

Звіт про результати опитування науково-педагогічних працівників Херсонського державного університету щодо якості освітнього середовища.

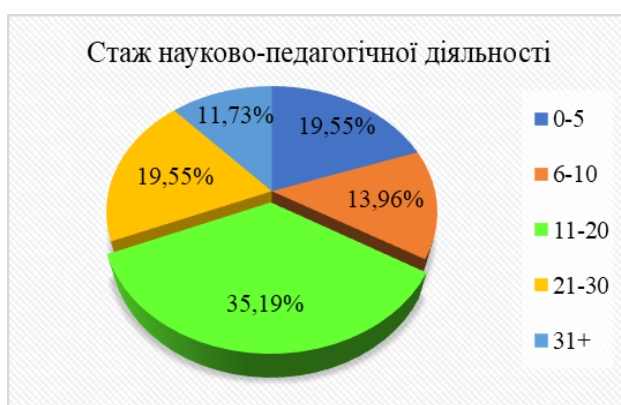
З метою пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітнього середовища в університеті впродовж жовтня 2021 року було проведено опитування науково-педагогічних працівників Херсонського державного університету щодо **якості освітнього середовища** відповідно до Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 977), Порядку опитування учасників освітнього процесу та стейкхолдерів щодо якості освіти та освітнього процесу в Херсонському державному університеті (наказ 03.07.2020 № 619–Д).

До організації проведення опитування були залучені декани факультетів, завідувачі кафедр, відділ забезпечення якості освіти та відділ забезпечення академічно-інформаційно-комунікаційної інфраструктури.

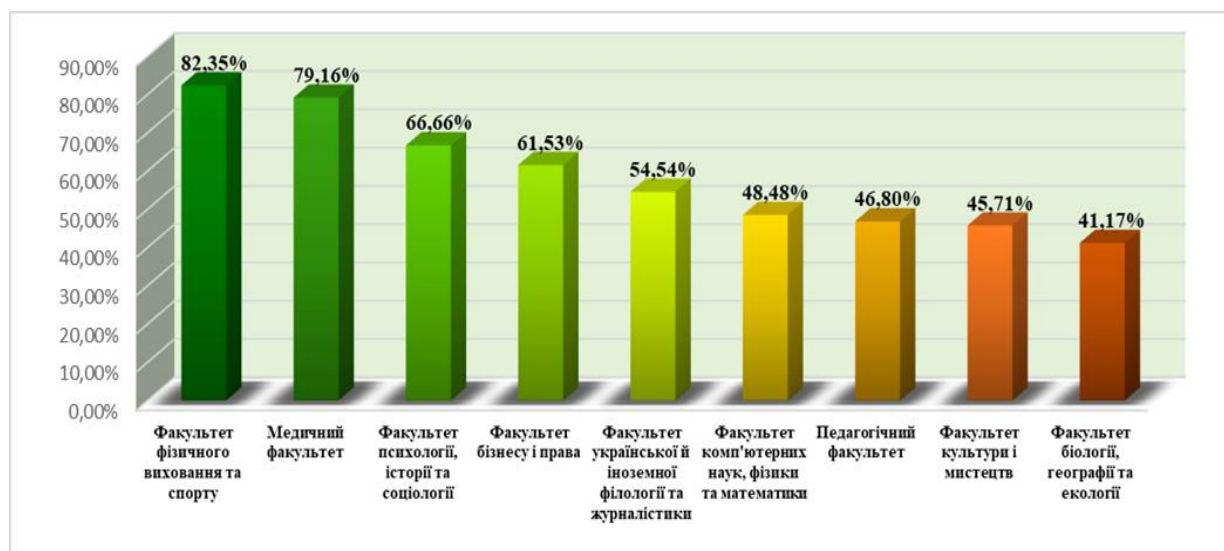
Опитування проводилось шляхом анонімного анкетування, за допомогою гугл-форм, в якому взяло участь **179** респонденти, з них: 127 (**70,95%**) осіб – жінки та 52 особи – чоловіки, що становить **29,05%** (з 322 науково-педагогічних працівників станом на листопад 2021 року).



