

## Оцінка викладачами освітнього процесу 2020-2021 н.р.

### Факультети

Біологічний – 3,9%  
 Географічний – 8,1%  
 Геологічний – 2,1%  
 Економічний – 12,8%  
 Електроніки та комп'ютерних технологій – 1,8%  
 Журналістики – 1,3%  
 Іноземних мов – 8,1%  
 Історичний – 2,3%  
 Культури і мистецтв – 6,3%  
 Механіко-математичний – 2,6%  
 Міжнародних відносин – 7,6%  
 Педагогічної освіти – 6%  
 Прикладної математики та інформатики – 6,3%  
 Управління фінансами та бізнесом – 2,9%  
 Фізичний – 1,6%  
 Філологічний – 11,2%  
 Філософський – 5,2%  
 Хімічний – 4,4%  
 Юридичний – 4,7%

### Тривалість роботи в Університеті:

До 1 року – 3,9%  
 1-3 роки – 6,8%  
 3-5 років – 7,3%  
 5-10 років – 11,7%  
 Більше 10 років – 70,3%

### Оцінка важливості для діяльності Університету напрямів діяльності

Напрямок (сфера) діяльності	Неважливо	Радше неважливо	Радше важливо	Важливо	Важко відповісти
1 .... орієнтація Університету на очікування потенційних роботодавців, на потреби ринку праці	1,6	1,0	14,8	79,2	3,4
2.... підтримка керівництвом Університетом ініціатив, що йдуть від науково-педагогічних працівників	2,3	5,2	36,2	51,6	4,7
3.... збір, аналіз та використання інформації із зовнішніх джерел: відомості про роботу конкурентів (інших ЗВО), політичної, економічної, соціальної ситуації на ринку праці та ін.	6,3	9,9	21,1	56,0	6,8
4.... рівні можливості при прийомі на роботу до Університету для чоловіків і жінок, представників різних релігій та національностей	1,0	3,6	20,1	70,8	4,4
5.... доступність інформації про Університет для всіх зацікавлених осіб та організацій	1,8	2,3	20,8	69,5	5,5
6.... систематичний аналіз і вдосконалення всіх процесів діяльності в Університеті	1,6	4,4	27,9	62,0	4,2

7.... аналіз ступеня задоволеності освітніми послугами серед стейкхолдерів (роботодавців, партнерів, студентів), врахування їх потреб та очікувань	1,3	7,6	31,3	56,8	3,1
8 .... аналіз іміджу Університету (відображення в пресі, кількість нагород, місце у рейтингах, тощо)	0,8	8,1	31,5	56,5	3,1
9... аналіз досягнень працівників (тренінги, курси, гранти, міжнародні стажування, тощо)	1,6	7,3	29,9	55,5	5,7
10 .... аналіз ціни і собівартості освітніх послуг	1,8	4,2	20,6	68,5	4,9
11 ... забезпечення можливості донести претензії працівників до керівництва Університету	3,1	4,7	24,2	63,0	4,9

## Коментарі та пропозиції до цього блоку

Матеріальне забезпечення навчального процесу.

Підтримувати і далі працівників університету

Потрібна більша і тісніша комунікація викладачів і співробітників на рівні факультету і університету

1.8 - важливо не аналізувати досягнення працівників, а сприяти, підтримувати, заохочувати. Видавнича діяльність!!!

За всіма цими моніторингами і формальними опитуваннями чи звітами не залишається часу на професійне вдосконалення.

Розширити мережу внутрішньої системи підвищення кваліфікації; надати можливості організації стажування / курсів підвищення кваліфікації в межах факультету (університету) для педагогічних працівників

Підтримка і фінансування наукової діяльності викладачів, конференції, стажування за кордоном і т.д.

Треба пришвидшити перехід на електронний документообіг. Важливим напрямом діяльності Університету також є щорічне рейтингування професорсько-викладацького складу та преміювання викладачів за наукові (публікації, участь у науково-дослідних проєктах, міжнародна співпраця та ін.) та педагогічні (опитування студентів щодо якості викладання, популярності дисциплін, які читають викладачі, участь у студентському житті - семінарах-зустрічах, які організують студенти, наукових студентських гуртках та ін.) здобутки.

