



ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

З В І Т

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У 2025 РОЦІ

Дослідження було проведено у листопаді-грудні 2024 року. Опитування проводилось онлайн за допомогою Google форми. Заповнили анкету 133 науково-педагогічних працівників всіх факультетів НУ «Запорізька політехніка».

ЗМІСТ

Вибіркова сукупність.....	3
Академічна доброчесність.....	5
Система забезпечення якості освітнього процесу	9
Оцінка діяльності адміністрації університету.....	17
Висновки.....	27

Вибіркова сукупність

У ході дослідження було опитано 133 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	39	8	20,5%
Машинобудівний факультет	46	20	43,5%
Інженерно-фізичний факультет	41	9	21,9%
Електротехнічний факультет	60	15	25%
Факультет будівництва, архітектури та дизайну	49	17	34,7%
Факультет інформаційної безпеки та електронних комунікацій	34	4	11,8%
Факультет комп'ютерних наук і технологій	50	9	18%
Факультет бізнес-технологій та економіки	66	14	21,2%
Гуманітарний факультет	59	10	17%
Факультет управління фізичною культурою та спортом	46	15	32,6%
Юридичний факультет	28	11	39,3%
Факультет соціальних наук	20	1	5%
Всього	538	133	24,7%

Рівень відгуку становить 24,7% від загальної кількості НПП у 2025 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 63,9% всіх відповідей. Це свідчить про високий рівень академічного статусу серед опитуваних. Також значну частину складають професори (12,8%), що також є показником високої кваліфікації.

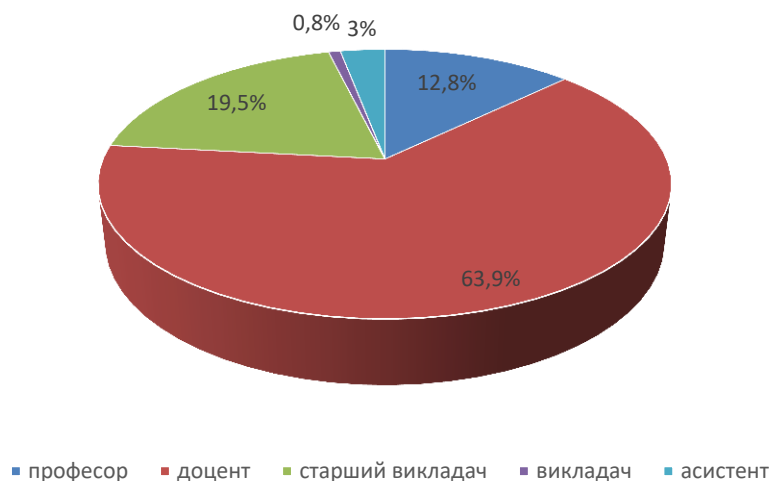


Рис.1 Ваша посада?

Аналіз відповіді на питання про стаж роботи показує, що серед опитаних переважають викладачі з тривалим досвідом роботи – більше половини НППІ (62,4%) мають стаж понад 20 років, а значна частина (27,8%) працює у межах 10–20 років. НППІ з менш ніж 10-річним стажем представлені незначно: 6,0% мають 3–10 років досвіду, а лише 3,8% – до 3 років. Така структура свідчить про те, що думки, представлені в опитуванні, здебільшого відображають погляди досвідчених науково-педагогічних працівників з тривалим стажем роботи.

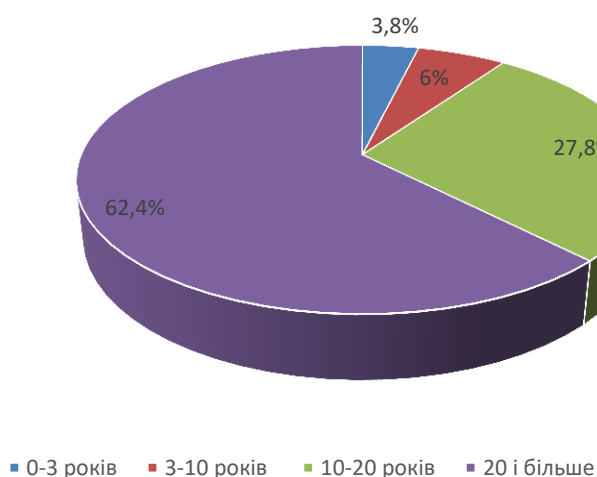


Рис.2. Стаж роботи?

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Аналіз відповіді на питання щодо обізнаності з нормативними документами університету, що регулюють академічну доброчесність, показує, що більшість НПП (79,7%) добре поінформовані про наявні документи і керуються ними у своїй роботі. При цьому лише незначна частка (2,3%) заявила про повну необізнаність, що свідчить про низький рівень інформаційного вакууму серед НПП. Водночас 18% респондентів зазначили, що знайомі з документами частково, що може вказувати на потребу у додатковому роз'ясненні нормативних матеріалів.

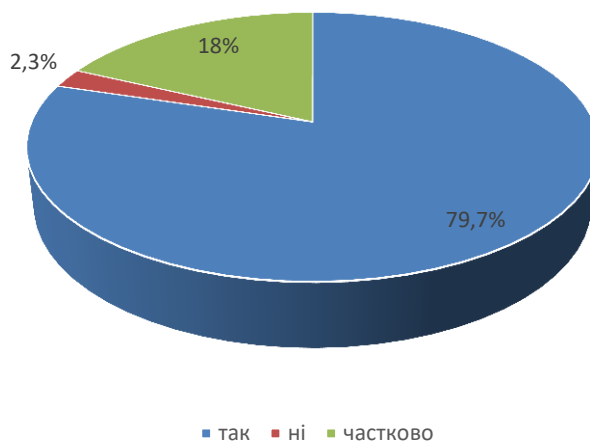


Рис. 3. Чи відомі Вам нормативні документи для врегулювання політики академічної доброчесності, яким керується університет?

Загалом результати свідчать про високий рівень усвідомлення важливості академічної доброчесності серед НПП, але вказують на наявність групи, яка потребує більш системного ознайомлення з нормативною базою.

Аналіз відповіді на питання щодо обізнаності з наслідками порушень академічної доброчесності серед науково-педагогічних працівників показує, що більшість респондентів (82,7%) добре поінформовані про можливі дисциплінарні або адміністративні наслідки таких порушень. Водночас значна частка (17,3%) не має достатньої інформації, що може свідчити про прогалини у комунікації або недостатню обізнаність певної групи НПП щодо внутрішніх правил університету.