Серед опитаних більшість НПП (**35,19%**) мають 11–20 років стажу науково-педагогічної діяльності. Понад 30 років стажу мають **11,73%** респондентів. **58,66%** опитаних мають ступінь кандидата наук або доктора філософії та **13,41%** – доктора наук.



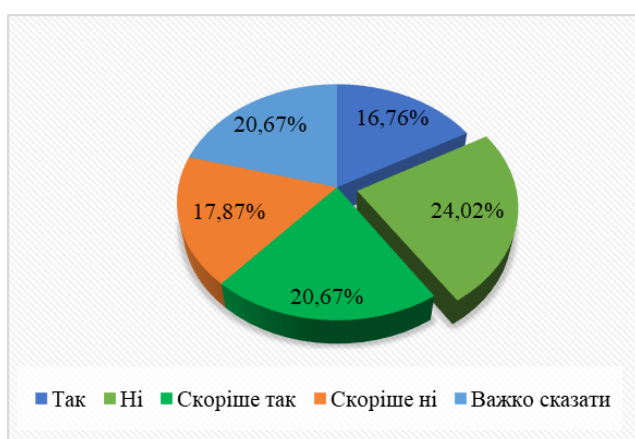
Аналіз рівня залученості науково-педагогічних працівників до анкетування на факультетах щодо якості освітнього середовища.



Серед науково-педагогічних працівників найвищий відсоток залученості до опитування на факультетах: фізичного виховання та спорту – **82,35%** (14 осіб); медичному – **79,16%** (19 осіб); психології, історії та соціології – **66,66%** (18 осіб).

Нагальною залишається проблема підвищення рівня залученості до опитування науково-педагогічних працівників окремих факультетів шляхом проведення активної інформаційної кампанії деканами факультетів та завідувачами кафедр.

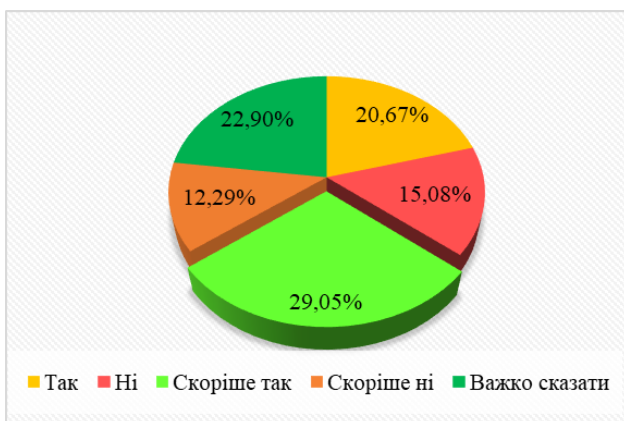
1. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, стимулює НПП до підвищення якості викладання навчальних дисциплін?



На дане питання більшість (**24,02%**) респондентів відповіли, що зовсім не згодні з запропонованим твердженням, **20,67%** – скоріше згодні, та **16,76%** опитаних підтверджують, що за допомогою системи рейтингування в них з'являється стимул до підвищення рівня якості викладання навчальних дисциплін.

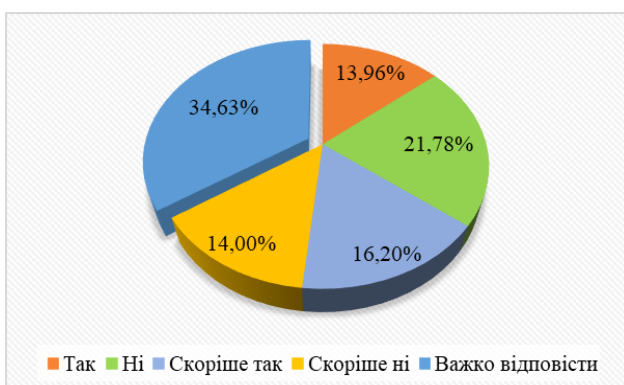
2. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, стимулює НПП до кращих наукових досягнень?