Частіше залучення у навчальний процес комп'ютерів, що зробить навчальний процес цікавішим через демонстрацію навчального матеріалу за допомогою презентацій, відео та картинок та посилить в студентів бажання вчитися

Сприяння у отриманні можливості публікації статей у виданнях, що належать до науко-метричних баз, зокрема SCOPUS

Бажано ширше висвітлювати діяльність ЛНУ та факультетів у ЗМІ, масштабніша рекламна кампанія, вихід на всі медійні платформи, власний телеканал ЛНУ з освітніми та просвітніми програмами для населення, літній період, - створення централізованого, якісного цікавого україномовного контенту для дітей, профорієнтаційні заходи, фестивалі, тощо

Розробити схему внутрішнього підвищення педагогічної майстерності викладачів, видавати сертифікати за розроблені е-курси.

Продовжувати удосконалення якості підготовки спеціалістів

1. Організувати тренінги з педагогіки і психології середньої школи з видачею відповідних сертифікатів (вказування тем і годин) для викладачів Університету, які забезпечують підготовку спеціальностей 014 Середня освіта на не педагогічних факультетах. Наявність таких сертифікатів буде доцільною при проходженні акредитацій 014 спеціальностей.

2. Мотивувати викладачів на рівні Університету (грамоти, відзнаки тощо), які активно здійснюють самоосвіту і підвищення кваліфікації через участь у тренінгах, проходженні онлайн-курсів з отриманням відповідних сертифікатів тощо.

3. Посилити співпрацю з випускниками шкіл, шляхом надсилання іменних запрошень від Приймальної комісії учасникам Олімпіад, переможцям МАН тощо.

Необхідно розвивати напрям академічної мобільності, максимальної автоматизації процесів, електронного документообігу.

Вважаю курс на досягнення університетом справжнього європейського рівня освіти доцільним, а результати задовільними.

Започаткування скоординованої аналітичної діяльності підрозділами Університету

Активно рекламувати не лише популярні спеціальності (ІТ, англ. філологія, але й інші), допомагати кафедрам у донесенні необхідної інформації абітурієнтам

Університет рухається в належному напрямі

Розробка коротких модульних платних курсів за популярними напрямками для усіх охочих

Обмін, у т.ч. й міжнародний, лекторами. Можливість запрошувати до університету провідних фахівців з інших вузів, інших країн, а також відряджати своїх

Все написано - залишилося втілити

Для того, аби бути конкурентноспроможними треба вводити нововведення, ставати більш молодіжними і клієнтоорієнтованими, де клієнт- це студент, який потребує сучасних підходів до викладання і має конкретні запити. Поки серед викладачів це усвідомлення та навички введення нових методик у навчальний процес слабо проглядаються. Це мала б бути загальноуніверситетська політика, із проведенням відповідних курсів для викладачів. Також варто давати можливість та мотивацію для реалізації різноманітних не лише наукових проєктів, але й культурних, освітніх та дозвільних відносно різних спеціальностей, для створення інфоприводів та виходу на ширшу аудиторію та залучення майбутніх абітурієнтів ще зі шкільних лав.

Усі зазначені вище напрями є важливими. Їх потрібно реалізовувати з більшою швидкістю в залученням ширшого кола працівників Університету

Матеріальна мотивація щодо професійного розвитку викладачів

1) Запроваджувати нові спеціальності і сучасні актуальні напрями підготовки студентів, погоджені з тенденціями зарубіжних університетів. 2) Змінити всю систему роботи з студентами, які мають академічну неуспішність: студентів не відраховувати, а залишати на повторний курс за повною програмою.

Розширення профорієнтаційної роботи і співпраці зі стейкхолдерами, подальше впровадження спільних зі стейкхолдерами програм підготовки фахівців.

