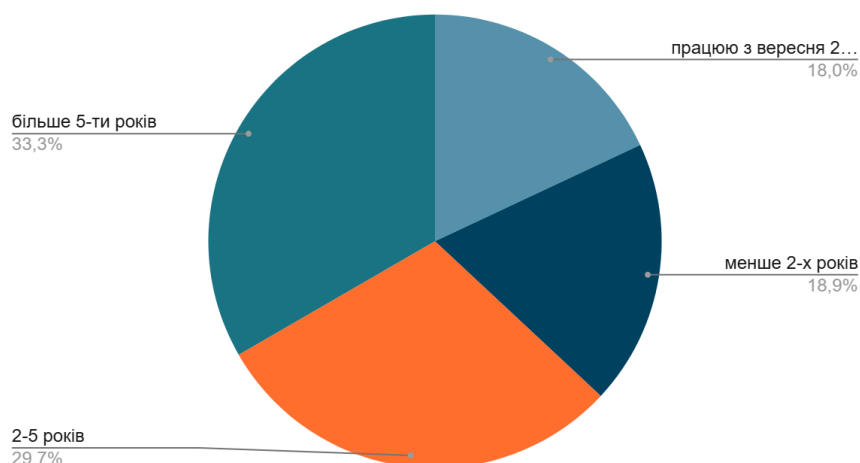




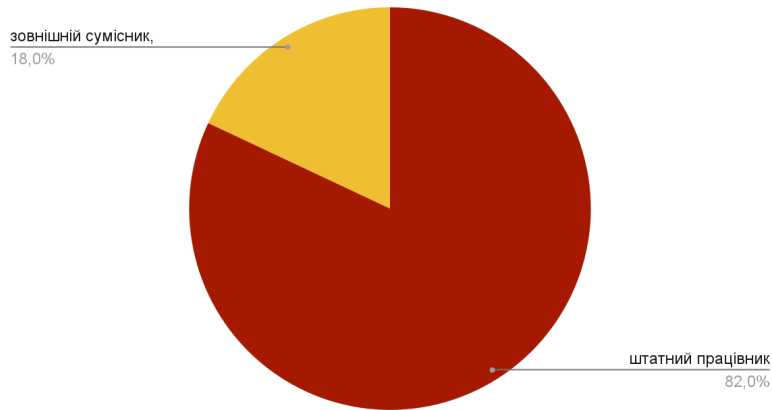
**Аналітичний звіт за результатами опитування
педагогічних працівників
Фахового коледжу Університету Короля Данила,
проведеного в I семестрі 2024-2025 навчального року
(стосовно оцінки якості та наповнення освітніх послуг)**

Впродовж 20 листопада - 3 грудня 2024 року проводилось опитування серед педагогічних та науково-педагогічних працівників Фахового коледжу УКД (далі – коледж). Це опитування є традиційним і проводиться кожного навчального семестру. Метою опитування є визначення рівня задоволеності персоналу коледжу організацією освітнього процесу, оцінка якості освіти та збір пропозицій і рекомендацій щодо удосконалення діяльності закладу освіти, встановлення проблемних моментів, а також прийняття відповідних рішень для їх усунення чи недопущення. Анкетування містило 23 питання, 4 з яких були відкритими.