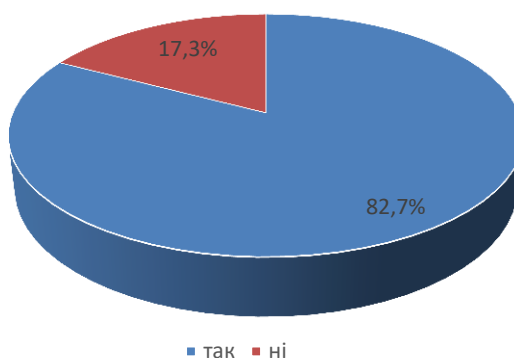


Рис. 4. Чи відомо Вам про наслідки порушень академічної доброчесності, передбачені для науково-педагогічних працівників в університеті?

Загалом результати свідчать про високий рівень усвідомлення відповідальності за дотримання академічної доброчесності, але водночас підкреслюють необхідність додаткового інформування та просвітницької роботи для тих, хто ще не володіє повною інформацією.

Аналіз відповіді на питання про досвід зіткнення з порушеннями академічної доброчесності показує, що більшість респондентів (56,4%) не стикалися з такими випадками у своїй професійній діяльності, що може свідчити про відносно високий рівень дотримання правил академічної доброчесності в університеті або про те, що порушення залишаються непоміченими. Водночас значна частка опитаних (43,6%) зазначила, що мала досвід зіткнення з порушеннями, що вказує на існування проблем у різних сферах роботи, зокрема освітній, науковій, методичній та організаційній.

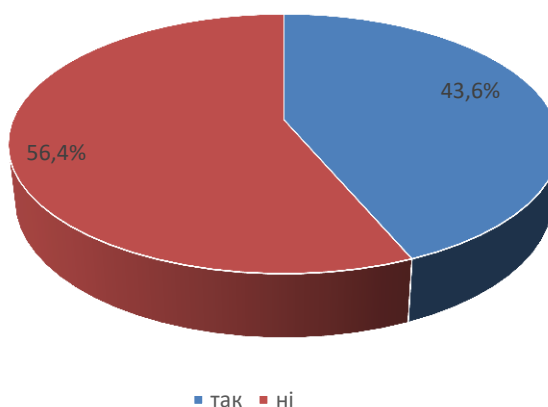


Рис. 5. Чи доводилося Вам стикатися з порушенням академічної доброчесності під час провадження навчальної, наукової, методичної, організаційної чи іншої діяльності?

Така статистика свідчить про те, що хоча порушення не є домінуючим явищем, їхня присутність потребує постійного контролю, превентивних заходів та підвищення обізнаності серед НПП.

Аналіз відповіді на питання про заходи, які використовують науково-педагогічні працівники для запобігання порушенням академічної доброчесності серед здобувачів освіти, показує, що переважна більшість НПП активно взаємодіє зі здобувачами через бесіди про дотримання правил (75,2%) та заохочує самостійне виконання завдань (71,4%), що свідчить про високий рівень виховної роботи та акцент на формуванні відповідальної поведінки. Значна частка НПП ознайомлює здобувачів із правилами цитування (56,4%) та використовує практичні інструменти для контролю плагіату, зокрема сервісами перевірки (39,8%) і розробкою завдань, які унеможливають списування (36,1%).

Менш популярними виявилися рекомендації щодо проходження онлайн-курсів з академічної доброчесності (16,5%) та інші заходи (4%), що може свідчити про їхню недостатню інтеграцію у щоденну роботу.



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

Загалом відповіді демонструють активне поєднання профілактичних та навчально-виховних заходів, при цьому найбільший акцент робиться на безпосередньому спілкуванні та мотивації здобувачів до самостійності.

Пропозиції НПП щодо підвищення академічної доброчесності зосереджені на трьох ключових напрямках: **освітньому, організаційному та технологічному**. У першому напрямку акцент робиться на просвітницькій роботі зі здобувачами та викладачами: проведенні семінарів, тренінгів, круглих столів і вебінарів щодо принципів академічної доброчесності, наслідків її порушень та етичних стандартів наукової діяльності. Важливим елементом є формування культури доброчесності через бесіди, приклад викладачів і впровадження тем академічної етики у ОК та курси, включно з основами наукової діяльності.

Організаційні пропозиції включають посилений контроль дотримання термінів виконання контрольних завдань, відвідуваності занять, підвищення дисципліни, введення єдиного стандарту оформлення робіт, а також створення внутрішніх органів контролю та чітких інструкцій для здобувачів та викладачів. **Технологічні заходи** передбачають використання сервісів перевірки на плагіат, впровадження засобів ідентифікації здобувачів під час контрольних заходів, оновлення підходів до письмових завдань та адаптацію оцінювання під сучасні виклики, зокрема використання ІІІ.

Усі ці дії спрямовані на формування прозорого, справедливого та відповідального освітнього середовища, де академічна доброчесність стає нормою поведінки і для здобувачів, і для викладачів.

СИСТЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Аналіз відповіді на питання про участь у перегляді освітніх програм показує, що більшість НПП (75,2%) активно долучаються до цього процесу, що свідчить про високий рівень залученості викладачів у формування та вдосконалення освітнього контенту. Водночас майже чверть опитаних (24,8%) не бере участі у перегляді ОП, що може вказувати на наявність бар'єрів, таких як брак часу, недостатня інформація або обмежена мотивація.

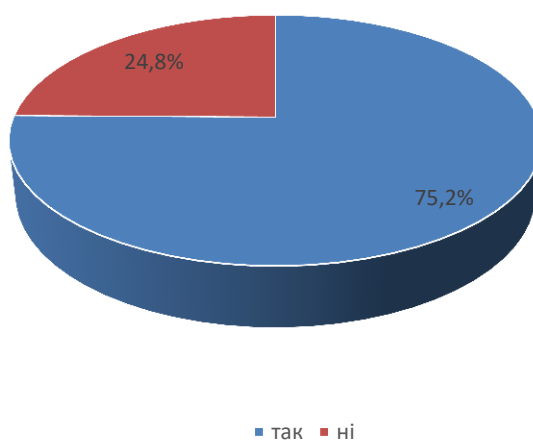


Рис. 7. Чи долучаєтесь Ви до перегляду ОП?

Загалом результати свідчать про те, що університет забезпечує значну залученість НПП до управління якістю освіти, хоча існує невелика група викладачів, яка не бере активної участі у цьому процесі.

Аналіз відповіді на питання щодо форми залучення до перегляду освітніх програм показує, що найбільша частка НПП (50,5%) бере участь у цьому процесі під час засідань кафедри при щорічному підсумковому аналізі функціонування ОП, що свідчить про традиційну колективну форму оцінювання та внесення пропозицій. Водночас 41,6% опитаних є членами проектних груп, що вказує на їхню участь у більш структурованих та планових процесах оновлення програм. Менша частка (8%) зазначила інші форми участі, що може охоплювати як індивідуальні консультації або онлайн-опитування.