Посилення міждисциплінарної взаємодії

Звернути увагу на психологічний стан викладачів під час сесії. У студентів є гаряча лінія, думаю, для викладачів теж потрібна часом підтримка

### Рівень поінформованості про...

	Так	Ні	Частково
1... сфери діяльності спеціальних структурних підрозділів, які функціонують в Університеті	62,8	12,2	20,00
2... наявність стратегічної програми розвитку Університету	51,3	16,9	31,8
3... наявність заходів контролю за реалізацією стратегічної програми розвитку Університету	42,4	19,3	38,3
4... наявність на сайті Університету вкладки / розділу "Документи Університету"	72,9	15,1	12,0
5... наявність на сайті Університету вкладки / розділу "Працівникам"	73,4	11,7	14,8
6... наявність на сайті Університету Кодексу академічної доброчесності	65,1	21,9	13,0
7... наявність на сайті Університету Положення про комісію з питань етики та професійної діяльності, яке регламентує вирішення конфліктних ситуацій між членами університетської спільноти	41,7	39,6	18,8
8... наявність на сайті Університету Положення про нагороди, звання та преміювання	49,2	31,8	19,0
9... затвердження професійного стандарту на групу професій "Викладачі закладів вищої освіти" від 23.03.2021 року	50,8	28,4	20,8
10... здобутки, за які науково-педагогічні працівники можуть отримати преміювання	43,2	26,8	30,0
11... умови конкурсу на отримання вченого звання доцента	68,3	13,5	18,2
12... систему моніторингу досягнень та якості роботи науково-педагогічних працівників	43,0	25,2	31,8
13... наявність в Університеті системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників	58,8	17,2	24,0
14... діяльність Інституту післядипломної освіти як підрозділу для підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників	56,5	17,2	26,3
15... можливість користуватися спортивним комплексом Університету	37,5	34,4	28,1
16... можливість оздоровлення науково-педагогічних працівників Університету в спортивно-оздоровчому таборі "Карпати"	40,1	32,3	27,6
17... можливість стати членом Первинної профспілкової організації (Профкому)	80,5	9,9	9,6
18... можливість додаткових соціальних виплат через Первинну профспілкову організацію (Профком)	59,6	19,3	21,1
19... можливість отримання матеріальної допомоги у випадку підтвердженого діагнозу коронавірусної хвороби через Первинну профспілкову організацію (Профком)	66,1	22,4	11,5

### Коментарі та пропозиції до цього блоку

Не все залежить від університету, а і від активності працівників

Покращити функціонал сайту, розсилка дійсно важливих повідомлень

Вимоги на посаду можуть змінити за рік до переобрання - це неправильно

Щодо поінформованості, то всю інформацію можна знайти на сайті університету та вона є доступною для всіх

Створити розсилку новин через email; налагодити систему внутрішньої комунікації через корпоративну пошту і офіс360.

Діяльність профспілкової організації Університету не відповідає сучасним реаліям. Можливо це залежить від представників на факультеті.

Хороша ініціатива інформаційної розсилки відділу маркетингу

Ця вся інформація має доступніше подаватись, про силабуси і інші вимоги до викладачів мені відомо значно краще

У нас на кафедрі добре налагоджена комунікація, що забезпечує вчасне інформування працівників  
Електронний документообіг та використання корпоративних скриньок може суттєво покращити поінформованість персоналу  
Загальноуніверситетська інформація поширюється належним чином  
Можна додати ще інформативну розсилку на електронну пошту  
Основне джерело інформації — сайт  
Інформаційний відділ працює бездоганно  
Більшість інформації я довідалася від центру забезпечення якості під час внутрішнього моніторингу освітньої програми.  
Дайджест від Центру маркетингу та розвитку є гарною ініціативою. Її варто продовжувати, можливо, і внутрішніми оголошеннями для працівників

### Рівень згоди з твердженнями

Твердження	Зовсім не погоджуюся	Радше не погоджуюся	Р а д ш е погоджуюся	Повністю погоджуюся	В а ж к о відповісти
1. Керівництво Університету підтримує ініціативу, що йде від науково-педагогічних працівників	6,3	9,4	39,8	25,5	19,0
2. Керівництво Університету забезпечує ресурсну підтримку навчального процесу	7,6	22,9	20,6	41,1	7,8
3. Керівництво Університету є прикладом в якості освіти	6,3	10,6	37,5	27,2	18,5
4. Керівництво Університету орієнтується на потреби ринку праці	5,2	15,1	40,1	22,7	16,9
5. Керівництво Університету ініціює покращення умов праці працівників	12,0	19,7	33,1	20,7	14,6
6. Керівництво Університету дбає про достатнє фінансове забезпечення	14,8	20,1	26,0	22,9	16,1
7. В Університеті забезпечується ефективно планування і управління ресурсами, необхідними для здійснення його діяльності	7,8	20,5	31,0	18,8	21,9
8. В Університеті відбувається делегування повноважень від керівників до компетентних працівників	5,5	15,9	35,4	24,2	19,0
9. В Університеті необхідно вводити додаткові методи мотивації студентів для підвищення їх академічної успішності	8,3	11,7	29,9	43,5	6,5