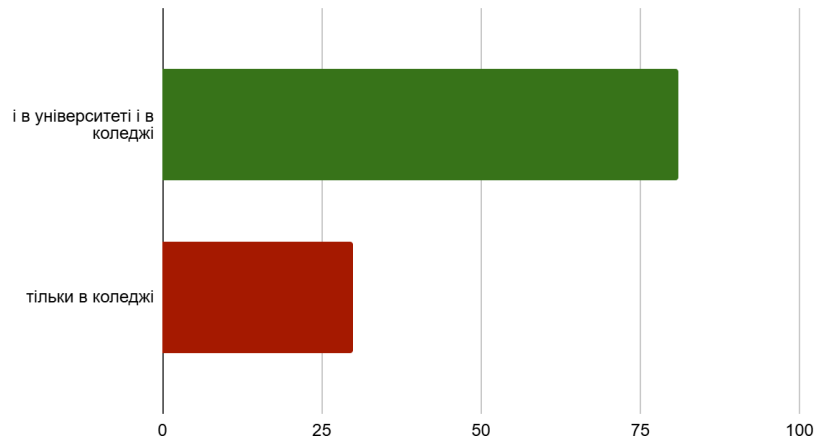
Відповіли на анкету 111 респондентів, які працюють в коледжі різну кількість часу, зокрема 37 респондентів працюють більше 5-ти років, 33 – від 2 до 5 років, 21 – менше 2-х років та 20 – працюють з вересня 2024 року.



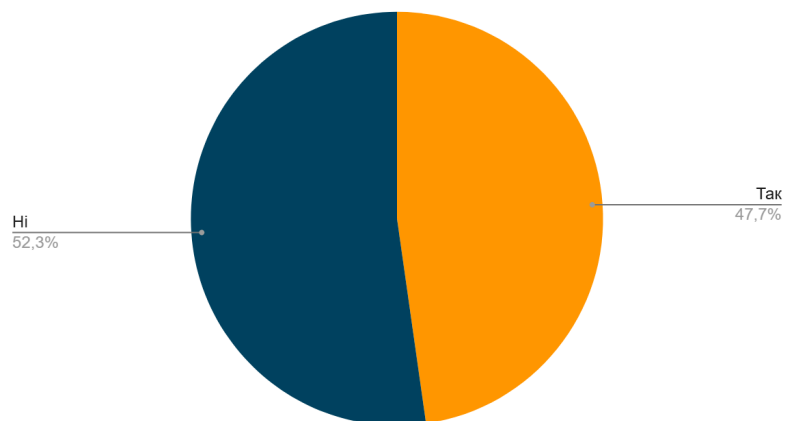
Серед респондентів представлені науково-педагогічні працівники, які є здебільшого штатними працівниками – 82%, а також є зовнішні сумісники, погодинники – 18%.



Більшість працівників, а саме 81, мають заняття в університеті та коледжі, відповідно 30 проводять пари тільки в коледжі.



47,7% респондентів вказали на наявність вченого ступеня, наукового звання, відповідно 52,3% вказали на його відсутність.



Оцінюючи власний рівень володіння англійською мовою, 47 респондентів оцінили його на “середній” рівень, оцінкою “3” за 5-бальною шкалою. 20 респондентів оцінили його на “2”, 17 – на “4” та 13 вказали на високий рівень володіння іноземною мовою. Також, 14 респондентів оцінили свій рівень володіння англійської мовою на “1”. Такі

результати свідчать про те, що більше 27% науково-педагогічних/педагогічних працівників закладу освіти володіють англійською мовою на хорошому та високому рівні, відповідно 60,3% володіють на середньому та нижче середнього рівнях.

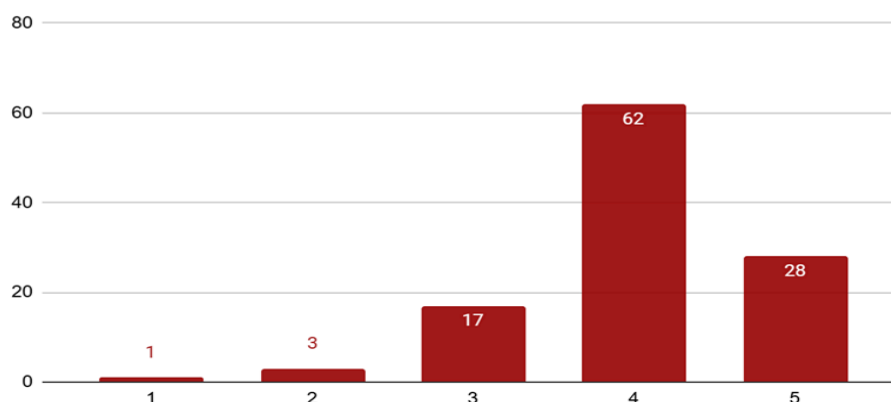


При оцінці зручності розкладу та часу проведення пар, по 51 респонденту поставили оцінки “5” та “4”. Лише 8 опитаних оцінили зручність розкладу та часу проведення пар на “3” та 1 на “2”. Таким чином, більшість викладацького складу коледжу в цілому задоволенні існуючим розкладом та часом провдення занять.



