

Результати опитування викладачів НТУ «ХПІ» щодо задоволеності якістю організації освітнього процесу в університеті

Опитування працівників університету проводилося в рамках реалізації внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти Відділом забезпечення якості освітньої діяльності і проводилось у вересні 2023 року. Враховуючи, що забезпечення внутрішнього контролю якості освіти в університеті полягає у співпраці з усіма зацікавленими сторонами освітнього процесу.

Метою моніторингу було вивчення рівня задоволеності працівників університету рівнем організаційної, інформаційної, консультативної та соціальної підтримки.

Опитування проводилося у формі анкетування із використанням інформаційного ресурсу GOOGLE FORMS.

Працівники університету мали змогу у вільний час дати відповідь на питання.

Викладачів та працівників університету проінформували, що опитування є дуже важливою складовою процесу оцінювання якості викладання та сприяє поліпшенню організації освітнього процесу. Також було наголошено на забезпеченні анонімності процесу та дозволить працівникам університету дійсно вплинути на освітній процес.

В опитуванні, взяли участь 161 респондентів університету.

Результати опитування були відображені у відсотковому значенні відповідно до кількості респондентів, що надали відповідь на те чи інше питання в анкеті.

Результати анонімного он-лайн опитування засвідчили наступне:

- Відповіді на питання *«Кафедра, на якій Ви працюєте є випусковою?»*

Так	117
Ні	44

- Відповіді на питання *«Який у Вас загальний досвід діяльності?»*

До 5 років	5
5-10 років	14
10-20 років	49
Більш 20 років	93

- Відповіді на питання *«Ви задоволені рівнем інформаційної підтримки освітнього процесу і науково-дослідницької діяльності?»*

Так	87
Ні	10
Частково	64

- Відповіді на питання *«Ви задоволені рівнем взаємодії здобувачів вищої освіти і науково-педагогічного складу в освітньому процесі?»*

Так	91
Ні	14
Частково	56

- Відповіді на питання *«Науково-педагогічні працівники приймають участь у періодичному перегляді освітніх програм?»*

Так	132
Ні	6
Частково	23

- Відповіді на питання *«В університеті здійснюється соціальна підтримка та стимулювання діяльності працівників?»*

Так	64
Ні	28
Частково	69

- Відповіді на питання *«Працівники мають можливість звернутися до керівництва інституту з ініціативами щодо покращення якості освіти?»*

Так	119
Ні	13
Частково	29

- Відповіді на питання *«Науково-педагогічні працівники мають можливість підвищувати свій професійний рівень?»*

Так	129
Ні	5
Частково	27

- Відповіді на питання *«На базі університету проводяться конференції, методичні семінари, які сприяють професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності?»*

Так	143
Ні	5
Частково	13

- Відповіді на питання *«В університеті запроваджена політика академічної доброчесності в освітньому процесі?»*

Так	129
Ні	5
Частково	27

- Відповіді на питання *«В університеті жінки і чоловіки мають рівні можливості професійного зростання та фахової самореалізації?»*

Так	142
Ні	3
Частково	16

Пропозиції викладачів та співробітників НТУ «ХП» щодо підвищення якості освітньої діяльності в університеті та системи внутрішнього забезпечення якості

- Розірвати зв'язок між штатом НПП і контингентом здобувачів вищої освіти.
- Затвердити Положення щодо рейтингового оцінювання кафедр університету та щорічно оприлюднювати результати такого оцінювання.
- Матеріально стимулювати та підтримувати викладачів, які використовують для реалізації навчального процесу свою особисту комп'ютерну техніку.
- На сайті відділу якості освіти потрібні бути своєчасно виставлені всі ОПП по роках.
- Підвищення якості освіти неможливе без створення привабливості праці викладача та науковця. Саме це залучить до викладання молодь та створить конкуренцію, яка приведе до підвищення якості освіти. Але це неможливо зробити без підвищення заробітної плати та створення умов для проведення наукових досліджень та самореалізації викладачів, як науковців. Другою стороною підвищення якості освіти є створення реальної конкуренції серед студентів за доступ до безкоштовної освіти. Для цього треба зменшити кількість бюджетних місць на окремих спеціальностях, кількість спеціальностей, яким надається підтримка держави (держ. замовлення), кількість кафедр, які ведуть підготовку за однією спеціальністю (але різними освітніми програмами), та і, врешті решт - кількості державних університетів. Кошти, які вивільняються в результаті цих адміністративних заходів, слід направити на підвищення рівня оплати праці викладачів та проведення наукових досліджень. Неможливо підвищити якість освіти лише директивними, адміністративними методами. Потрібні структурні, системні перетворення всієї системи освіти.

