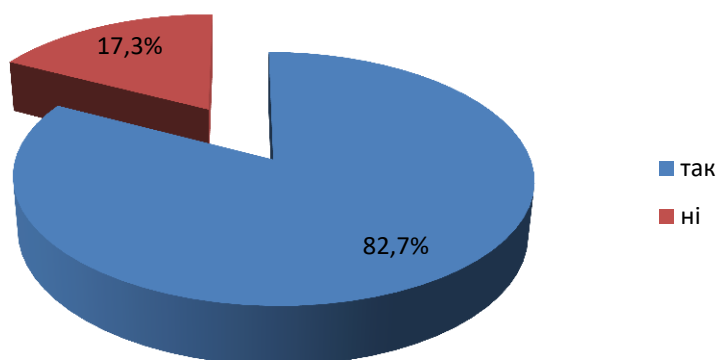


Рис.10. Чи враховуються результати опитувань стейкхолдерів для покращення якості ОП?

Ці результати свідчать про загальний високий рівень врахування результатів опитувань стейкхолдерів для покращення якості ОП, проте вказують також на необхідність подальшого вдосконалення відповідного процесу.

Аналіз відповідей на питання «Чи маєте Ви можливість вносити пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти?» свідчить про те, що більшість респондентів (64%) мають можливість вносити пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти. Це вказує на певну відкритість і доступність менеджменту університету до зворотного зв'язку від НПП. Водночас 36% опитаних не мають такої можливості, що може свідчити про наявність обмежень у комунікації або відсутність формальних каналів для висловлення пропозицій.

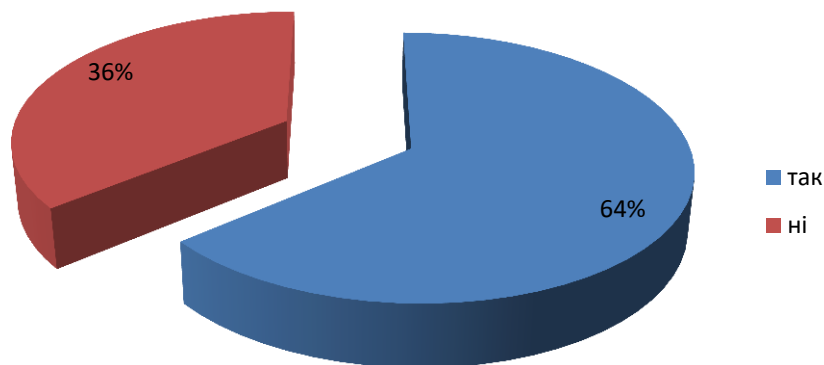


Рис.11. Чи маєте Ви можливість вносити пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти?

Це може бути попередженням для керівництва університету про необхідність покращення механізмів зворотного зв'язку та залучення більшої кількості учасників процесу управління якістю освіти.

Відповіді на питання «Яким чином Ви вносите пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти?» демонструють різноманітність шляхів, якими респонденти вносять пропозиції до керівництва університету щодо покращення якості освіти. Основні форми взаємодії включають усне обговорення на засіданнях кафедри, факультету, а також на Вченій раді, де пропозиції розглядаються і можуть бути затверджені. Деякі респонденти зазначають, що свої ідеї вони подають через завідувачів кафедр або деканів, у письмовій формі – через службові записки або пропозицій. Часто обговорення з пропозиціями відбувається на індивідуальних або групових зустрічах, таких як наради, консультації з проректорами або деканами.

Також важливим інструментом є анкетування, яке дає можливість не лише безпосередньо висловити свої пропозиції, а й отримати зворотний зв'язок від колег. Також були згадані інші канали, такі як навчальний відділ та різноманітні адміністративні структури університету.

Ці відповіді свідчать про багатоканальність і відкритість до різних шляхів комунікації між НПП університету і керівництвом, що дозволяє враховувати пропозиції для покращення освітнього процесу. Проте варто зазначити, що є деякі зауваження щодо потреби в горизонтальній комунікації між викладачами та адміністрацією для більш оперативного внесення змін.

Результати відповіді на це питання «Наскільки інтенсивно Ви використовуєте інноваційні методи навчання (кейс-метод, робота в групах, фокус-групи, презентації, екскурсії тощо)?» показують, що більшість респондентів використовують інноваційні методи навчання на певному рівні, 35,3% зазначили, що використовують їх постійно, що свідчить про активну інтеграцію сучасних методів в освітній процес. 54% респондентів використовують інноваційні методи частково, тобто вони можуть використовувати їх у певних ситуаціях або з певними дисциплінами, але не роблять це регулярно. Менше 10% респондентів вказали, що використовують ці методи дуже рідко або практично не використовують їх, що може свідчити про відсутність необхідності або обмежену можливість впровадження таких методів у їхній практиці.