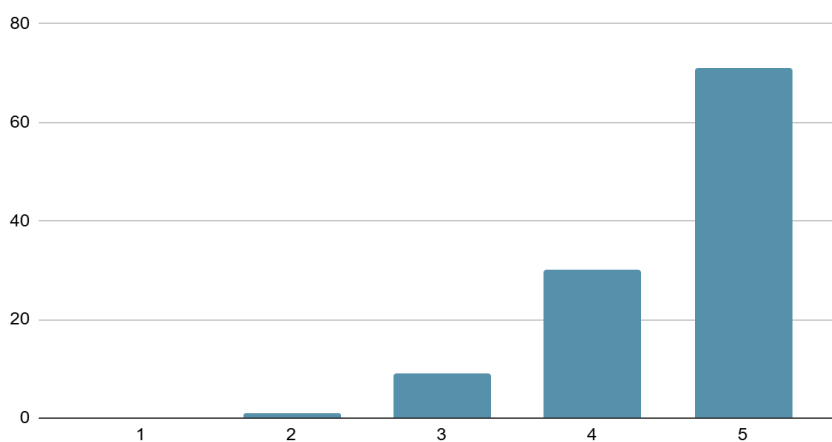
Відповідаючи на запитання, що стосувалося ставлення до системи рейтингування, більшість працівників, а саме 55,8% оцінили її на “4”, тобто добре, 25,7% оцінили її на “відмінно” та 15,3% вибрали оцінку “3”. Таким чином, можна зазначити, що нова система рейтингування є зрозумілою для більшості працівників та оцінюється позитивно в колективі.

Ваше ставлення до нової системи рейтингування НПП (де 1 - негативно, а 5 - позитивно)



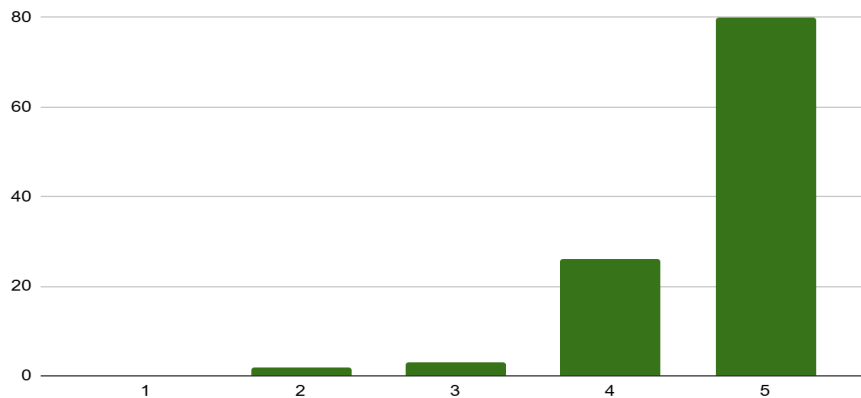
Наступне запитання **“Що, на Вашу думку, може слугувати найкращим способом заохочення учасників рейтингу?”** було розгорнутим. На нього дали відповідь 51 респондент. Більшість респондентів наголосили на важливості фінансової мотивації, яка проявляється у таких формах як преміювання, підвищення заробітної плати, компенсація витрат (на публікації, стажування, участь у конференціях тощо). Респонденти також вказали на необхідність запровадження матеріальних стимулів, таких як оплачувані курси з англійської мови, гранти для наукових досліджень та ін. Також респонденти зазначили важливість нематеріального стимулювання, зокрема корпоративний тимбілдінг, спільні неформальні зустрічі, зменшення навантаження, стимулювання та сприяння мобільності, відзначення найкращих, заохочення через подяки грамоти, визнання на публічних заходах та ін.