20,67% респондентів згодні з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, стимулює науково-педагогічних працівників до кращих наукових



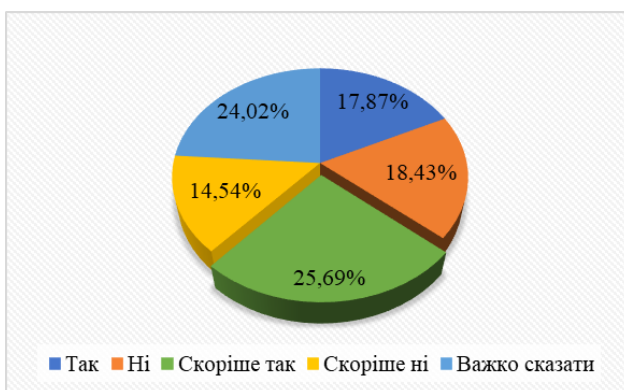
досягнень, скоріше згодні **29,05%** опитаних. Серед респондентів **15,98%** вважають, що система рейтингування не стимулює до кращих наукових досягнень.

3. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, сприяє кращій довірі та співпраці між НПП?



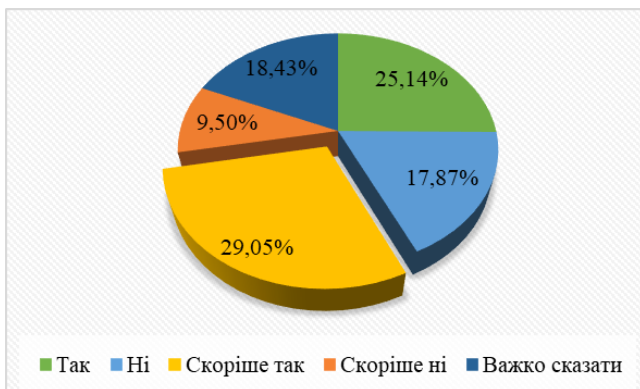
13,96% (25 осіб) відповіли, що за допомогою системи рейтингування, формується ліпша довіра та співпраця між науково-педагогічними працівниками, але більша частина опитаних **21,78%**(29 осіб) не згодні з таким твердженням.

4. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, спонукає НПП до впровадження студентоцентрованого підходу до викладання?



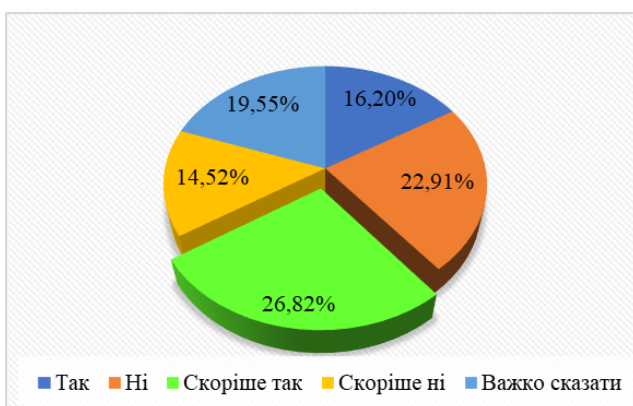
На дане питання **25,69%** респондентів відповіли, що скоріше підтримують дане твердження, **17,87%** повністю з ним згодні. **18,43%** осіб вважають, що рейтингова система зовсім не спонукає науково-педагогічних працівників до впровадження студентоцентрованого підходу до викладання.

5. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, допомагає НПП побачити недоліки у своїй роботі і докладати зусиль для їх усунення?



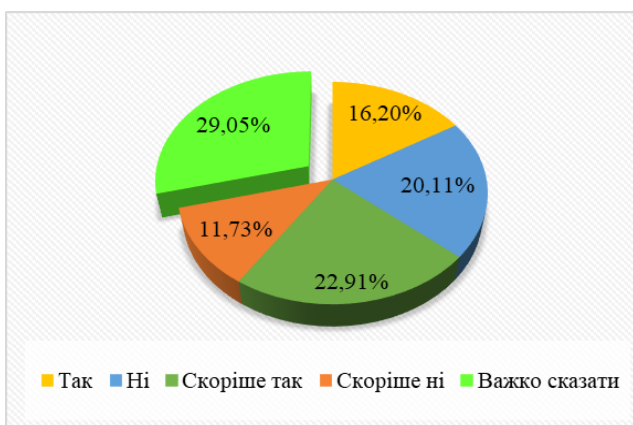
25,14% осіб вважають, що система рейтингування допомагає науково-педагогічним працівникам побачити недоліки у своїй роботі та усунути їх, скоріше згодні з цим твердженням **29,05%** опитаних.