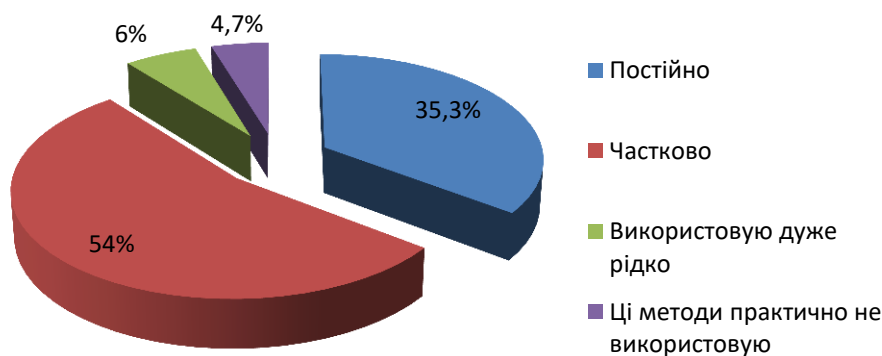


Рис.12. Наскільки інтенсивно Ви використовуєте інноваційні методи навчання (кейс-метод, робота в групах, фокус-групи, презентації, екскурсії тощо)?

Отже, можна зробити висновок, що інноваційні методи навчання є поширеними серед НПП, хоча рівень їх використання варіюється, і більшість використовує їх не регулярно, а частково. Це може вказувати на необхідність додаткових ресурсів чи підтримки для впровадження інновацій у всіх аспектах навчального процесу.

Аналіз відповідей щодо покращення якості освітнього процесу у НУ «Запорізька політехніка» виявляє низку проблем і пропозицій, які можна згрупувати за основними напрямками:

<p>Матеріально-технічна база та інфраструктура</p>	<p>НПП наголошують на необхідності модернізації обладнання навчальних лабораторій, покращення технічного забезпечення та оновлення матеріально-технічної бази. Також згадується потреба в закупівлі ліцензійного програмного забезпечення, розвитку спортивної інфраструктури та збільшенні кількості аудиторій, обладнаних сучасними засобами.</p>
<p>Зменшення бюрократії</p>	<p>НПП скаржаться на надмірне навантаження викладачів адміністративними завданнями, звітністю та профорієнтаційною роботою, яка, на їхню думку, має виконуватися спеціальними працівниками. Пропонується оптимізувати процеси документообігу, а також покращити роботу підрозділів, відповідальних за освітній процес.</p>
<p>Підвищення якості освітніх програм</p>	<p>Пропонується переглянути ОП для зменшення кількості непрофільних дисциплін та збільшення практичної складової. Також акцентується на необхідності інтеграції міждисциплінарних курсів, впровадження дуальної форми навчання, посилення самостійної роботи здобувачів та стимулювання НПП до застосування сучасних методик викладання.</p>
<p>Навчання та підвищення кваліфікації викладачів</p>	<p>НПП вказують на потребу в регулярних тренінгах, воркшопах, обміні досвідом і програмам підвищення кваліфікації, особливо в галузі цифрових технологій. Зокрема, важливо забезпечити навчання з роботи в системах Moodle, створення динамічних презентацій, застосування штучного інтелекту та інших інноваційних технологій.</p>
<p>Мотивація та оплата праці</p>	<p>Підвищення заробітної плати НПП розглядається як ключовий фактор для підвищення їхньої мотивації та залучення до інноваційних проєктів. Висловлюється також необхідність створення внутрішніх систем мотивації для тих, хто впроваджує сучасні підходи в навчальний процес.</p>

Підтримка міжнародної співпраці

НПП наголошують на важливості участі викладачів у міжнародних програмах обміну досвідом і дослідженнях, а також на необхідності посилення комунікації зі стейкхолдерами, зокрема через фінансові та організаційні стимули.

Для покращення освітнього процесу необхідно сфокусуватися на модернізації інфраструктури, оптимізації управлінських процесів, підвищенні кваліфікації викладачів та мотивації персоналу. Також важливо переглянути ОП, зробити акцент на сучасних технологіях та міждисциплінарному підході, а також активізувати участь здобувачів та НПП у міжнародних програмах та грантах.

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

Аналіз відповідей на питання «Як Ви оцінюєте здатність менеджменту університету ефективно організовувати роботу?» показує, що більшість НПП позитивно оцінюють здатність менеджменту університету ефективно організовувати роботу: 12% вважають її дуже ефективною, а 58% – скоріше ефективною, що разом становить 70%. Водночас 23,3% займають нейтральну позицію, що може вказувати на відсутність яскраво вираженої думки або недостатню взаємодію з менеджментом. Негативні оцінки складають лише 6,7% (4,7% – скоріше неефективно та 2% – зовсім неефективно), що свідчить про порівняно невелику кількість критичних зауважень.