### Коментарі та пропозиції до цього блоку

Бажано вводити додаткові методи мотивації викладачів з метою підвищення якості викладання та покращення фінансового забезпечення викладачів. Зокрема, заохочувати, зацікавлених у кращій підготовці майбутніх працівників, роботодавців залучати викладачів на умовах часткової зайнятості до поточної діяльності підприємств (установ, організацій).

Моніторити ситуацію на ринку праці

Подобається, як працює відділ маркетингу. Дуже багато хороших ініціатив, про які раніше й не думалося: кружки, маски, заходи типу 360 подарунків, вечори для випускників у ботанічному саду - все дуже креативно

Запровадження інформаційно-аналітичних платформ для підвищення конкурентоспроможності університету та його структурних підрозділів, моніторингу виконання стратегічних та інших рішень

Надання більшої автономії в ухваленні рішень щодо академічної діяльності та використанні бюджетних та позабюджетних коштів

Цінувати професіоналізм та добросовісність працівників.

Умови праці - це не тільки матеріальний складник, це ще й можливість отримувати задоволення від роботи та не втрачати власної гідності. Керівництво досить ефективне

### Оцінка рівня задоволеності критеріями роботи Університету

Критерій	З о в с і м незадоволені	Р а д ш е незадоволені	Р а д ш е задоволені	Повністю задоволені	В а ж к о відповісти
1. Реагування адміністрації на запити та скарги	5,7	13,8	33,3	16,9	30,2

2. Психологічний клімат у колективі	4,7	12,2	44,5	35,7	2,9
3. Організація громадської та культурної активності співробітників	7,6	15,1	45,3	16,4	15,6
4. Розробка та реалізація планів підвищення кваліфікації викладачів	6,5	21,6	38,3	22,9	10,7
5. Можливість самореалізації	7,6	19,0	41,9	24,5	7,0
6. Організація науково-дослідної роботи	13,3	24,5	37,8	17,4	7,0
7. Соціальна і матеріальна підтримка	18,2	29,2	29,4	13,5	9,6
8. Мотивація та заохочення викладачів	21,1	31,5	29,9	8,9	8,6
9. Оплата праці	32,3	36,2	22,7	4,2	4,7
10. Графік роботи	2,9	9,4	44,5	39,6	3,6
11. Комфортні умови на робочому місці	9,9	23,1	39,6	24,3	3,1
12. Доступність і достатність комп'ютерних технологій	24,0	37,5	21,6	13,3	3,6
13. Оснащеність й укомплектованість бібліотеки	8,6	15,1	38,0	20,8	17,4
14. Методичне забезпечення занять (підручники, навчальні посібники)	7,8	22,4	40,4	20,1	9,4
15. Доступ до Wi-Fi мереж	10,2	27,6	35,9	22,4	3,9
16. Забезпечення масками та дезінфікуючими засобами	16,4	21,4	30,7	20,1	11,5
17. Можливості для академічної мобільності науково-педагогічних працівників	9,4	21,6	34,6	20,1	14,3
18. Методи управління робочими процесами на факультеті	9,6	15,4	37,5	26,8	10,7
19. Робота студентів	6,3	16,9	54,2	13,5	9,1

### Коментарі та пропозиції до цього блоку

Додаткова оплата праці за виховну, профорієнтаційну, організаційну, національно-патріотичну роботу із студентами, за кураторство і ін.

Необхідне урізноманітнення типів занять та осучаснення навчальної програми і методів

Представлено, загалом, повну картину

Уточнення щодо бібліотеки: відповідь "радше задоволений" мотивована тим, що я працюю з іноземною літературою, і в міру зрозумілих обставин найновіші матеріали, написані іноземною мовою, не завжди можуть потрапити до бібліотеки.