Матеріально-технічні умови роботи та здійснення освітньої діяльності в УКД респонденти оцінили на високому рівні: 63,9% оцінили на “5”, 27% поставили оцінку “4” та 8,1% – “3”. Помітно, що респонденти в своїй більшості задоволені матеріально-технічним забезпеченням, яке надає коледж.

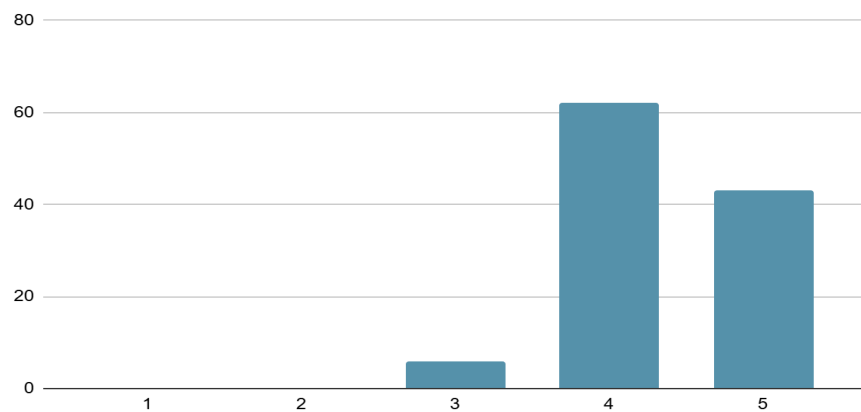


Інформаційно-технічну підтримку, яку надає заклад освіти викладачі також оцінили на високому рівні: 72,% респондентів оцінили на “5”, 23,4% обрали оцінку

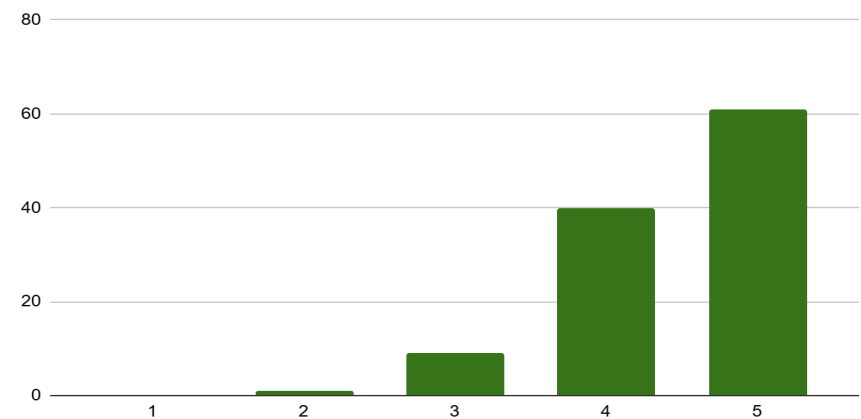
“4” та 2,% та 1,8% оцінили відповідно на “3” та “2”. Таким чином, педагогічні працівники в цілому задоволені інформаційно-технічною підтримкою закладу.