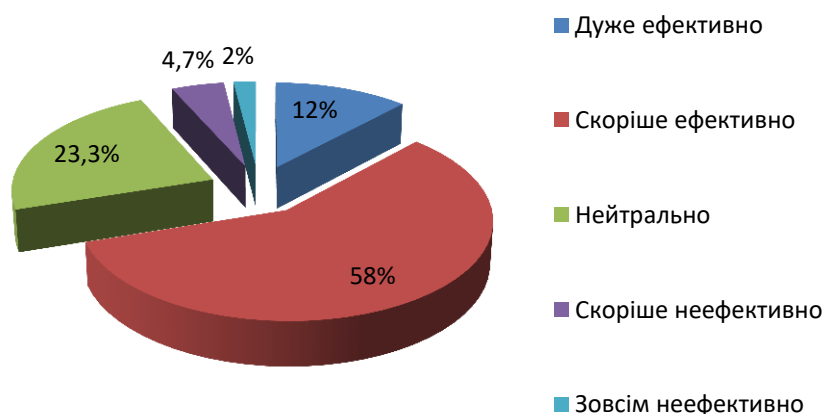


Рис.13. Як Ви оцінюєте здатність менеджменту університету ефективно організовувати роботу?

Загалом оцінка є цілком позитивною, однак наявність нейтральних та негативних думок може вказувати на потребу у вдосконаленні певних аспектів організації роботи.

Аналіз відповідей на питання «Наскільки в університеті підтримуються наукові ініціативи НПП?» показує, що в університеті наукові ініціативи науково-педагогічних працівників отримують загалом позитивну оцінку: 18% респондентів вважають підтримку дуже доброю, а 53,3% – доброю, що разом становить 71,3%. При цьому 21,3% оцінюють підтримку як посередню, що може вказувати на існування певних недоліків чи обмежень у стимулюванні наукової діяльності. Негативні оцінки складають лише 7,4% (4,7% – погано і 2,7% – зовсім не підтримуються), що свідчить про невелику частку НПП, які сприймають підтримку як недостатню.

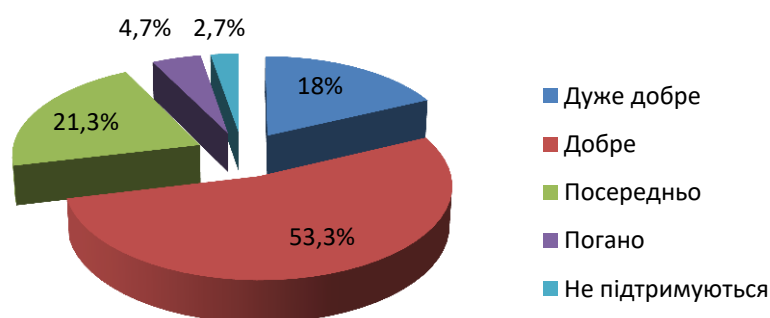


Рис.14. Наскільки в університеті підтримуються наукові ініціативи НПП?

Загальна картина є переважно позитивною, однак наявність нейтральних і негативних оцінок вказує на потенціал для подальшого вдосконалення підтримки наукових ініціатив.

Аналіз відповідей на питання «Як Ви оцінюєте дії менеджменту університету щодо залучення додаткового фінансування?» свідчить, що дії менеджменту університету щодо залучення додаткового фінансування переважно оцінюються позитивно: 9,3% НПП вважають їх дуже ефективними, а 40,7% – ефективними, що разом складає 50%. Водночас 26% оцінюють ці дії як посередні, що може свідчити про необхідність покращення стратегій чи їх більшої прозорості. Неефективними зусилля менеджменту вважають 6,7% опитаних, а 17,3% зазначають, що їм важко дати оцінку, що може свідчити про недостатню обізнаність НПП із цим напрямом діяльності.

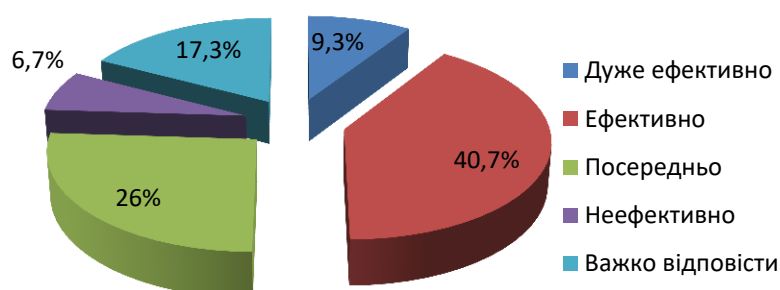


Рис.15. Як Ви оцінюєте дії менеджменту університету щодо залучення додаткового фінансування?

Загалом оцінки демонструють помірний рівень задоволеності, але також вказують на можливість вдосконалення процесів залучення додаткового фінансування.

Аналіз відповідей на питання «Чи задоволені Ви реалізацією стратегічних цілей університету?» показує, що більшість респондентів задоволені реалізацією стратегічних цілей університету: 21,3% заявляють про повне задоволення, а 54% – скоріше задоволені, що разом становить 75,3%. Нейтральна позиція, яку обрали 18% опитаних, може свідчити про відсутність яскраво вираженої думки або недостатню поінформованість щодо реалізації стратегічних цілей. Негативні оцінки є незначними – лише 6% респондентів висловили скоріше незадоволення, а 0,7% повністю незадоволені.