6. Чи згодні Ви з твердженням, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ, дозволяє справедливо оцінити роботу НПП в університеті?



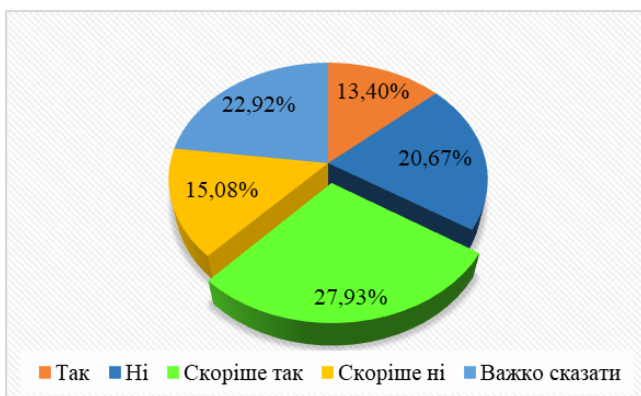
26,82% опитаних відповіли, що скоріше згодні, що система рейтингування, запроваджена в ХДУ дозволяє справедливо оцінити роботу науково-педагогічних працівників, **16,20%** повністю згодні з даним твердженням, але **22,91%** не згодні.

7. Чи згодні Ви з твердженням, що принципи пріоритетності в розподілі навчального навантаження, прийняті в ХДУ, забезпечують справедливість при розподілі навчального навантаження між НПП?



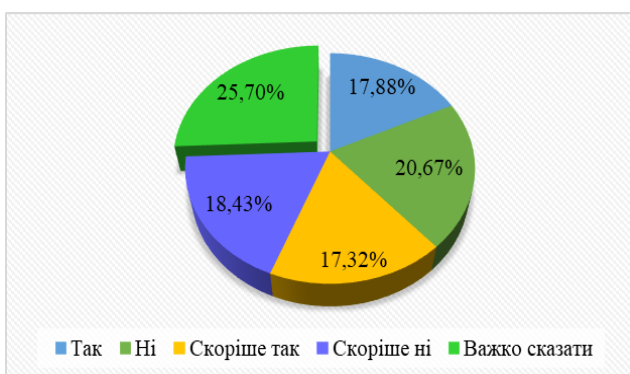
29,05% респондентів вважають, що їм важко визначитись, чи принципи пріоритетності в розподілі навчального навантаження, прийняті в ХДУ, забезпечують справедливість при розподілі навчального навантаження між НПП, **22,91%** – скоріше згодні, **20,11%** – зовсім не згодні з даним твердженням.

8. Чи згодні Ви з твердженням, що принципи пріоритетності в розподілі навчального навантаження, прийняті в ХДУ, забезпечують об'єктивність при розподілі навчального навантаження між НПП?



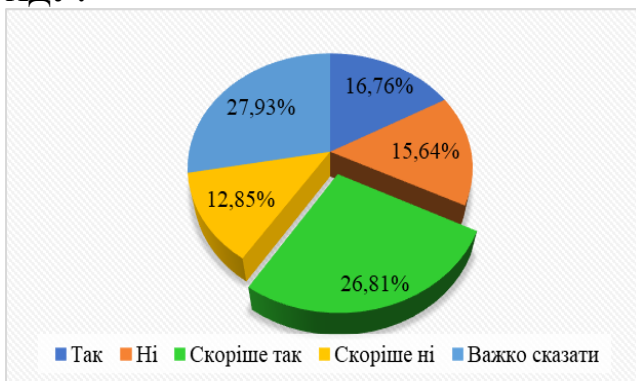
27,93% навчально-педагогічних працівників скоріше згодні, що принцип пріоритетності в розподілі навчального навантаження забезпечує об'єктивність при розподілі навчального навантаження між НПП, **20,67%** не згодні з даним твердженням

9. Чи згодні Ви з твердженням, що прийнята в ХДУ система заохочень для НПП загалом ефективна і стимулює досягати кращих результатів у роботі?