- Скоротити кількість освітніх програм; дотримуватися положення про навантаження науково-педагогічного персоналу; перестати утримувати науково-педагогічних працівників за минулі досягнення (перевести усіх, кому за 70 років на 0,5 ставки).
- Гідна оплата праці в повному обсязі.
- Треба оперативно інформувати керівництво загальних кафедр про зміни в освітніх програмах, про розподіл годин тощо. Про будь-які зміни в ВУД треба інформувати тих, хто буде виконувати це навантаження. Більш того, усі зміни, що вносяться, повинні якісь чином відобразитися в базі.
- Частіше змінювати керівників університету та деканів (директорів) факультетів. Бо коли люди засиджуються на керівних посадах по багато років (20 років був деканом, тепер став директором ще на 10 можливих років або 15 років був першим проректором при хворому ректорі і став ректором ще на 10 років), то вони відриваються від землі і живуть своїм окремим життям керівників, таким собі закритим чоловічим клубом, а педагоги живуть своїм життям, та не живуть, а виживають. На усі запитання у ректора одна відповідь - немає грошей.
- На заробітну платню у 1,5 мінімальних зарплати викладачу потрібно за власний кошт друкувати в приватній друкарні методички та посібники, бо університетська друкарня таким не займається, а виготовляє поліграфічну продукцію для госпдоговірних умов для сторонніх підприємств. Сплатити редакції журналу за друкування статті - теж нема грошей. Поїхати у відрядження для проведення наукових досліджень хоча б по Україні - теж нема грошей. А гроші є, тільки не для всіх. Наукові дослідження по дисертації вважаються особистою справою дисертанта, ніяк не пов'язаною з діяльністю та планами університету. І так далі, і так далі...

- Створення якісних освітніх програм .
- Нарешті розпочати роботи системи внутрішнього забезпечення якості та зробити її роботу прозорою, а результати публічно доступними.
- Підвищити вимоги до студентів стосовно термінів ліквідації академічних заборгованостей.
- Це на майбутнє, коли перейдемо до офлайн навчання: надати можливість демонструвати презентації в аудиторіях.
- Необхідно ввести диференціацію преміювання за викладання англійською мовою. Однакова виплата у 10% від посадового окладу за викладання 50 годин за семестр та 240-260 годин за семестр призводить до того, що викладачі відмовляються від англійського навантаження.
- Вносити на обговорення необхідність працювати 6 днів на тиждень та затверджувати це після голосування, в якому приймають участь завідувачі кафедр.
- Зменшення навантаження для викладачів, для можливості підвищення свого професійного рівня. Зменшення бюрократії.
- Проведення семінарів з використання програмних продуктів Office365.
- Підвищити якість роботи керівництва та допоміжного персоналу. Не допускати грубих помилок під час вступу абітурієнтів до закладу вищої освіти.
- Активно відраховувати "баласт" у вигляді невстигаючих студентів; відмінити норму зв'язку кількості студентів і кількості викладачів. Останнє знищує вищу освіту.
- Якість освітнього процесу на 99,9% визначає викладач. Треба максимально берегти кадри і створювати матеріальні умови, які будуть привабливими для того, щоб займатися викладацькою діяльністю.
- Більше уваги сучасним технологіям.
- Необхідне зменшення документообіг.

- Дуже цікавить можливість приймати участь у розробці та впровадженні сертифікатних програм. Бракує інформації щодо організаційного супроводження цього процесу.
- Надати реальні права гарантам освітніх програм.
- Реорганізувати графік навчального процесу таким чином, щоб планування навантаження можна було б зробити після надання ставок, і у викладачів була можливість підготуватись до курсів.
- Запровадити реальну систему бальної оцінки діяльності викладачів, коли кожен міг би набрати певну кількість балів за різні види діяльності. Бо робота в приймальній комісії - це внесок в загальну справу, а написання статті - в особисту справу.
- Об'єднання викладачів та студентів технічних та економічних спеціальностей для реалізації реальних соціальних та бізнес-проектів.
- Реальні відрахування студентів з академічними боргами, а не погрози відрахування, що тривають роками безрезультатно. Включаючи іноземців!
- Зниження навчального навантаження на викладачів економічних дисциплін; підвищення мотивації та стимулювання праці викладачів економічних дисциплін (у більшості випадків тільки викладачі технічних спеціальностей отримують грамоти різного виду та премії); незрозумілий (непрозорий) відбір претендентів на конкурс "Харківщина. Кращий викладач року. Кращий науковець року" тощо.
- Забезпечення навчально-методичною літературою, використання інформаційно-методичного забезпечення навчального процесу.
- Забезпечення працівників технічними засобами.
- Студенти задоволені онлайн навчанням, це дає їм змогу навчатися, працювати і бути більш незалежними.

- Зменшити кількість паперової бюрократичної звітності для викладачів.
- На базі університету проводяться конференції, методичні семінари, які сприяють професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності, але ці заходи не в повній мірі відповідають сучасним реаліям, тобто дистанційному викладанню навчальних дисциплін. Потрібні заходи (конференція, вебінар тощо) для обміну досвідом стосовно дистанційного викладання навчальних дисциплін.
- Застосовувати більш дієві вимоги до здобувачів.
- Оновлення лабораторного обладнання.