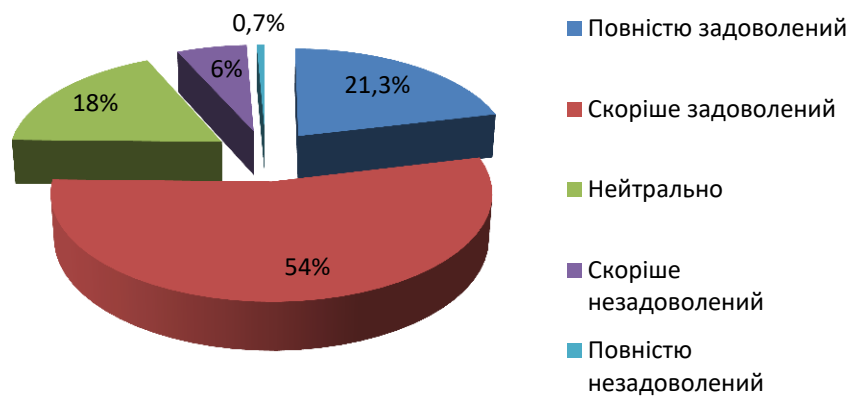


Рис.16. Чи задоволені Ви реалізацією стратегічних цілей університету?

Загальний рівень задоволеності є достатньо високим, однак нейтральні та критичні відповіді вказують на можливість покращення комунікації щодо досягнення стратегічних цілей або їх реалізації.

Аналіз відповідей на питання «Які аспекти діяльності університету Ви вважаєте найуспішнішими?» демонструє що найуспішнішими аспектами діяльності менеджменту університету респонденти вважають розвиток міжнародного співробітництва (57,3%) та підтримку студентських ініціатив (54,7%). Ці напрями отримали найбільше схвалення, що свідчить про їх важливість для спільноти та ефективність зусиль менеджменту. Третім за популярністю аспектом є організація освітнього процесу (36%), що вказує на значущість цього напрямку для забезпечення якісної роботи університету. Також гарно оцінюється підтримка викладацького складу (26,7%), але дещо поступається попереднім напрямкам. Залучення додаткового фінансування (20%) та розвиток матеріально-технічної бази (20,7%) отримали помірну підтримку, що може свідчити про прогрес у цих сферах, але водночас вказує на можливість подальшого вдосконалення. Варіант «Інше» обрали 8,6%

респондентів, що може відображати специфічні або менш поширені пріоритети, які також варто враховувати.

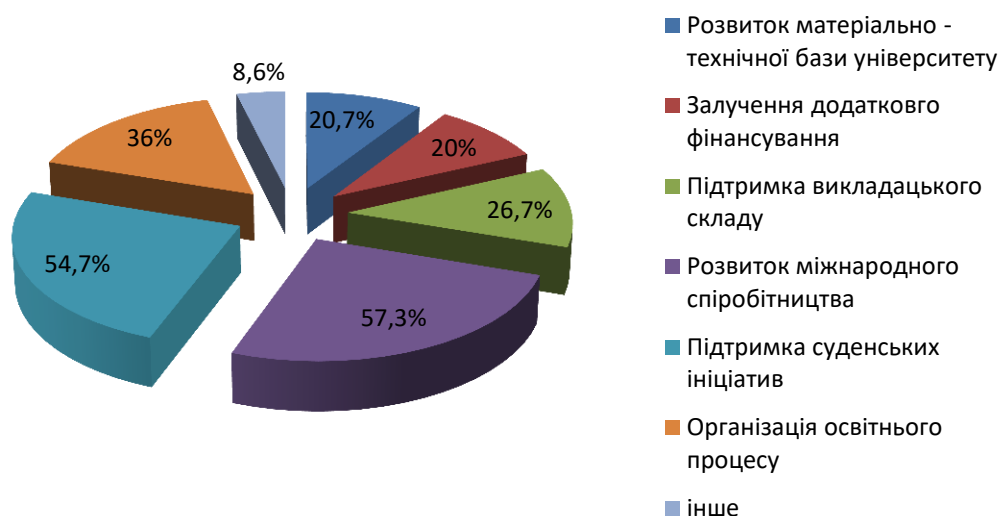


Рис.17. Які аспекти діяльності університету Ви вважаєте найуспішнішими?

Загалом результати демонструють пріоритетність міжнародного співробітництва та студентських ініціатив, але також вказують на необхідність уваги до інших аспектів діяльності.