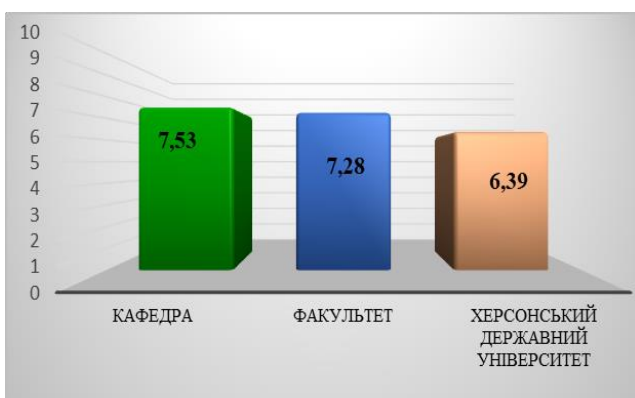
17,88% опитаних підтримують дане твердження, але **37** осіб, що становить **20,67%** вважають систему заохочень, для науково-педагогічних працівників є неефективною.

10. Чи згодні Ви з твердженням, що думка викладачів загалом враховується адміністрацією ХДУ під час прийняття важливих рішень щодо функціонування ХДУ?



Згідно з відповідями респондентів думка викладачів скоріше враховується під час прийняття важливих рішень щодо функціонування університету вважають **26,81%** НПП, **15,64%** опитаних не згодні з цим твердженням.