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

Загалом результати демонструють поєднання формальної та колективної роботи з перегляду ОП, при цьому найбільше поширене залучення через кафедральні засідання, що відображає організаційну практику університету та активність викладачів у процесі оцінювання освітніх програм.

Аналіз відповіді на питання про врахування результатів моніторингу якості освітнього процесу показує, що більшість респондентів (63,9%) активно беруть їх до уваги, що свідчить про усвідомлену орієнтацію викладачів на потреби здобувачів і прагнення підвищувати ефективність навчання. Водночас 36,1% опитаних не використовують ці дані у своїй роботі, що може вказувати на недостатню мотивацію, брак часу або обмежену обізнаність щодо змісту та значення моніторингу.

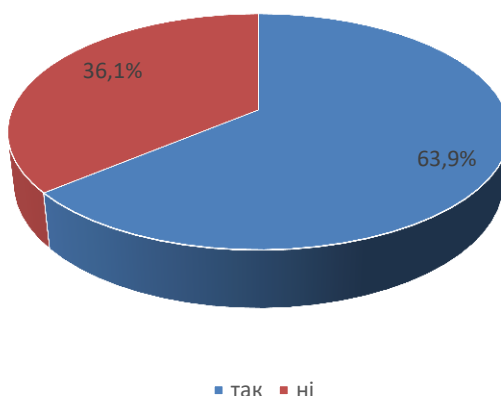


Рис. 9. Чи берете до уваги результати моніторингу серед здобувачів щодо якості освітнього процесу в університеті?

Загалом результати свідчать про помірно високий рівень використання зворотного зв'язку від здобувачів у професійній діяльності викладачів, хоча існує значна група, для якої ці дані ще не стали інструментом покращення якості 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 зазначають, що враховують результати моніторингу для внесення змін до ОП та ОК. Це включає оновлення змісту курсів, лабораторних робіт, практичних завдань, перерозподіл годин та додавання нових дисциплін, що свідчить про прагнення адаптувати освітні компоненти до потреб здобувачів і актуальності освітніх програм.
Аналіз і обговорення на засіданнях	Результати моніторингу регулярно обговорюються на засіданнях кафедр, робочих груп, факультетських комісій, а також на Вченій раді та НМК факультету. Колективне обговорення дозволяє визначити, які зміни до освітніх компонентів можливі та доцільні, і формує основу для прийняття рішень.
Індивідуальна робота з НПП	НПП використовують результати моніторингу для власної професійної корекції: аналізують ефективність викладання, коригують навчальні матеріали та робочі програми, враховують інформацію під час підготовки до внутрішніх аудитів та акредитації освітніх програм.
Враховання зауважень здобувачів	НПП приділяють увагу побажанням та зауваженням здобувачів, використовуючи їх для оновлення змісту курсів, покращення форм оцінювання та адаптації навчальних завдань. Це дозволяє робити освітній процес більш зрозумілим,

	гнучким і орієнтованим на потреби здобувачів.
Покращення організації освітнього процесу	На основі моніторингу НПП коригують структуру дисциплін, розробляють різні форми предметних завдань, оптимізують проведення консультацій і навчальних занять. Це спрямовано на підвищення ефективності навчання та інтеграцію практичної складової.
Удосконалення на основі зворотного зв'язку	НПП зазначають, що постійно аналізують результати моніторингу, враховують критичні зауваження та пропозиції, оновлюють методи викладання та зміст курсів відповідно до актуальних потреб студентів та вимог ринку праці.

Результати моніторингу активно використовуються НПП для удосконалення ОП, корекції методів викладання та організації занять. Враховуються побажання здобувачів, оцінки випускників і вимоги роботодавців. Рішення щодо змін приймаються як індивідуально, так і колективно на засіданнях кафедр та факультетів. Такий підхід забезпечує підвищення якості освіти та актуальності підготовки здобувачів вищої освіти.

Аналіз відповіді на питання про врахування результатів опитувань стейкхолдерів для покращення якості освітніх програм показує, що більшість НПП (83,5%) підтвердили, що такі дані беруться до уваги, що свідчить про орієнтацію університету на зворотний зв'язок та активне використання думки зацікавлених сторін у вдосконаленні освітнього процесу. Водночас 16,5% НПП зазначили, що результати опитувань не враховуються, що може свідчити про певні організаційні чи комунікаційні бар'єри, обмежену участь у процедурі або недостатню прозорість механізмів обробки зворотного зв'язку.

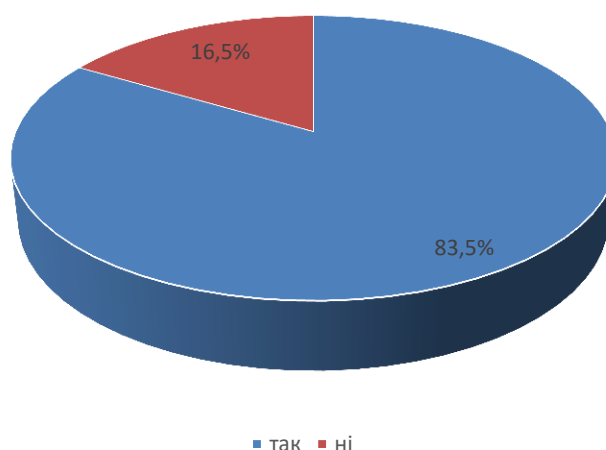


Рис.10. Чи враховуються результати опитувань стейкхолдерів для покращення якості ОП?

Загалом результати демонструють високий рівень інтеграції думки стейкхолдерів у процес підвищення якості ОП, хоча існує невелика група викладачів, яка ще не відчуває вплив цих опитувань на свою роботу.

Аналіз відповіді на питання про можливість вносити пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти показує, що більшість НПП (57,9%) відчувають таку можливість, що свідчить про відкритість університетської системи до ініціатив та участі викладачів у вдосконаленні освітнього процесу. Водночас значна частка (42,1%) не має такої можливості, що може вказувати на існування бар'єрів у комунікації, недостатню прозорість процедур або обмежену участь окремих викладачів у процесах прийняття рішень.

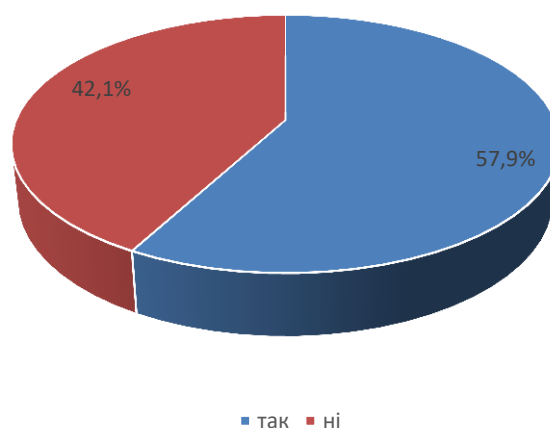


Рис.11. Чи маєте Ви можливість вносити пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти?