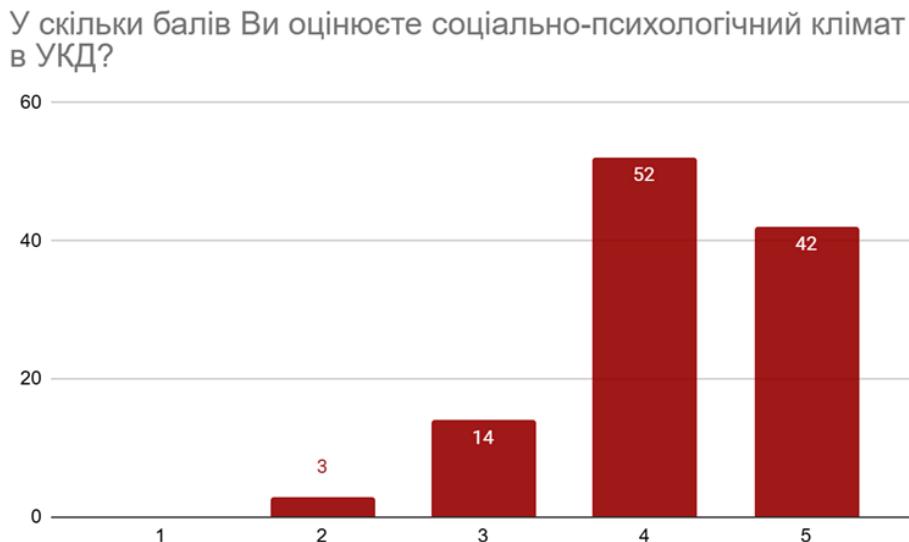
Рівень взаємовідносин викладач-студент респонденти оцінили наступним чином: 43 оцінили на “відмінно”, 62 – на “добре” та 6 – на “задовільно. Загальна оцінка рівня взаємовідносин студент-викладач – 4,3.



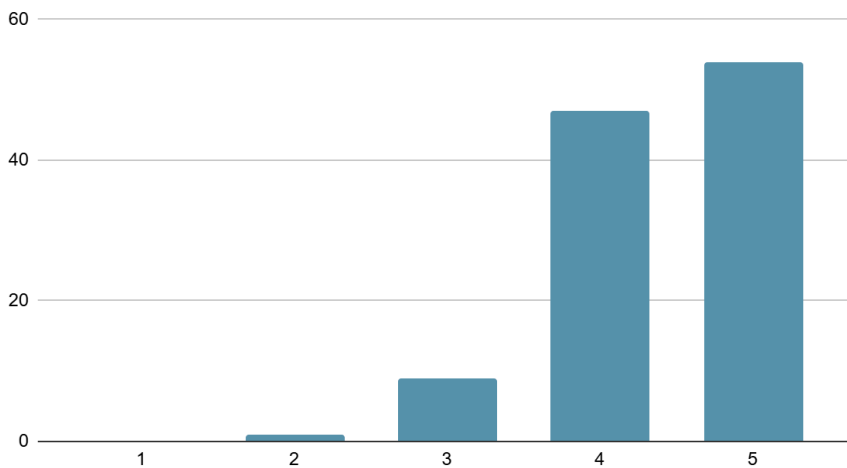
Своєю чергою, рівень взаємовідносин викладачами та адміністрацією працівники оцінили теж позитивно: 61 респондент оцінив на “відмінно”, 40 – на “добре”, 9 – на “задовільно” та 1 – на “незадовільно”. Середня оцінка – 4,5.



Соціально-психологічний клімат в УКД респонденти оцінили на “добре” – 52 респонденти, на “відмінно” – 43 та “задовільно” – 14. Лише 3 респондентів поставили оцінку “незадовільно”. Середня оцінка становить 4,2.



Щодо оцінки рівня комунікації між адміністрацією – кафедрами – викладачами, респонденти надали наступні відповіді: 54 оцінили на “відмінно”, ще 47 обрали позначку “добре” та 9 оцінили на “задовільно” і лише 1 обрав “незадовільно”. Середня оцінка становить 4,4.



Відповідаючи на запитання щодо відповідності цілей Освітньої програми, до реалізації якої залучені респонденти, вимогам ринку, переважна більшість, а саме 81,1% відповіли “так, відповідають”, варіант “частково” обрали 15,4% від опитуваних. 1,6 % респондентів обрали “так, відповідають частково”.