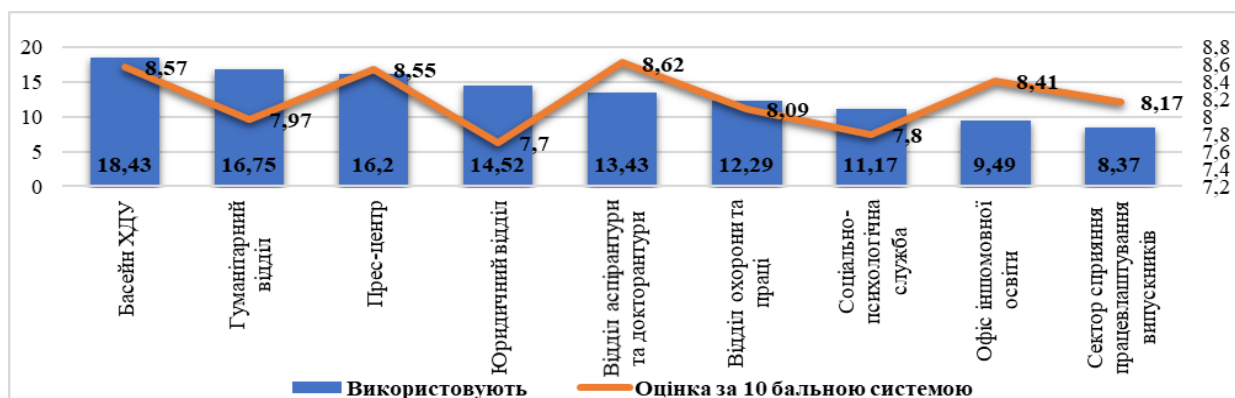
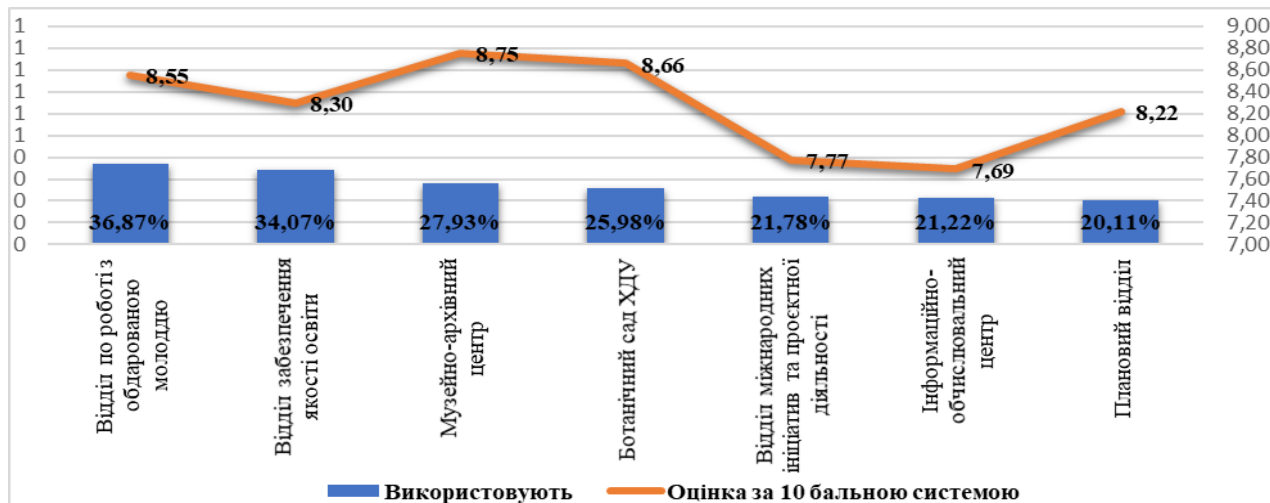
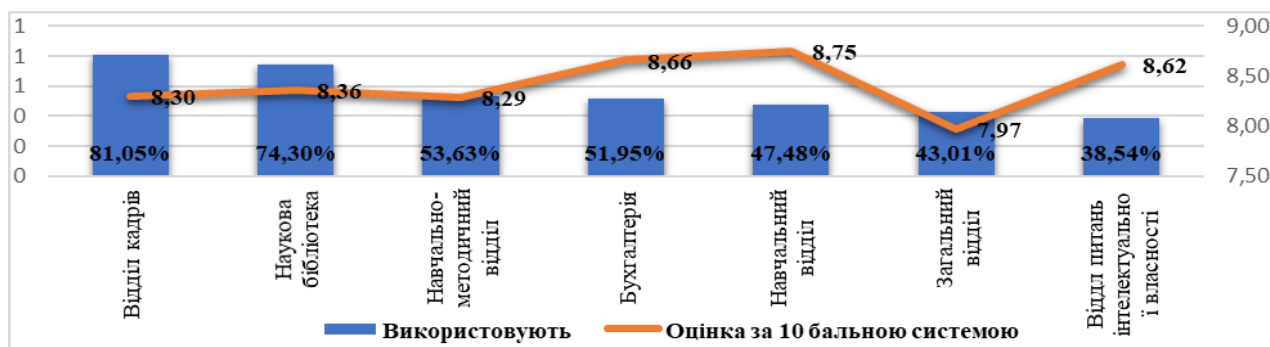
11-13 Чи сприяє, на Ваш погляд, атмосфера, що склалася на кафедрі/факультеті/Херсонському державному університеті, де Ви працюєте, продуктивній роботі та творчій самореалізації викладача? Оцініть за десятибальною шкалою.



На **кафедрах** атмосфера найбільше сприяє продуктивній роботі та творчій самореалізації викладача (середній бал оцінювання – **7,53**).

14-15. Чи користуєтеся Ви послугами перелічених нижче відділів та служб ХДУ? Оцініть за десятибальною шкалою роботу служб і відділів ХДУ, послугами яких Ви користуєтесь.

Згідно відповідям опитаних можемо виокремити такі відділи та служби ХДУ, якими користуються найчастіше: відділ кадрів (81,06%); наукова бібліотека ХДУ (74,30%), яку оцінили найвищим балом – 9,39; навчально-методичний відділ (53,63%).



16. Робота яких відділів та служб, на Ваш погляд, суттєво впливає на продуктивність та якість роботи викладачів ХДУ?