Загалом результати свідчать про наявність частково відкритого каналу для професійної ініціативи, який активно використовує лише частина персоналу, тоді як для значної групи він залишається недоступним або малоефективним.

Відповіді на питання «Яким чином Ви вносите пропозиції керівництву університету щодо покращення якості освіти?» демонструють різноманітність шляхів (офіційні та неофіційні канали), якими НПП вносять пропозиції до керівництва університету щодо покращення якості освіти. Це включає заповнення анкет та опитувань, підготовку службових записок, письмових чи усних повідомлень, а також участь у звітах і форумах. Багато пропозицій формуються на основі результатів опитувань здобувачів, випускників та стейкхолдерів, що дозволяє враховувати актуальні потреби освітнього процесу та зауваження учасників навчання.

Крім цього, значна частина пропозицій обговорюється на засіданнях кафедр, факультетських рад, методичних комісій та Вчених рад, де вони узгоджуються колективно і потім передаються керівництву університету. НПП також активно використовують особисте спілкування з завідувачами кафедр, деканами та проректорами для оперативного донесення рекомендацій. Деякі викладачі беруть участь у розробці внутрішніх нормативних документів та планів дій, що регламентують організацію освітнього процесу, що дозволяє формалізувати пропозиції та впливати на їх практичне впровадження.

Аналіз відповіді на питання щодо інтенсивності використання інноваційних методів навчання, таких як кейс-метод, робота в групах, фокус-групи, презентації, екскурсії та інші, показує різноманітність підходів серед науково-педагогічних працівників. Найбільша частка НПП (54,9%) зазначила, що використовує такі методи частково, що свідчить про помірну інтеграцію інноваційних підходів у їхню педагогічну практику. Це може означати, що викладачі намагаються поєднувати традиційні лекційні форми з активними та інтерактивними методиками, проте не завжди мають змогу застосовувати їх систематично через обмеження часу, програми або ресурсів.

Водночас 36,8% респондентів відзначили, що використовують інноваційні методи постійно, що демонструє високий рівень педагогічної активності та прагнення до підвищення ефективності навчання через практикоорієнтовані та інтерактивні технології. Ця група викладачів формує середовище, сприятливе для розвитку критичного мислення, самостійності здобувачів і їхньої участі в освітньому процесі.

Менша частка опитаних (5,3%) зазначила, що використовує інноваційні методи дуже рідко, а 3% – практично не застосовують їх у роботі. Це може свідчити про наявність

бар'єрів, таких як недостатня підготовка до нових методик, відсутність матеріально-технічних ресурсів, консервативні підходи до організації освітнього процесу.



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

У цілому результати опитування показують, що інноваційні методи навчання активно застосовуються більшістю НПП, хоча рівень їхньої інтеграції значно різниться. Це вказує на потребу у системній підтримці, методичному супроводі та обміні кращими практиками серед НПП, щоб підвищити інтенсивність використання сучасних підходів у всіх дисциплінах та забезпечити більш рівномірне впровадження інновацій в освітній процес.

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

<p>Організація освітнього процесу</p>	<p>Регулярний перегляд та оновлення ОП із врахуванням думок здобувачів та стейкхолдерів; чітка регламентація функцій між підрозділами; оптимізація навантаження викладачів; проведення гостьових лекцій і практичних занять на підприємствах.</p>
--	---

Матеріально-технічне забезпечення	Модернізація лабораторій і аудиторій; оновлення обладнання; створення бази презентацій і відеолекцій; розвиток системи дистанційного навчання та інтеграція посилань на освітній портал; автоматизація заповнення силабусів та робочих програм через платформу Moodle.
Підвищення кваліфікації викладачів	Регулярне підвищення кваліфікації, зокрема у сфері цифрових технологій і змішаного навчання; впровадження сучасних методів викладання; проведення вебінарів, мастер-класів та методичних семінарів.
Мотивація та стимулювання	Матеріальне заохочення НПП; розвиток системи мотивації для ефективного управління освітнім процесом.
Інклюзія та індивідуальний підхід	Використання індивідуального підходу для створення комфортних та інклюзивних умов навчання; розширення вибіркових дисциплін; активне залучення здобувачів до наукових проектів та академічної мобільності.
Моніторинг та зворотний зв'язок	Регулярне проведення анонімного моніторингу серед здобувачів і викладачів щодо якості освіти, психологічного клімату та безпекових умов; прозорий механізм використання результатів для управлінських рішень і коригування ОП.
Цифровізація та оптимізація процесів	Впровадження електронного документообігу та планування, удосконалення вибору дисциплін через Moodle; автоматизація звітності; створення банку силабусів із систематизованими вимогами стейкхолдерів.

Пропозиції НПП щодо покращення якості освіти зосереджуються на удосконаленні організації освітнього процесу, модернізації матеріально-технічної бази, підвищенні кваліфікації викладачів тощо. Велику увагу приділяють індивідуальному підходу, цифровізації освітніх процесів, автоматизації документації та регулярному моніторингу якості з використанням зворотного зв'язку від усіх стейкхолдерів. Це дозволяє забезпечити актуальність освітніх програм, підвищити ефективність викладання та створити комфортні умови для навчання.

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ АДМІНІСТРАЦІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

Аналіз відповіді на питання про оцінку здатності менеджменту університету ефективно організовувати роботу показує, що переважна більшість НПП має позитивну оцінку діяльності керівництва: 46,6% вважають її «скоріше ефективною», а 19,5% оцінюють її як «дуже ефективно». Це свідчить про загальне задоволення організаційними процесами та управлінськими підходами, а також про довіру до здатності менеджменту забезпечувати ефективну роботу університету.

При цьому 29,3% опитаних зайняли нейтральну позицію, що може свідчити про відсутність однозначної думки щодо ефективності менеджменту або про обмежений досвід взаємодії з керівництвом у питаннях організації роботи. Лише незначна частка (4,5%) оцінює діяльність керівництва як «скоріше неефективну», що вказує на поодинокі випадки незадоволення управлінськими процесами.