Надати факультетам реальну академічну та фінансову свободу (зокрема статус юридичної особи)

При оплаті праці науково-педагогічних працівників слід враховувати науковий стаж

Важливо бути прикладом і хотіти ним бути

Переобладнати їдальні по навчальних корпусах і покращити якість приготування їжі

Було б добре, якби в університеті був створений консультативний відділ для консультування написання заявок на нові наукові гранти, включно з міжнародними.

### Оцінка рівня задоволеності критеріями дистанційної роботи Університету під час карантину

Критерій	З о в с і м незадоволені	Р а д ш е незадоволені	Р а д ш е задоволені	Повністю задоволені	В а ж к о відповісти
1. Забезпечення нормативної частини для реалізації дистанційного навчання: визначення порядку, розповсюдження наказів / розпоряджень тощо	3,1	11,5	46,4	35,4	3,6
2. Онлайн підтримка (консультації) щодо електронного навчання в Університеті в системі <a href="http://e-learning.lnu.edu.ua/">http://e-learning.lnu.edu.ua/</a>	3,9	10,2	41,7	36,5	7,8

3.Функціональними можливостями в роботі Teams	6,3	15,4	35,2	34,6	8,6
4.Функціональні можливості роботи особистого електронного кабінету викладача	4,2	14,3	43,5	32,8	5,2
5.Формування електронної звітності (відомості про здачу заліків, іспитів, практик, захистів кваліфікаційних робіт)	4,2	10,2	41,7	42,4	1,6
6.Функціональними можливостями в роботі Moodle	3,6	9,9	44,3	24,5	17,7
7.Забезпечення зручного документообігу між науково-педагогічними працівниками та Університетом / факультетом / кафедрою	8,9	24,7	40,1	21,1	5,2

### Оцінка зміни педагогічного навантаження науково-педагогічних працівників з початком карантину

Не змінилося – 24,7%

Збільшилося на 25% – 24,7%

Збільшилося на 50% – 25,8%

Збільшилося на 75% – 7,3%

Збільшилося вдвічі – 17,4%

### Коментарі та пропозиції до цього блоку

Оптимальним варіантом було б організація змішаного формату навчання.

Забезпечити викладачів доступом до преміум аккаунтів в Zoom та інших корисних онлайн-ресурсів.

Формально педагогічне навантаження не змінилося, але реально витрачалося більше часу і сил на організацію навчального процесу.

Teams - чудова платформа для дистанційної форми навчання.

У дистанційному режимі працювати ефективно також можливо, однак найкраще працювати аудиторно.

Налагодити обмін досвідом між викладачами.

Дистанційне навчання відкрило дуже багато нових можливостей, однак для прикладних занять (зокрема навчання гри на інструменті, снів, срьлфеджію і т.п.) набагато ускладнило роботу. Для якісного забезпечення знань студентів доводиться працювати без перебільшення, 24/7, готувати додаткові методи, матеріали, записувати приклади, збільшувати к-ть презентацій.

Робота організована на належному рівні.

Практикувати поєднання занять он-лайн та офлайн.

Потрібно забезпечити викладачів технічними засобами (ноутбуками) за рахунок Університету.

Створити реальний електронний документообіг, щоб не бігати за підписами під кожним папірцем.

Хороша робота відділу маркетингу з організації курсів.

Закінчити карантин.

Дистанційне навчання під час карантину - дуже виснажливе. В умовах карантину варто продумати більш строгі протоколи безпеки для забезпечення можливості навчання студентів в аудиторіях, адже соціалізація та навички, які вони отримують в процесі живої комунікації, не менш важливі за знання, що можуть отримуватись дистанційно.

### ІНШІ ПИТАННЯ:

#### Чи користуєтеся Ви послугами спортивного комплексу, який знаходиться за адресою вул. Черемшини, 31, до введення карантинних обмежень?