Аналіз відповідей на питання «Наскільки Ви довіряєте ректору як управлінцю?» показує, що ректор користується високим рівнем довіри серед респондентів: 44,7% повністю довіряють йому як управлінцю, а 40,7% – скоріше довіряють, що разом складає 85,4%. Нейтральну позицію займають 10,7%, що може свідчити про відсутність чітко сформованої думки або недостатню обізнаність про діяльність ректора. Негативна думка є мінімальною: 3,3% скоріше не довіряють, а 0,7% зовсім не довіряють ректору.

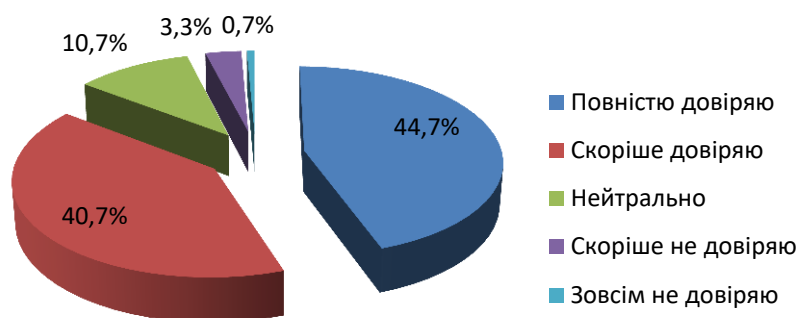


Рис.18. Наскільки Ви довіряєте ректору як управлінцю?

Загальний рівень довіри до ректора є дуже високим, що свідчить про позитивне сприйняття його управлінських якостей, але нейтральні та незначні негативні оцінки можуть вказувати на можливості для подальшого зміцнення довіри через відкриту комунікацію та демонстрацію результатів діяльності.

Аналіз відповідей на питання «На Вашу думку, які аспекти діяльності менеджменту університету потребують найбільших змін?» показує, що 55,5% респондентів зазначили, що найбільших змін, на думку НПП, потребує розвиток інфраструктури університету (40,7%), що може вказувати на актуальність оновлення матеріально-технічної бази. Також високий відсоток відповідей отримали підтримка високого рівня якості освіти (36,7%) та комунікація зі співробітниками (36,7%), що підкреслює важливість вдосконалення взаємодії всередині університету та забезпечення належних стандартів освітнього процесу.

Управління фінансовими ресурсами (32,7%) та підтримка наукових ініціатив (30%) також потребують уваги, що може свідчити про необхідність більш ефективного розподілу фінансів та стимулювання наукової діяльності. Соціально-економічний розвиток, який набрав 27,3%, вказує на потребу в заходах, спрямованих на покращення умов для НПП та здобувачів.

Розвиток міжнародного співробітництва вважають менш пріоритетним для змін (20%), що може свідчити про відносно задовільний стан цього напрямку. Варіант «Інше» обрали 10,5% респондентів, що свідчить про наявність специфічних потреб, які варто врахувати в майбутніх ініціативах.

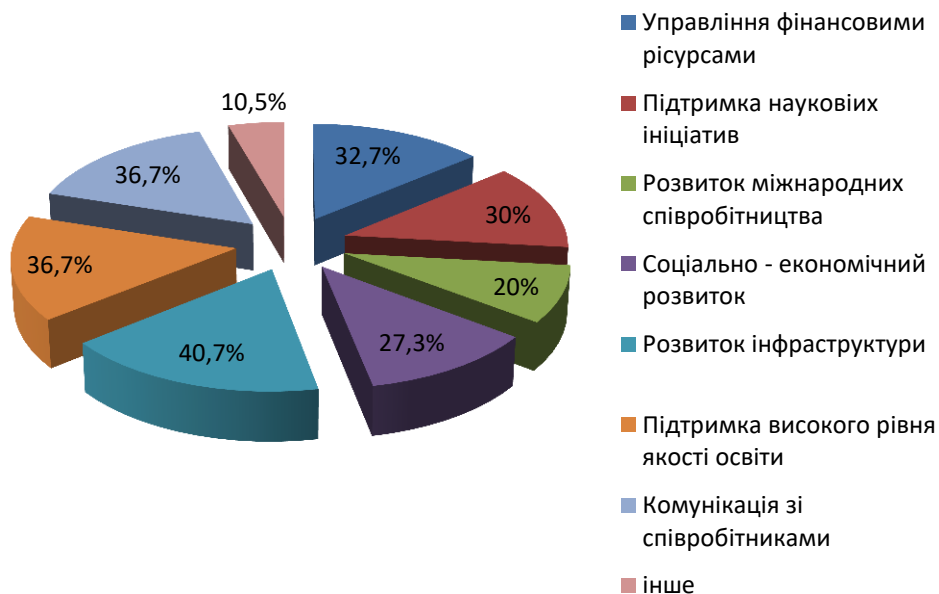


Рис.19. На Вашу думку, які аспекти діяльності менеджменту університету потребують найбільших змін?

Загалом результати вказують на кілька ключових напрямів, які потребують вдосконалення, з акцентом на інфраструктуру, якість освіти та комунікацію.