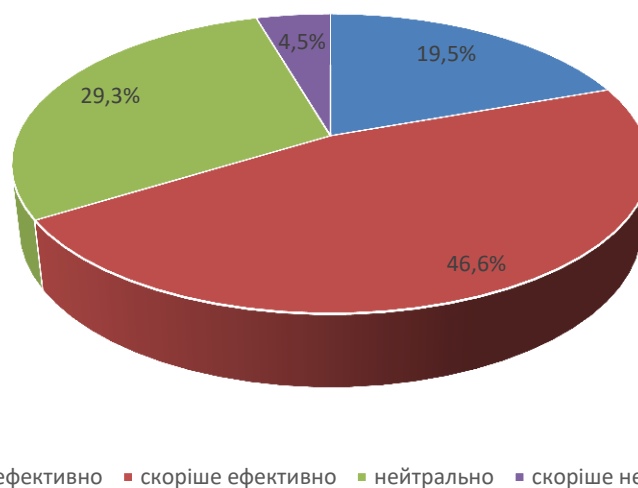


Рис.13. Як Ви оцінюєте здатність менеджменту університету ефективно організовувати роботу?

Загалом результати демонструють, що університетський менеджмент сприймається викладачами позитивно, проте існує певна частка персоналу, яка займає нейтральну позицію, що може сигналізувати про потребу у кращій комунікації та прозорості рішень.

Аналіз відповіді на питання про рівень підтримки наукових ініціатив науково-педагогічних працівників в університеті показує, що більшість опитаних оцінюють її позитивно: 45,1% вважають підтримку «доброю», а 23,3% – «дуже доброю». Це свідчить

про те, що університет створює сприятливе середовище для розвитку наукової діяльності, стимулює ініціативу викладачів і сприяє реалізації наукових проєктів.

При цьому 28,6% опитаних оцінили підтримку як «посередню», що може свідчити про наявність певних обмежень, наприклад, у фінансуванні, ресурсах або організаційних механізмах підтримки. Лише невелика частка НПП зазначила, що підтримка «погана» (2,3%) або «взагалі не підтримується» (0,8%), що говорить про поодинокі випадки незадоволення рівнем підтримки наукових ініціатив.

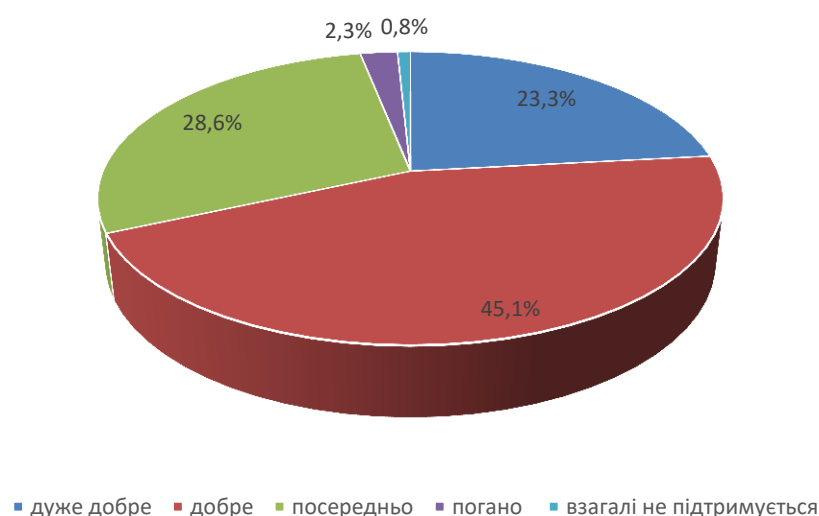


Рис.14. Наскільки в університеті підтримуються наукові ініціативи НПП?

Загалом результати демонструють, що університет у більшості випадків забезпечує ефективну підтримку наукових ініціатив НПП, водночас існує група викладачів, яка сприймає цю підтримку як недостатню, що може вказувати на потребу у вдосконаленні комунікації, ресурсного забезпечення та прозорих механізмів стимулювання наукової діяльності.

Аналіз відповіді на питання про оцінку дій менеджменту університету щодо залучення додаткового фінансування показує, що більшість респондентів оцінюють ці дії позитивно: 39,1% вважають їх «ефективними», а 13,5% – «дуже ефективними». Це свідчить про певну довіру викладачів до здатності керівництва забезпечувати фінансові ресурси для розвитку університету та реалізації освітніх і наукових проєктів.

Водночас 26,3% респондентів оцінили дії як «посередні», що може свідчити про наявність перешкод у процесі залучення фінансування, обмежених можливостей або недостатню прозорість фінансових стратегій. Лише 3% опитаних вважають дії керівництва «неефективними», що вказує на поодинокі випадки незадоволення

результатами фінансової політики. Значна частка НПП (18%) обрала варіант «важко відповісти», що може відображати недостатню поінформованість або обмежений досвід безпосередньої участі у фінансових процесах університету.

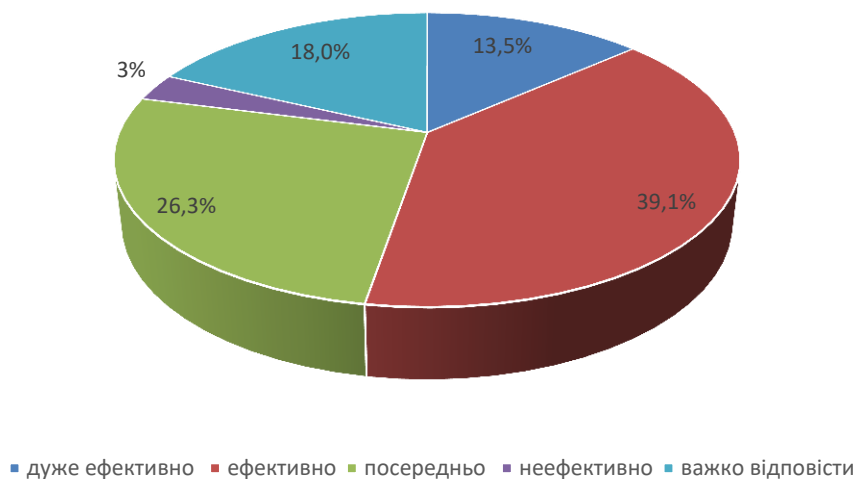
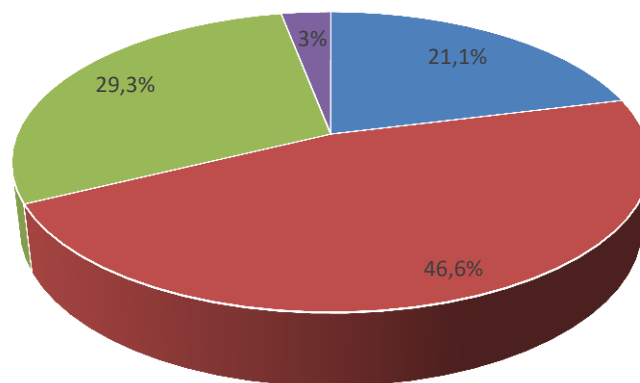


Рис.15. Як Ви оцінюєте дії менеджменту університету щодо залучення додаткового фінансування?