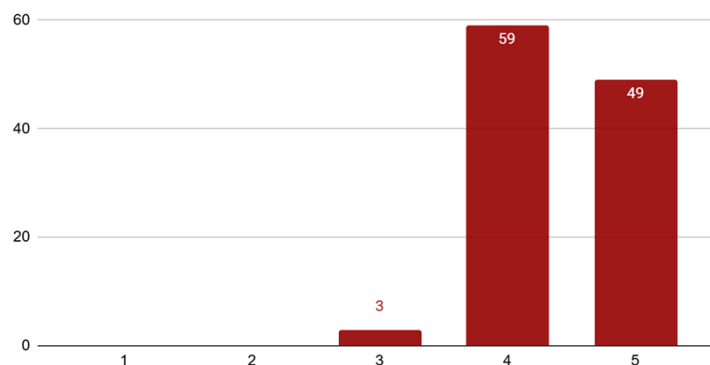
Чи відповідають, на Вашу думку, цілі Освітньої програми, до реалізації якої Ви залучені, вимогам ринку?



На відкрите питання **“Ваші пропозиції до змісту Освітньої програми, до реалізації якої Ви залучені”** відповіли 24 працівників коледжу. Значна частина респондентів наголошує на необхідності уникнення дублювання тем між окремими дисциплінами та адаптації навчальних програм до рівня знань студентів. Також підкреслюється важливість збільшення практичної складової навчання, зокрема через створення спеціалізованих лабораторій. Додатково наголошується на залученні фахівців-практиків до викладання та активному використанні досвіду стейкхолдерів і роботодавців. Загалом відповіді свідчать про прагнення до модернізації освітніх програм, підвищення їхньої практичної спрямованості та відповідності сучасним стандартам освіти.

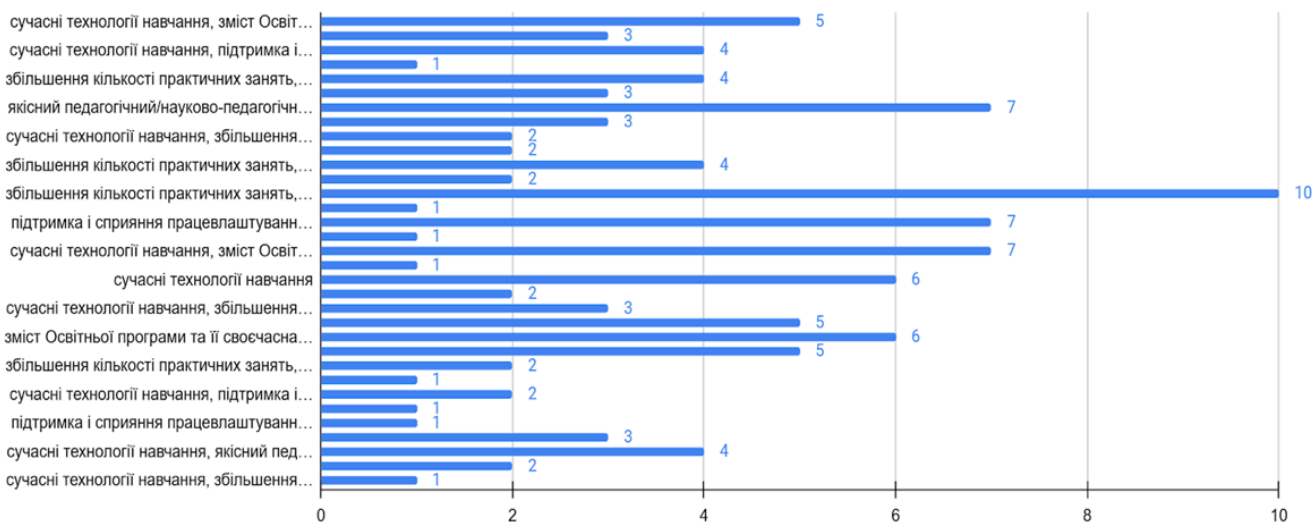
Якість освітнього процесу в I семестрі 2024-2025 навчального року в цілому була позитивно оцінена респондентами: 49 оцінили на “відмінно”, 59 оцінили на “добре” та 3 оцінили “задовільно”. Середня оцінка відповідно 4,4.