Аналіз відповідей на питання «Чи задоволені Ви напрямками розвитку університету?» свідчить, що 75,3% респондентів обрали варіанти «Повністю задоволений» або «Скоріше задоволений», що свідчить про переважно позитивне сприйняття. Водночас 18% респондентів зайняли нейтральну позицію, що може свідчити про відсутність чіткої думки або недостатню обізнаність щодо стратегічних ініціатив університету. Незадоволеність висловили лише 6,7% опитаних (6% – «Скоріше незадоволений» і 0,7% – «Повністю незадоволений»), що є незначним показником.

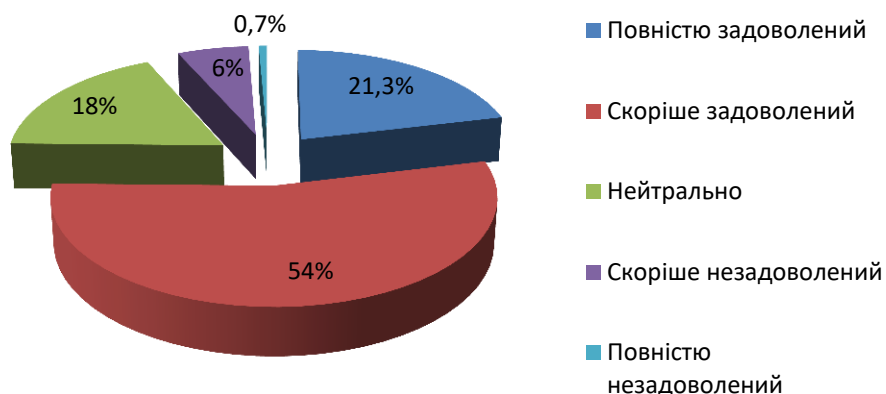


Рис.20. Чи задоволені Ви напрямками розвитку університету?

Загалом ці результати вказують на високу підтримку обраних напрямів розвитку, хоча є простір для вдосконалення комунікації та залучення більшої кількості людей до розуміння та підтримки стратегічних рішень.

Результати відповіді на питання про внесок менеджменту університету у формування його корпоративної культури свідчать про переважно позитивну оцінку, адже 50,7% респондентів вважають внесок «Дуже великим» або «Значним». Водночас, значна частка опитаних (38%) оцінює внесок як «Помірний», що може свідчити про сприйняття стабільного, але не виняткового рівня участі керівництва. Невелика частка респондентів (11,3%) вказує на «Незначний» або відсутній внесок, що може свідчити про певну критичність або недостатню видимість діяльності менеджменту в цьому аспекті.

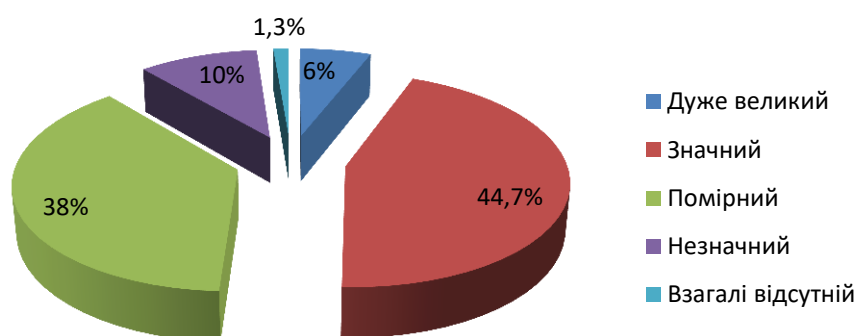


Рис.21. Як Ви оцінюєте внесок менеджменту університету у формування його корпоративної культури?

Загалом, більшість вважають, що керівництво університету має значний вплив на корпоративну культуру, але є частина, яка вимагає більшої уваги або змін.

Результати оцінки загальної діяльності ректора за останній рік свідчать про переважно позитивне сприйняття його роботи: 85,3% респондентів оцінили її як «Дуже позитивно» або «Позитивно». Нейтральну позицію зайняли 12% опитаних, що може свідчити про відсутність чіткої думки або обізнаності щодо результатів роботи ректора. Лише 2,7% респондентів висловили негативну оцінку, з яких 0,7% оцінюють діяльність як «Дуже негативну».

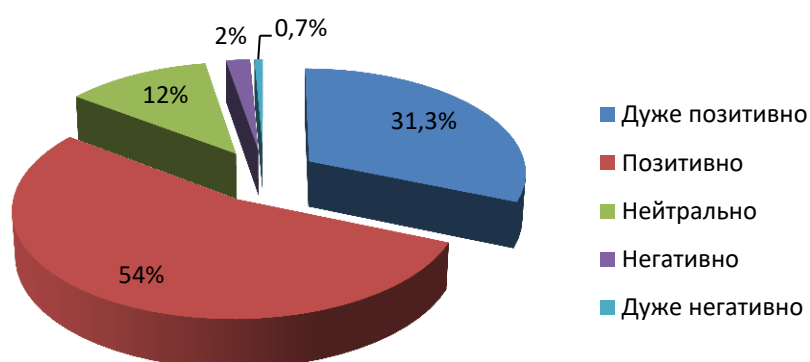


Рис.22 Як Ви оцінюєте загальну діяльність ректора за останній рік?