Загалом результати свідчать про помірно високий рівень довіри до менеджменту у сфері фінансового забезпечення, проте водночас підкреслюють потребу у більш прозорій комунікації та інформуванні НПП про стратегії залучення додаткових ресурсів.

Аналіз відповіді на питання про задоволеність реалізацією стратегічних цілей університету показує, що більшість НПП сприймають цю діяльність позитивно: 46,6% зазначили, що вони «скоріше задоволені», а 21,1% – «повністю задоволені». Це свідчить про те, що викладачі в цілому підтримують напрямки розвитку університету та визнають ефективність реалізації його стратегічних планів.

Водночас 29,3% опитаних зайняли нейтральну позицію, що може відображати часткову обізнаність або недостатню інформацію щодо конкретних результатів реалізації стратегії. Лише невелика частка опитаних (3%) оцінює реалізацію стратегічних цілей як «скоріше незадовільну», що вказує на поодинокі випадки невдоволення.



■ повністю задоволений ■ скоріше задоволений ■ нейтрально ■ скоріше незадоволений

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

Загалом результати свідчать про помірно високий рівень довіри і задоволення НПП стратегічними напрямками розвитку університету, водночас частина опитаних залишається нейтральною, що підкреслює важливість прозорого інформування про досягнення та результати стратегічних ініціатив.

Аналіз відповіді на питання щодо найуспішніших аспектів діяльності університету демонструє, що НПП найбільше відзначають розвиток міжнародного співробітництва (55,6%) та підтримку студентських ініціатив (52,6%). Це свідчить про активну орієнтацію університету на глобальні зв'язки, обмін досвідом та створення сприятливих умов для розвитку студентської активності й самостійності.

Значна частка НПП також вважає успішними організацію освітнього процесу (36,1%), розвиток матеріально-технічної бази (21,8%) та залучення додаткового фінансування (18%), що вказує на комплексну роботу університету у сфері забезпечення ресурсів і створення якісного освітнього середовища. Підтримка викладацького складу відзначена 15,8% опитаних, що свідчить про наявність заходів підтримки персоналу, але менш помітних у порівнянні з міжнародними та студентськими ініціативами. Варіант «інше» обрали лише 4% опитаних, що свідчить про переважну концентрацію думок на основних сферах діяльності.

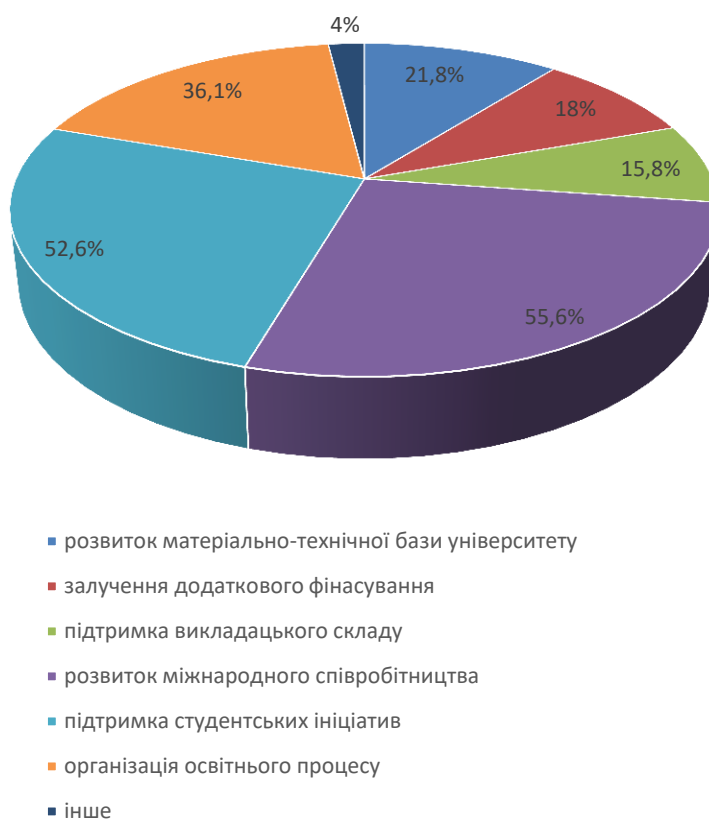


Рис.17. Які аспекти діяльності університету Ви вважаєте найуспішнішими?

Загалом результати показують, що університет найбільш успішно реалізує проекти міжнародного співробітництва та підтримку студентських ініціатив, водночас інші сфери, хоча й оцінюються позитивно, сприймаються менш помітними з точки зору НПП. Це може вказувати на можливість подальшого підсилення підтримки викладачів і ресурсної бази для збалансованого розвитку всіх ключових напрямів діяльності.

Аналіз відповіді на питання щодо довіри ректору як управлінцю показує, що більшість респондентів мають високу довіру до керівника університету: 42,1% зазначили, що «повністю довіряють», а 43,6% – що «скоріше довіряють». Це свідчить про сильну підтримку особистості ректора та його управлінських рішень серед науково-педагогічного складу.

Невелика частка опитаних (12,8%) зайняла нейтральну позицію, що може відображати обмежений досвід взаємодії з ректором або обережну оцінку його управлінських рішень. Ще менша частка (1,5%) виявила сумнів або «скоріше не довіряє», що свідчить про поодинокі випадки невдоволення.

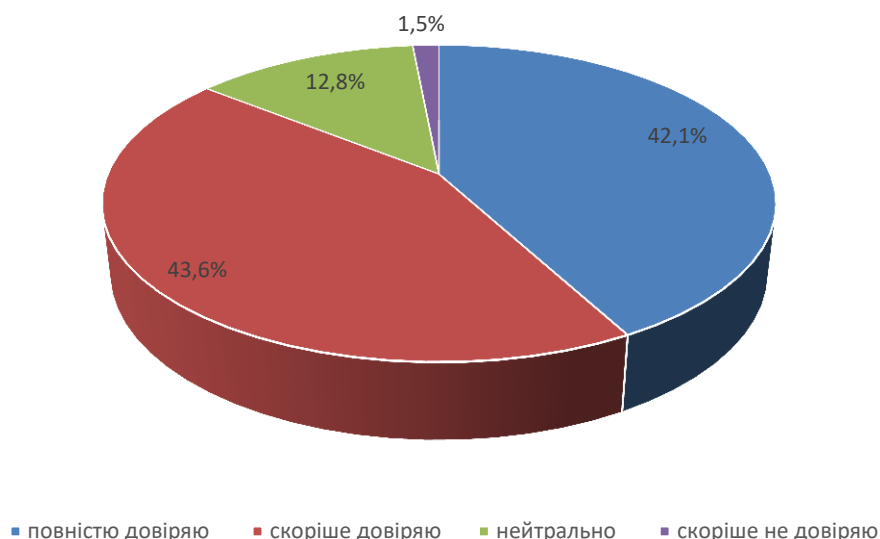


Рис.18. Наскільки Ви довіряєте ректору як управлінцю?