У скільки балів Ви оцінюєте ЯКІСТЬ освітнього процесу в I семестрі 2024-2025 навчального року (1 - дуже погано; 5 - ...)



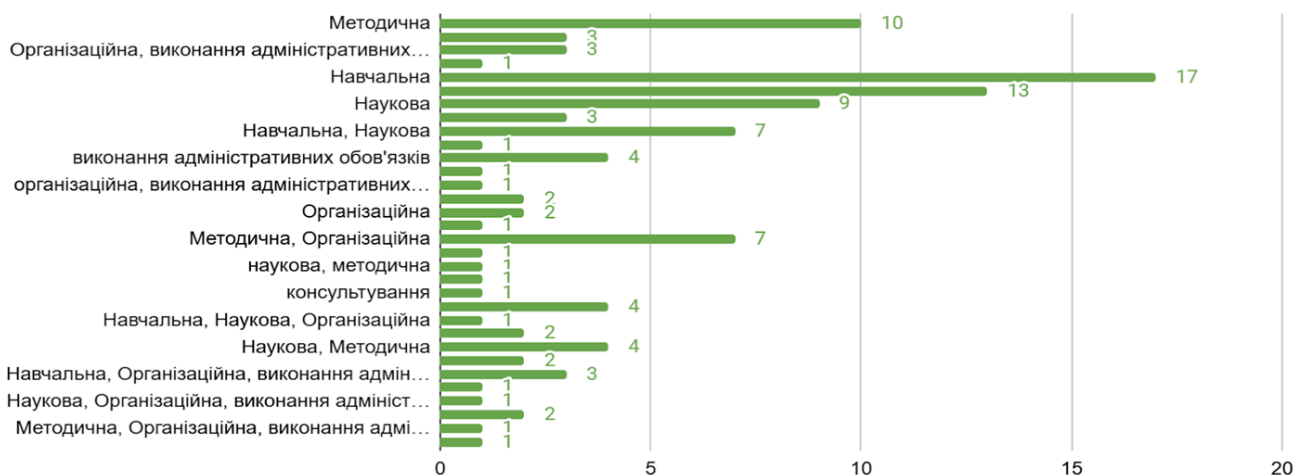
Традиційним є опитування науково-педагогічних працівників стосовно механізмів, які можуть підвищити якість освітнього процесу. Найбільш значущим фактором для підвищення якості освіти респонденти вважають “збільшення практичних занять і залучення фахівців-практиків” (37,8%). 30,6% обрали “сучасні

технології навчання”, 27% також обрали варіант “модернізація освітніх програм” та та якісний педагогічний персонал – 25.2%. Ще 17,1% вказали на “підтримку працевлаштування випускників” тощо. 5,4” обрали інші фактори, такі як усунення конкуренції чи врахування побажань студентів. Загалом, відповіді демонструють прагнення викладачів до більш практично-орієнтованого навчального процесу.



За результатами опитування, найбільше з усіх видів роботи, у респондентів займає саме навчальна – 56,8%, на другому місці методична – 37,8%, далі наукова – 27,9%, виконання адміністративних обов'язків – 23,4%, та організаційна робота – 19,8%.

Який з видів роботи займає у Вас найбільше часу?



Наступне запитання “З якими проблемами Ви зіткнулися впродовж I семестру 2024-2025 навчального року?” було розгорнутим, в результаті на нього відповіли 35 респондентів. Основною проблемою для багатьох респондентів є велике навантаження, яке включає значну кількість пар, методичної роботи та адміністративних обов'язків. Також серед ключових труднощів згадується низький

рівень мотивації студентів, їхня неадекватна поведінка на парах і перервах, а також систематичні запізнення (особливо серед першокурсників). Водночас частина викладачів не відзначає суттєвих проблем або сприймає їх як робочі моменти, пов'язані з адаптацією до нових умов. Загалом результати свідчать про потребу в оптимізації робочого навантаження, покращенні дисципліни студентів та оновленні матеріально-технічного забезпечення.