Так – 10,2%

Ні – 56,8%

Нічого не знаю про цю можливість – 33,1%

#### Частота відвідування спортивних секцій у спортивному комплексі Університету

Аеробіка, фітнес-аеробіка - 0

Армрестлінг – 0

Бадмінтон – 5,1%

Баскетбол чоловіки - 0

Баскетбол жінки – 0

Боротьба греко-римська – 0

Боротьба дзю-до, самбо – 5,1%

Важка атлетика – 0

Волейбол чоловіки – 2,6%  
Волейбол жінки – 0  
Веслування – 0  
Гандбол - 0  
Гирьовий спорт, важка атлетика – 2,6%  
Карате-до – 0  
Легка атлетика – 7,7%  
Футбол, міні-футбол (чоловіки) – 23,1%  
Міні-футбол жінки – 0%  
Настільний теніс – 5,1%  
Пауерліфтинг – 0  
Плавання – 33,3%  
Туризм – 2,6%  
Хатха – йога – 2,6%  
Шахи – 12,8%  
Оздоровче плавання – 33,3%

### **Аргументи щодо невикористання послуг спорткомплексу**

Брак часу (14)  
Не було потреби (10)  
Спортивний комплекс знаходиться далеко від мого місця проживання, довго добиратися (46)  
Недостатньо інформації про ці можливості (10)  
Відвіую інший спорткомплекс (8)  
Не задумувався над цим, водночас не було відомо про такі можливості для викладачів. Варто популяризувати різні варіанти спортивного дозвілля серед працівників Університету, організовувати спортивні секції та спільні тренування  
Власні психологічні проблеми  
Висока зайнятість, розклад занять (4)  
Басейн не працює (4)  
Не вмю плавати  
Пов'язано з станом здоров'я  
Бо перепустка в басейн була зовсім незручна, її треба було продовжувати щомісяця. З членами сім'ї не можна було, наприклад, відвідувати басейн  
Фізична форма тіла така ж важлива як і інтелектуальна! Фізичні навантаження вкрай необхідні для правильного функціонування тіла і його душі  
До спорту ставлюся байдуже. Волю інші форми абстрагування від роботи

### **Додаткові умови / можливості, які потрібно створювати у спортивному напрямі для науково-педагогічних працівників**

Жодних. Викладачі займаються спортом за власним бажанням у відповідних центрах. В університетський спорткомплекс важко добиратися з інших районів міста  
Краще інформування, розширення графіку роботи спорткомплексу  
Гадаю, що за бажання кожен бажуючий може займатися спортом в університетському спорткомплексі. Компенсувати принаймні частину витрат на доступні спортзали  
Гнучкий графік роботи  
Частіше організовувати спортивні змагання між факультетами  
Змагання, спортивні дні, тренінги  
Трансфер від головного корпусу до Черемшини  
Відвідування басейну  
Можливість відвідувати із сім'єю, у тому числі басейн  
Без коментарів  
Зручний графік  
Для мене це не пріоритетне питання  
Абонементи для відвідування спорткомплексу і спеціалізовані заняття (фітнес, аеробіка, плавання)  
Закладення здорового способу життя в імідж університету  
Організовувати туристичні походи  
Міні-спортзали в центральній частині міста, щоб розвантажитись після роботи. Тренажери чи тенісний стіл, душ  
Не користуюсь, тому складно відповісти  
Інформувати працівників про додаткові можливості, крім оздоровчого плавання  
Організація походів у гори  
Було б непогано домовитися за якісь знижки в інших спорткомплексах, бо багатьом добиратися на Личаківську далеко  
Секції для працівників (фітнес, басейн, волейбол тощо)  
Полегшення та спрощення доступу до басейну  
Секції йоги, пілатесу, аеробіки  
Можливо, преміювати викладачів абонементами у спортзал / басейн (але за вибором місця проживання)

Організовані групові заняття

Проводити змагання між факультетами, для формування командного духу і покращення доброзичливості в колективі.

Доїзд до спорткомплексу чи дроблення цієї локалізації на декілька, бо для мене це дуже далеко

Можливість відвідувати заняття з йоги, пілатесу

Популяризація

Більше промоції

Безкоштовний басейн, спорткомплекс розташований далеко, тож щось інше навіть нецікаво. Щодо публікацій у Вісниках Університету - вони платні, як і в інших виданнях, навіть за тези звітної конференції, які видаються у вигляді електронному, на філософському збирали по 50 грн.