Загалом результати демонструють високий рівень довіри до ректора як управлінця, що є важливим чинником стабільності та ефективності управління університетом, а також формує позитивну атмосферу підтримки стратегічних і організаційних ініціатив керівництва.

Аналіз відповіді на питання щодо аспектів діяльності менеджменту університету, які потребують найбільших змін, показує, що НПП найчастіше звертають увагу на підтримку високого рівня якості освіти (39,8%) та управління фінансовими ресурсами (36,1%). Це свідчить про те, що викладачі вважають пріоритетними питання ефективного забезпечення освітнього процесу та оптимального використання фінансових ресурсів для розвитку університету.

Водночас значна частка НПП відзначила потребу у вдосконаленні підтримки наукових ініціатив (33,8%), комунікації зі співробітниками (32,3%), соціально-економічного розвитку (31,6%) та розвитку інфраструктури (30,8%). Це вказує на комплексні очікування опитаних щодо підвищення ефективності управління, зокрема у сфері наукової підтримки, покращення внутрішньої комунікації та створення більш сприятливого матеріального та соціального середовища.



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

Загалом результати демонструють, що викладачі очікують посилення уваги менеджменту до забезпечення високої якості освіти, ефективного фінансового управління та підтримки наукової діяльності, а також покращення комунікації та умов роботи, що може слугувати орієнтиром для стратегічного планування змін у університеті.

Аналіз відповіді на питання про задоволеність напрямками розвитку університету показує, що більшість НПП оцінює їх позитивно: 54,1% зазначили, що «скоріше задоволені», а 18,8% – «повністю задоволені». Це свідчить про загальне схвалення обраних стратегічних пріоритетів та напрямів розвитку закладу, а також про довіру викладачів до управлінських рішень і планів університету.

Невелика, але суттєва частка опитаних (22,6%) зайняла нейтральну позицію, що може відображати обмежену обізнаність щодо конкретних результатів реалізації стратегічних ініціатив або помірний рівень зацікавленості в процесах розвитку. Ще менша частка (4,5%) оцінює напрямки розвитку як «скоріше незадовільні», що вказує на поодинокі випадки критичного ставлення чи невдоволення певними аспектами розвитку.



Рис.20. Чи задоволені Ви напрямками розвитку університету?

Загалом результати демонструють переважно позитивне сприйняття напрямів розвитку університету серед науково-педагогічного складу, водночас нейтральна група та поодинокі критичні оцінки підкреслюють необхідність подальшого інформування НПП про конкретні досягнення та результати реалізації стратегічних планів.

Аналіз відповіді на питання щодо внеску менеджменту університету у формування корпоративної культури показує, що більшість НПП оцінює його позитивно: 43,6% вважають внесок «значним», а 10,5% – «дуже великим». Це свідчить про активну роль керівництва у формуванні цінностей, норм і традицій університету, а також у створенні сприятливого середовища для співпраці та професійного розвитку.

Водночас 33,1% опитаних оцінили внесок менеджменту як «помірний», що може відображати потребу у більш системній роботі над корпоративною культурою. 11,3% опитаних вважають внесок «незначним», а 1,5% – «взагалі відсутнім», що свідчить про поодинокі випадки сприйняття недостатньої уваги керівництва до цього аспекту.

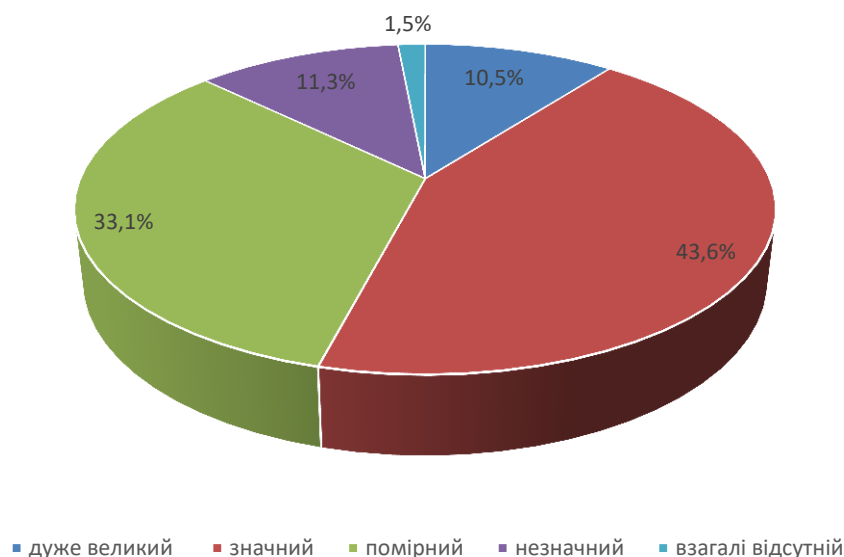


Рис.21. Як Ви оцінюєте внесок менеджменту університету у формування його корпоративної культури?

Загалом результати демонструють, що менеджмент університету має помітний вплив на формування корпоративної культури, проте існує частина НПП, яка відчуває потребу у більш активній та системній роботі керівництва у цьому напрямі, що може стати орієнтиром для подальших управлінських ініціатив.

Аналіз відповіді на питання про оцінку загальної діяльності ректора за останній рік показує, що більшість респондентів оцінює її позитивно: 49,6% відзначили «позитивно», а 31,6% – «дуже позитивно». Це свідчить про високий рівень довіри та схвалення управлінських рішень ректора, ефективності його дій і здатності забезпечувати розвиток університету.

Невелика частка респондентів (18,0%) зайняла нейтральну позицію, що може відображати обмежену обізнаність щодо конкретних результатів діяльності ректора.

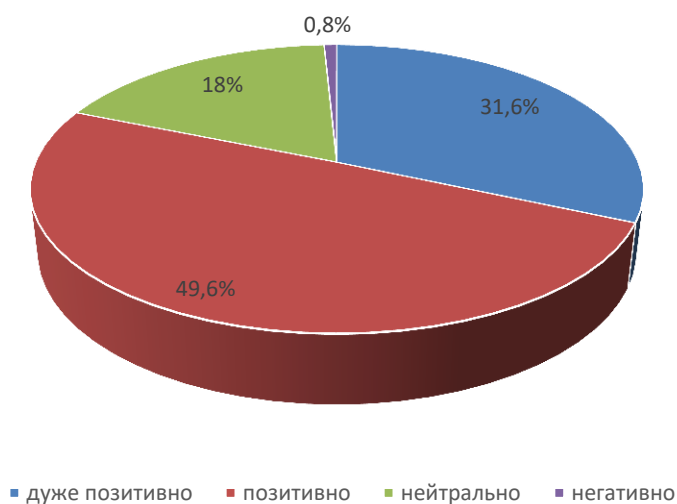


Рис.22 Як Ви оцінюєте загальну діяльність ректора за останній рік?