Загалом дані демонструють високий рівень підтримки та задоволеності роботою ректора за останній рік, проте незначний рівень критики може сигналізувати про необхідність адресувати конкретні питання або очікування, які залишаються невиконаними.

Висновки

I. Узагальнюючи результати першого блоку, можна зазначити декілька ключових моментів щодо академічної доброчесності, а саме:

1. **Обізнаність про нормативні документи:** значна частка НПП (87,3%) обізнана про нормативні документи, які регулюють політику академічної доброчесності в університеті. Це свідчить про високий рівень поширення відповідної інформації серед науково-педагогічних працівників (НПП). Водночас невеликий відсоток (1,3%) вказав на відсутність знань у цій сфері, що вказує на необхідність вдосконалення механізмів інформування.

2. **Ознайомленість із наслідками порушення академічної доброчесності:** переважна більшість респондентів (90,7%) знає про наслідки порушень академічної доброчесності для НПП, що вказує на високий рівень обізнаності. Однак 9,3% виявили недостатнє інформування, що потребує корекції у системі комунікацій.

3. **Поширеність порушень академічної доброчесності:** майже половина респондентів (48%) заявили, що стикалися з порушеннями академічної доброчесності у своїй діяльності, що свідчить про існування проблем у цій сфері. Водночас 52% не стикалися з такими випадками, що демонструє відносно стабільний рівень академічної етики в університеті.

○ **Заходи для запобігання порушенням:** НПП активно впроваджують різноманітні заходи для запобігання порушенням академічної доброчесності, зокрема: бесіди зі здобувачами освіти (74,7%) як метод виховання культури доброчесності; знайомство з правилами цитування (66,7%) як спосіб запобігання плагіату; заохочення до самостійного виконання завдань (54,7%), що формує відповідальність за виконану роботу; розробка завдань, які унеможливають списування (39,3%) як ефективний підхід до протидії недобросовісній поведінці; використання сервісів перевірки на плагіат (38%), що забезпечує контроль за оригінальністю робіт;

4. **Пропозиції для покращення академічної доброчесності:** НПП запропонували різноманітні напрями вдосконалення, а саме:

○ освітня та просвітницька діяльність (організація семінарів, тренінгів і обов'язкових курсів для здобувачів освіти та НПП);

○ розробка завдань та інструментів контролю (впровадження обов'язкових перевірок усіх робіт на плагіат);

- посилення відповідальності (підвищення санкцій за порушення академічної доброчесності);
- покращення умов праці та технічних можливостей (зниження бюрократичного навантаження на НПП, підвищення заробітної плати та забезпечення кращого технічного оснащення).

5. **Загальний рівень академічної доброчесності:** більшість НПП усвідомлює важливість академічної доброчесності, проте існують певні проблеми, які потребують вирішення, зокрема підвищення відповідальності, забезпечення технічних можливостей та розробка інноваційних підходів до запобігання порушенням.

Ці висновки дозволяють визначити напрями для подальшого вдосконалення системи забезпечення академічної доброчесності в університеті.

II. Узагальнюючи результати другого блоку, можна зазначити декілька ключових моментів щодо якості освітнього процесу, а саме:

1. **Модернізація матеріально-технічної бази та інфраструктури:** необхідно забезпечити оновлення обладнання навчальних лабораторій, закупівлю ліцензійного програмного забезпечення, розвиток спортивної інфраструктури та модернізацію аудиторій (це дозволить створити комфортні умови для навчання та підвищення якості освітнього процесу).

2. **Оптимізація управлінських процесів:** надмірне адміністративне навантаження НПП негативно впливає на їхню діяльність. Пропонується автоматизувати документообіг, розподілити адміністративні завдання між окремими працівниками та вдосконалити роботу підрозділів, що відповідають за освітній процес.

3. **Покращення ОП:** є необхідність зменшити кількість непрофільних дисциплін, збільшити практичну складову, впроваджувати міждисциплінарні курси та сучасні методики навчання. Також доцільно розвивати дуальну форму освіти та стимулювати активну самостійну роботу здобувачів освіти.

4. **Підвищення кваліфікації викладачів:** НПП потребують регулярних тренінгів та воркшопів, особливо в галузі цифрових технологій, включно з використанням Moodle, штучного інтелекту та інших інноваційних інструментів. Це сприятиме підвищенню ефективності освітнього процесу.

5. **Мотивація персоналу:** підвищення заробітної плати є ключовим фактором для мотивації НПП. Водночас варто впровадити внутрішні системи заохочення, спрямовані на підтримку тих, хто застосовує інноваційні підходи в роботі.