Кімнати активного відпочинку в головному корпусі

Секції для заняття різними видами спорту разом із членами сім'ї

Абонементи на відвідування басейну

Необхідно інформувати усіх працівників про можливості, а не тільки обраних як є зараз

Взагалі нічого не відомо про таку можливість

Особи, зацікавлені у спорті, знайдуть змогу займатися ним і без додаткових умов

Створити можливість отримати знижку у спорткомплексах, які функціонують у місті, і забезпечувати бажаних працівників клубними картами, які дадуть право отримати цю знижку

Туризм. Аквааеробіка, спортивні заняття в басейні для дітей працівників

Лікувальна фізкультура. Створювати групи здоров'я для літніх викладачів

Можливість займатися в оздоровчих групах (стрейчінг, пілатес, комплекс спецвправ), враховуючи вік і фізичну підготовку викладачів. Інформування про можливості, які надаються викладачам у спорткомплексі

Усі: йога, спортивні танці, аеробіка, медитація, теніс, командні види спорту

Більше секцій туризму та плавання з зручним графіком для науково-педагогічних працівників

Важко відповісти, оскільки спортивним комплексом не користуюся і займаюся спортом самостійно

Спорткомплекс - організація закритого типу, і без особистих зв'язків туди не потрапиш

Тренажерні зали, фітнес-центри чи закупівля абонементів до спортивних закладів

Більше вільного часу. Нема потреби це фінансувати. Хто бажає займатися спортом, той сам собі обере іншу можливість й інші спортивні заклади. Надати чітку інформацію про секції, роботу басейна.

У головному корпусі Університету створити спортивно-рекреаційну зону: у літній час -- у дворі Університету, у холодну пору -- у приміщенні. Я дуже підтримую ініціативи у спортивному напрямі. Гадаю, що могли б бути окремі секції (теніс, плавання, танці тощо). Я б радо відвідувала такі заняття. Реабілітаційні

Більше інформувати. Треба просто, щоб всі створені можливості нормально працювали

Можливість безкоштовного відвідування спорткомплексу. Вважати професорів молодими науковцями

Відвідування басейну, організація тренувань на пільговій основі

Футбольні команди і змагання з різних видів спорту. Інформувати про наявні можливості

Спортивні дні, змагання, сімейні дні для факультетів на базі комплексу. З рекламою і реєстрацією, пікніком

Потрібен відокремлений спортивний зал і доступ до нього з виділеним часом (з можливістю прийняти душ після тренування)

Дуже б хотілося мати можливість отримати консультацію від тренера (наприклад викладача кафедри фізичної культури)

**Чи публікуєте Ви свої наукові доробки у Вісниках Університету?**

Так – 77,3%

Ні - 21,1%

Нічого не знаю про можливість публікації - 1,6%

**Чи веде те Ви особисту сторінку викладача на сайті Університету?**

Так – 82,6%

Ні – 17,4%

**Аргументи щодо не ведення сторінки**

Брак часу (7)

Бо веду сторінку на сайті кафедри, з якої інформація напевно автоматично потрапляє на сайт факультету та університету. Необхідна інформація опублікована на сайті кафедри. Розпочала, але не було ще часу зайнятися цим. Достатньо сайту факультету, фейсбуку, груп у вайбер, емейл, месенджера тощо. Спілкуюся зі студентами через корпоративну пошту. Через перенавантаження іншими видами робіт. Маю інформацію на сайті кафедри. Особисту сторінку веду на іншому сайті. Всю інформацію про курси, конспекти, навчальні плани, лабораторні роботи і т.п. будую в MS Teams для кожного потоку студентів і кожної академічної групи окремо. На сайті факультету. Цим займається лаборант кафедри. Чому у навантаження викладачів не записуються години на укладання / оновлення програм, силабусів навчальних дисциплін? Частково веду, є труднощі з оновленням даних власної сторінки. Мені здається в цьому немає сенсу. Я зміню інформацію про себе на сайті факультету і вважаю цього достатньо. Лише почала працювати. Не люблю публічності. Потрібно переходити до систем ORCID, профілів у наукометричних базах (не говорю навіть про Scopus чи WoS, хоча б Google Scholar) і просто розміщати на сайті університету посилання на відповідні сторінки

**Чи обмежують Вас у формах та методах проведення занять?**

Так - 5,5%

Ні – 94,5%

### **Хто та у який спосіб Вас обмежує у методах проведення занять?**

Дистанційне навчання не дає змоги викликати студентів до дошки для навчання розв'язуванню математичних задач. Для реалізації такого процесу у дистанційній формі потрібне забезпечення усіх студентів планшетами зі стилусами для рукописного вводу.