Загалом результати демонструють високий рівень задоволеності і довіри до роботи ректора, підтверджуючи ефективність його діяльності у сфері управління університетом та реалізації стратегічних цілей.

Висновки

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

Більшість науково-педагогічних працівників добре обізнані з нормативними документами та наслідками порушень академічної доброчесності, що свідчить про високий рівень усвідомлення відповідальності. Водночас частина НПП потребує додаткового ознайомлення з правилами та заходами контролю, а також систематичної просвітницької роботи. Більшість опитаних не стикалися з порушеннями, проте значна частка має досвід зіткнення з ними, що підкреслює необхідність постійного контролю та превентивних заходів.

Пропозиції НПП зосереджені на освітніх, організаційних та технологічних заходах: проведення семінарів, тренінгів і вебінарів, формування культури доброчесності, посилений контроль виконання завдань і відвідуваності, впровадження єдиних стандартів оформлення робіт, використання сервісів перевірки на плагіат та засобів ідентифікації студентів, а також оновлення підходів до письмових завдань і оцінювання.

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. **Високий рівень залученості НПП** – більшість викладачів активно долучаються до перегляду ОП та враховують результати моніторингу якості освіти, що свідчить про усвідомлену орієнтацію на потреби здобувачів і прагнення підвищувати ефективність навчання.

2. **Різноманітні форми участі та колективна робота** – НПП працюють через засідання кафедр, проектні групи, робочі групи та Вчені ради, поєднуючи індивідуальні та колективні підходи до вдосконалення ОП, що забезпечує системність та комплексність процесу.

3. **Активне використання зворотного зв'язку** – результати опитувань здобувачів, випускників та стейкхолдерів активно враховуються для корекції освітніх компонентів, методів викладання та організації навчальних занять, що сприяє підвищенню актуальності ОП та якості підготовки здобувачів.

4. **Інноваційні методи навчання** – застосування кейс-методу, групової роботи, презентацій та інших інтерактивних підходів демонструє прагнення викладачів підвищувати ефективність навчання, хоча рівень їх інтеграції варіює і потребує методичної підтримки та обміну кращими практиками.

5. **Пропозиції щодо покращення якості освіти** – охоплюють удосконалення організації освітнього процесу, модернізацію матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації викладачів, індивідуальний підхід, цифровізацію та автоматизацію процесів, а також систематичний моніторинг і врахування зворотного зв'язку від усіх зацікавлених сторін.

6. **Необхідність подолання бар'єрів** – частина НПП не бере активної участі у перегляді ОП або не використовує результати моніторингу, що вказує на потребу у додатковій мотивації, навчанні та прозорих каналах комунікації.

Університет демонструє високий рівень залученості НПП до перегляду освітніх програм, активне використання зворотного зв'язку та інтеграцію інноваційних методів навчання. Водночас існують певні бар'єри участі та нерівномірність використання сучасних підходів, що потребує додаткової методичної підтримки, мотивації та прозорих каналів комунікації. Загалом, комплексний підхід до організації, моніторингу та вдосконалення освітнього процесу сприяє підвищенню якості освіти та актуальності підготовки здобувачів.

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

7. **Ефективність організації роботи менеджменту:** більшість НПП оцінює діяльність керівництва позитивно (46,6% – «скоріше ефективно», 19,5% – «дуже ефективно»), що свідчить про задоволення управлінськими процесами та довіру до менеджменту. Нейтральна позиція (29,3%) вказує на потребу кращої комунікації та прозорості рішень.

8. **Підтримка наукових ініціатив:** 45,1% оцінюють підтримку як «добру», 23,3% – «дуже добру». Це свідчить про сприятливе середовище для наукової діяльності. Водночас 28,6% оцінюють підтримку як «посередню», що вказує на можливі обмеження у ресурсах або організації.

9. **Дії щодо залучення фінансування:** 39,1% респондентів вважають дії керівництва ефективними, 13,5% – дуже ефективними. 26,3% оцінюють їх як посередні, 18% – «важко відповісти», що свідчить про потребу більш прозорого інформування щодо фінансової політики.

10. **Реалізація стратегічних цілей університету:** 46,6% – «скоріше задоволені», 21,1% – «повністю задоволені». 29,3% нейтрально оцінюють результати, що підкреслює потребу у прозорому інформуванні НПП про досягнення стратегії.

11. **Найуспішніші аспекти діяльності:** розвиток міжнародного співробітництва (55,6%) та підтримка студентських ініціатив (52,6%) вважаються найбільш помітними досягненнями університету. Інші напрямки, як організація освітнього процесу, матеріально-технічна база та фінансування, оцінюються позитивно, але менш помітні.

12. **Довіра ректору:** 42,1% – «повністю довіряють», 43,6% – «скоріше довіряють», що свідчить про високий рівень підтримки керівника та його управлінських рішень. Невелика частка (12,8%) зайняла нейтральну позицію.

13. **Аспекти діяльності менеджменту, які потребують змін:** головні пріоритети – підвищення якості освіти (39,8%), ефективне фінансове управління (36,1%), підтримка наукових ініціатив (33,8%), покращення комунікації (32,3%) та розвиток інфраструктури (30,8%).

14. **Задоволеність напрямами розвитку університету:** 54,1% – «скоріше задоволені», 18,8% – «повністю задоволені», 22,6% нейтрально оцінюють розвиток, що вказує на потребу додаткового інформування про результати реалізації стратегічних планів.

15. **Внесок менеджменту у формування корпоративної культури:** 43,6% оцінюють його як значний, 10,5% – дуже великий; 33,1% вважають внесок помірним, що свідчить про потребу системнішої роботи над корпоративною культурою.

16. **Загальна оцінка діяльності ректора за останній рік:** 49,6% – «позитивно», 31,6% – «дуже позитивно», що підтверджує високий рівень довіри до ректора та ефективність його управлінських дій.

Загалом діяльність адміністрації університету сприймається НПП позитивно: менеджмент ефективно організовує роботу, підтримує наукові ініціативи, забезпечує фінансування та реалізацію стратегічних цілей, а ректор користується високим рівнем довіри. Водночас опитування виявляє потребу у покращенні прозорості рішень, комунікації, підтримки наукової діяльності та розвитку корпоративної культури, що створює орієнтир для подальшого вдосконалення управлінських процесів університету.