6. **Активізація міжнародної співпраці:** для розширення міжнародної діяльності необхідно створити певні стимули для участі НПП у програмах обміну досвідом, міжнародних дослідженнях та комунікації зі стейкхолдерами.

7. **Використання зворотного зв'язку:** врахування думок стейкхолдерів та результатів моніторингу є важливим елементом вдосконалення ОП. Більшість НПП активно залучаються до цього процесу, що свідчить про високу якість внутрішньої комунікації. Водночас потрібно посилити горизонтальну взаємодію між викладачами та адміністрацією для оперативного внесення змін.

8. **Інноваційні методи навчання:** попри те, що інноваційні методи використовуються активно, рівень їхнього впровадження варіюється. Це вказує на потребу в додатковій підтримці викладачів та забезпеченні ресурсами для їхньої реалізації.

9. **Перегляд ОП:** більшість НПП бере участь у перегляді та вдосконаленні освітніх програм через засідання кафедр, роботу у проектних групах або індивідуальний моніторинг. Це забезпечує актуальність програм та відповідність сучасним викликам.

Результати дослідження за даним блоком свідчать, що НУ «Запорізька політехніка» спрямовує значні зусилля на вдосконалення освітнього процесу, модернізацію інфраструктури, підвищення якості ОП та підтримку викладацького складу. Водночас існує потреба в оптимізації управлінських процесів, покращенні комунікації зі стейкхолдерами та посиленні роботи над інтеграцією сучасних методів навчання.

III. Узагальнюючи результати третього блоку, можна зазначити декілька ключових моментів щодо діяльності адміністрації університету, а саме:

1. **Загальна оцінка діяльності ректора:** діяльність ректора за останній рік оцінюється переважно позитивно: 85,3% респондентів висловили схвальні думки, тоді як лише 2,7% оцінили роботу негативно. Це свідчить про високий рівень підтримки управлінських рішень і стратегічного курсу. Однак, нейтральна позиція в 12% може вказувати на потребу у покращенні комунікації щодо досягнутих результатів і планів.

2. **Вплив керівництва на корпоративну культуру:** половина респондентів (50,7%) вважають внесок менеджменту значним, проте значна частка (38%) оцінює його як помірний. Це свідчить про потребу у посиленні участі керівництва в формуванні корпоративної культури, зокрема через активну комунікацію та залучення співробітників.

3. **Задоволеність напрямами розвитку університету:** більшість НПП (75,3%) задоволені напрямами розвитку університету. Водночас, 18% обрали нейтральну позицію,

що вказує на необхідність чіткішого висвітлення стратегічних ініціатив. Незадоволеність (6,7%) є незначною, але потребує уваги до окремих запитів.

4. **Пріоритети вдосконалення:** Серед ключових аспектів, що потребують змін, виділяються: розвиток інфраструктури (40,7%), забезпечення якості освіти (36,7%), покращення комунікації зі співробітниками (36,7%). Також значної уваги потребують управління фінансовими ресурсами (32,7%) та підтримка наукових ініціатив (30%). Ці результати вказують на потребу зосередження зусиль у цих напрямках.

5. **Довіра до ректора:** рівень довіри до ректора є достатньо високим: 85,4% НПП висловили довіру, що свідчить про позитивне сприйняття управлінських якостей. Нейтральна позиція (10,7%) та мінімальні негативні оцінки (4%) вказують на необхідність більш відкритої комунікації щодо досягнутих результатів.

6. **Успішні аспекти діяльності університету:** найуспішнішими напрямками респонденти вважають: розвиток міжнародного співробітництва (57,3%), підтримку студентських ініціатив (54,7%), організацію освітнього процесу (36%). Водночас, менший рівень задоволеності отримали розвиток матеріально-технічної бази (20,7%) та залучення фінансування (20%), що вказує на потенціал для покращення.

7. **Реалізація стратегічних цілей:** більшість НПП (75,3%) задоволені реалізацією стратегічних цілей, але 18% зайняли нейтральну позицію, що вказує на потребу в більшій прозорості та доступності інформації про досягнення.

8. **Підтримка наукових ініціатив:** загалом 71,3% респондентів позитивно оцінюють підтримку наукових ініціатив, але 21,3% зазначають її як посередню, що вказує на потребу вдосконалення механізмів стимулювання наукової діяльності.

9. **Залучення фінансування:** хоча 50% оцінюють дії менеджменту щодо залучення фінансування позитивно, значна частка респондентів (26%) вважає їх посередніми, а 17,3% мають труднощі з оцінкою. Це свідчить про необхідність підвищення прозорості та ефективності у цьому напрямі.

Результати дослідження по цьому блоку демонструють високий рівень довіри та задоволеності діяльністю ректора й керівництва університету. Водночас, наявність нейтральних і критичних оцінок вказує на важливість зосередження уваги на комунікації, оновленні інфраструктури, підтримці наукових ініціатив та вдосконаленні управління фінансовими ресурсами.