Організація навчального процесу виключно в синхронному режимі в умовах дистанційної форми відчутно обмежує мене у формах та методах проведення занять.

В першу чергу, це карантинні обмеження.

Вимога понад 50% частки лекцій в аудиторних заняттях - це середньовіччя.

Міністерство

Безпосереднє керівництво кафедрою і факультету. здивувала заборона проводити іспит в усній формі.

Навантаження і адміністрація. Я б хотів сам вирішувати співвідношення між кількістю лекцій та семінарів, дистанційне чи очне навчання, а також час коли я домовляюсь про роботу зі студентами, натомість, це суворо регламентовано і непродумано.

### **Чи переглядаєте / оновлюєте Ви свої курси перед кожним новим семестром?**

Так – 98,2%

Ні – 1,8%

### **Коментарі та пропозиції щодо покращення освітнього процесу та умов для роботи науково-педагогічних працівників**

Бажаним є коригування змішаного навчання в бік збільшення частки очної форми

Продовжити практику курсів "Вдосконалення викладацької майстерності"

Необхідно покращити комунікацію між відділами університету, керівництвом факультету та працівниками. Покращення матеріально-технічної бази

Поставити потужніші сервери, бо часто все висить

Надання можливості науково-педагогічними працівникам брати короткотривалу відпустку під час навчального року для відновлення психофізіологічних можливостей

У зв'язку з дистанційним навчанням в кілька разів збільшився час роботи викладача за комп'ютером, зокрема, для підготовки до заняття. Тому навчальне навантаження слід зменшити

Викладання з часом має стати хобі для практиків, а не основною сферою діяльності. Це збільшить цінність навчання і для студентів, і для роботодавців. Іншого шляху для нашої країни поки що не бачу...

Посилення контролю за проведенням занять з боку адміністрації факультету

Розширення можливостей друку науково-методичної літератури, яку розробляють викладачі

Змінити та покращити навчальні плани

Вважаю це потрібно обговорити колективом, і власне щоб ініціатива і програмні цілі визначилися знизу.

Експериментальна складова навчального процесу вкрай важлива при проведенні лабораторних занять з електроніки.

Зробити так, щоб Вісники університету мали індексацію в міжнародних наукометричних базах, тоді буде престижніше публікуватися

Залишити можливість проведення навчальних та виробничих практик на стаціонарах факультету

Все налагоджено добре

При формуванні навантаження більш уважно враховувати зміст предмету і рівень підготовки студентів, тобто курс, на якому цей предмет повинен читатися

Давати чіткі роз'яснення щодо виконання певних завдань, визначати прийнятні терміни для цього. У різного роду рейтингах враховувати різні види діяльності викладача: наприклад, підготовку студентів не лише до Всеукраїнських олімпіад чи конкурсів наукових робіт, а й до інших конкурсів чи заходів (тобто враховувати специфіку факультету і спеціальності, на якій працює викладач), видання наукових статей не лише в журналах, включених до наукометричних баз, а й в інших престижних закордоном виданнях, наприклад, колективних монографіях чи збірниках, які теж проходять строге рецензування

Завершення карантину

Дякую за такий опитувальник, надіюсь врахування думки науково-педагогічних працівників допоможе вдосконалити організацію освітнього та робочого процесів.

Мотиваційна складова у напрямі збільшення заробітної плати!!!

Запропонувати викладачам запустити анкету для опитування студентів про якість їхніх курсів, а через різ запустити зовнішнє опитування

Відмінити дистанційне навчання

Було б добре мати доступ до повнотекстових електронних баз даних публікацій

Звіт сформовано

Центром моніторингу

За результатами опитування 2021 р.