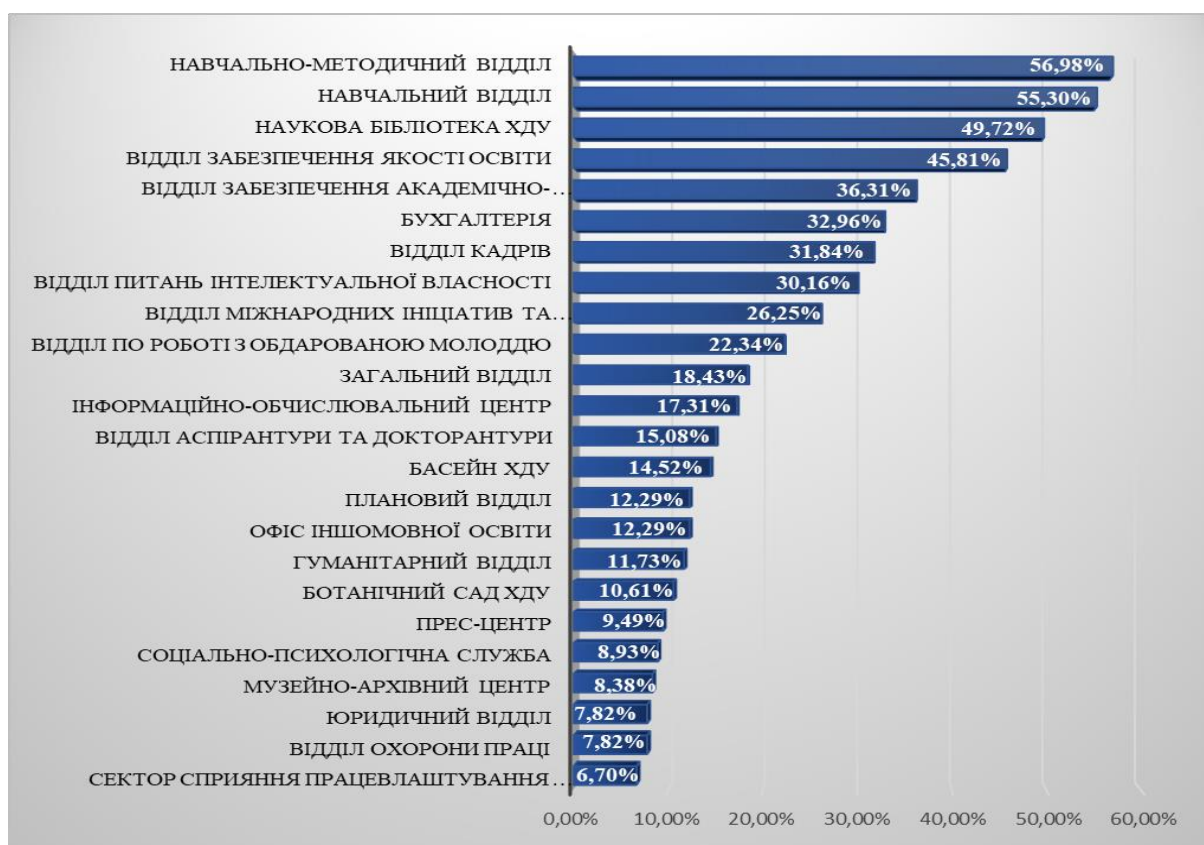
Респондентам було надано можливість обрати відділи та служби, робота яких на їх погляд, суттєво впливає на продуктивність та якість роботи викладачів ХДУ.

Найбільший вплив на думку НПП мають такі відділи та служби:

- Навчально-методичний відділ – **56,98%**
- Навчальний відділ – **55,30%**
- Наукова бібліотека ХДУ – **49,72%**
- Відділ забезпечення якості освіти – **45,81%**

Найменший вплив на продуктивність та якість роботи викладачів ХДУ, на думку НПП мають такі відділи та служби:

- Сектор сприяння працевлаштування випускників – **6,70%**
- Юридичний відділ – **7,82%**
- Відділ охорони праці – **7,82%**