Відповідаючи на наступне розгорнуте питання **“Чи можете назвати фактори, які перешкоджають ефективності Вашої роботи як викладача (виконанню функціональних обов'язків)?”**, 32 респондентів висловили власну думку. Аналіз відповідей виявив кілька основних аспектів. Найбільш поширеною проблемою є велике навчальне навантаження, яке включає викладання у великих групах (понад 30 студентів), додаткові кураторські обов'язки та підготовку до акредитаційних процесів. Також респонденти відзначають високий рівень адміністративного навантаження, зокрема необхідність підготовки великої кількості методичних матеріалів, написання публікацій і статей. Водночас частина респондентів зазначає, що не стикається з перешкодами у роботі або вважає їх мінімальними. Загалом аналіз показує, що основні виклики пов'язані з організаційними та ресурсними питаннями, що потребують подальшої оптимізації.

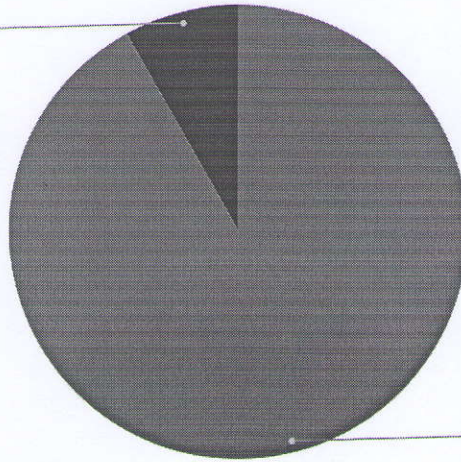
Більше 30 респондентів дали **пропозиції до вдосконалення роботи УКД**, відповідаючи на наступне розгорнуте питання. Найбільш поширеними пропозиціями є оптимізація навчального процесу. Також значна увага приділяється покращенню матеріально-технічного забезпечення, зокрема облаштуванню лабораторій, ремонту та оновленню обладнання. Респонденти наголошують на необхідності зміцнення корпоративної культури через тимбілдінги, корпоративні заходи та розмежування обов'язків між рівнями ієрархії. Важливим аспектом є посилення наукової діяльності – викладачі пропонують більше інвестувати у дослідницькі ініціативи, створювати коворкінги та лабораторії, спрощувати систему рейтингування НПП. Також є запити на підвищення мотивації студентів через чітку систему оцінювання та механізми заохочення академічної активності.

Останнє питання опитувальника стосувалося того, **чи зустрічались респонденти впродовж I семестру 2024-2025 н.р. з фактами порушення академічної доброчесності, етичних норм (булінг, мобінг, сексизм, ейджизм тощо)**. 92% – 102 респонденти відповіли “Ні”, відповідно 8% (9 осіб) вказали на наявність порушень, в тому числі конкретизувавши відповідь:

- “Так, Студенти зловживають чатом gpt, це складно контролювати”;
- “Спроби студентів списувати”.

Порушення академічної доброчесності

Ні
8,1%



Так
91,9%

Рекомендації за результатами опитування:

1. Переглянути стан матеріально-технічного забезпечення Фахового коледжу УКД, зокрема обладнання в аудиторіях (проектори, інтернет) і розглянути можливості створення спеціалізованих лабораторій для практичних занять.
2. Популяризувати принципи академічної доброчесності, врахувати пропозиції висвітлені під час засідання комісії з академічної доброчесності.
3. Організувати зустріч із фокус-групою викладачів для обговорення змісту нової системи рейтингування, запровадженої в ЗВО, з метою її вдосконалення та адаптації до потреб працівників.
4. Розглянути можливість розробки та впровадження заходів з удосконалення корпоративної культури та етики учасників освітнього процесу.

Директор коледжу



Володимир ЯСЛИК

Обговорено та затверджено на
Педагогічній раді Фахового коледжу УКД
протокол №5 від 19 грудня 2024