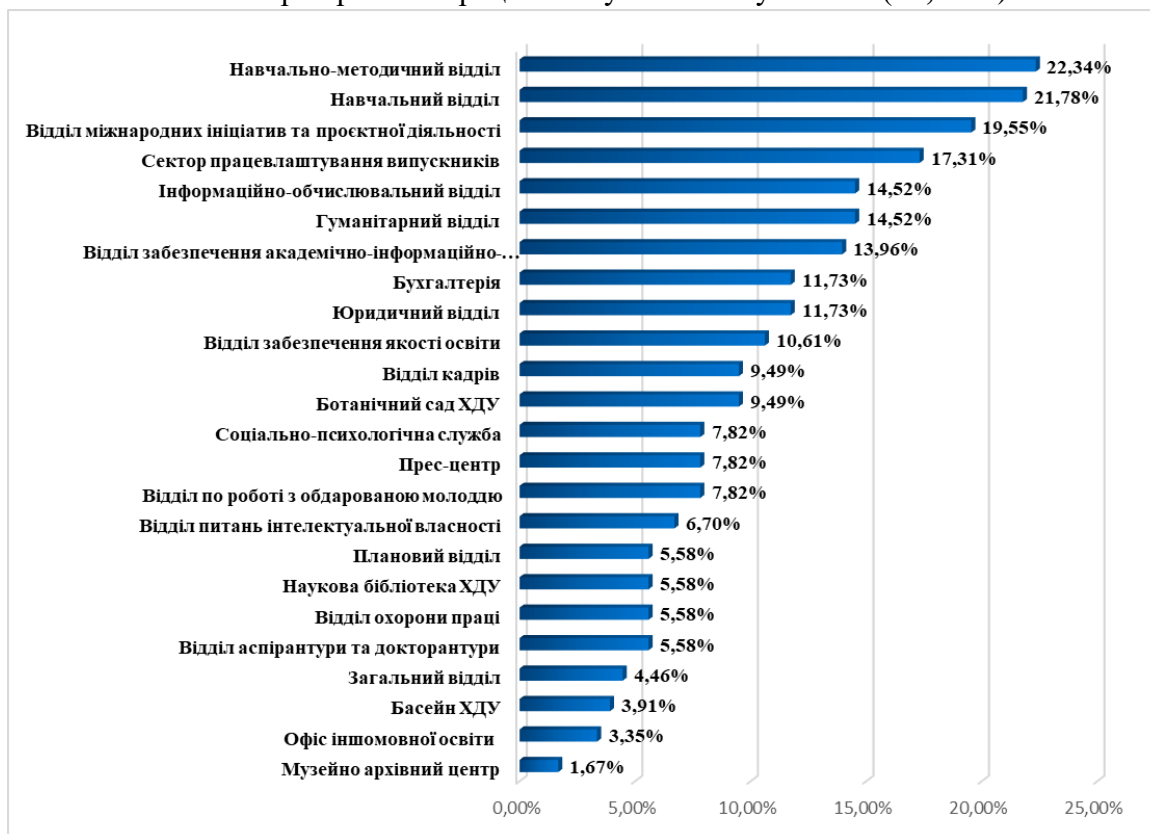


17. Роботу яких відділів та служб Ви покращили б у першу чергу, якби мали можливість?

На думку науково-педагогічних працівників ХДУ найбільше потребують покращення відділи та служби:

- Навчально-методичний (**22,34%**);
- Навчальний відділ (**21,78%**);

- Відділ міжнародних ініціатив та проєктної діяльності (19,55%);
- Сектор сприяння працевлаштування випускників (17,31%).



Рекомендації за результатами проведеного дослідження:

- 1) Сприяти максимальному залученню науково-педагогічних працівників до розробки і прийняття рішень (у тому числі через стратегічні сесії, пропозиції, обговорення тощо).
- 2) Розширювати можливості підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, у тому числі через стажування за кордоном.
- 3) Посилювати згуртованість колективу, його здатність протистояти економічним викликам.
- 4) Підвищувати рівень особистісного лідерства науково-педагогічних працівників.
- 5) Популяризувати роботу відділів, які на думку науково-педагогічних працівників мають незначний вплив на продуктивність та якість роботи науково-педагогічних працівників університету.
- 6) Адаптувати функціонал відділів, забезпечивши їх відповідність потребам науково-педагогічних працівників та покращення якості викладання.
- 7) Вживати заходів для покращення комунікації відділів з науково-педагогічними працівниками та між собою.