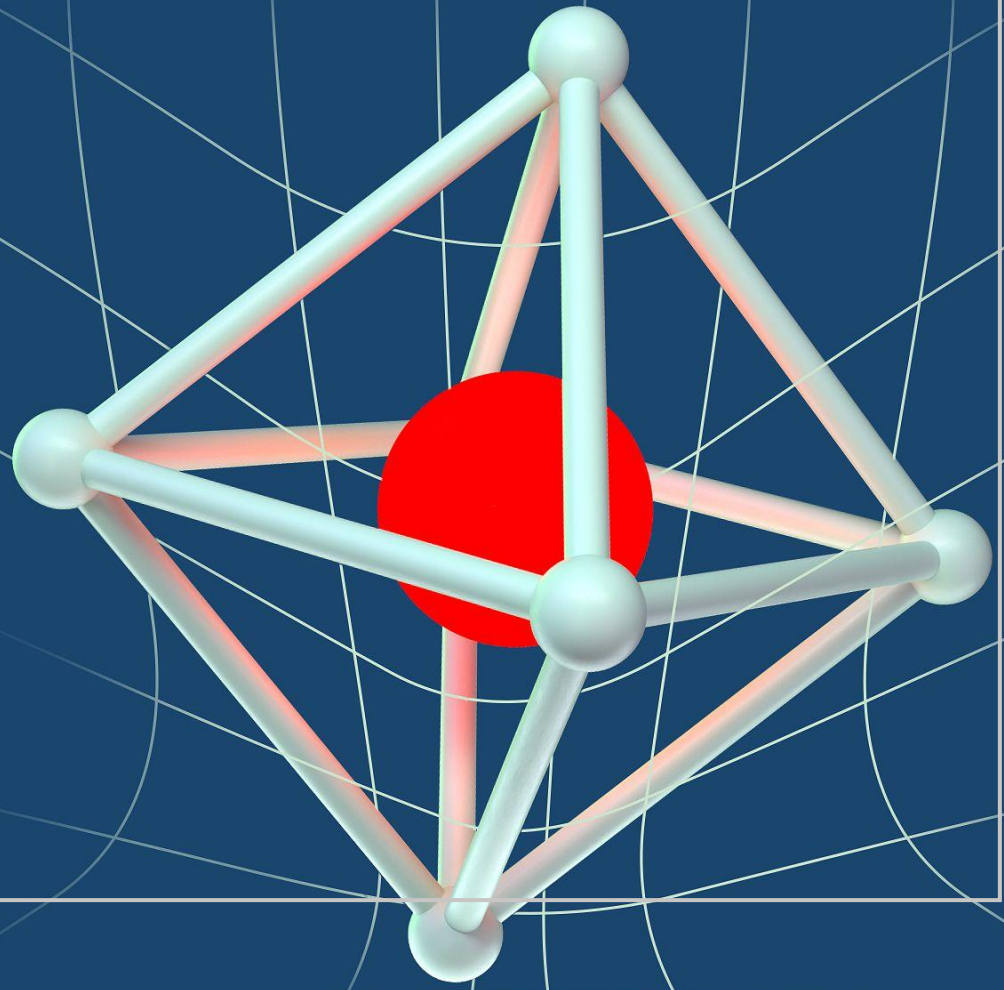
Результати моніторингу рівня задоволеності і запитів науково-педагогічних працівників

2026

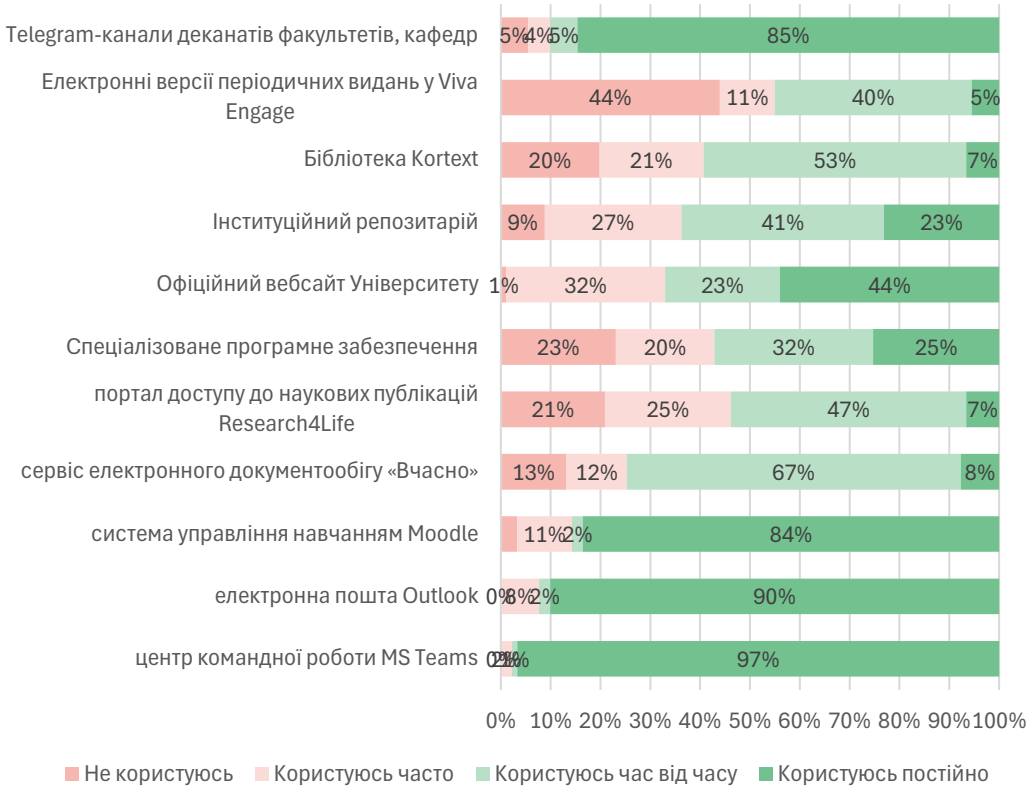


metinvest polytechnic

Електронні ресурси та комунікація

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ РЕСУРСІВ

Якими електронними ресурсами Університету і як часто Ви користуєтесь у власній освітній діяльності

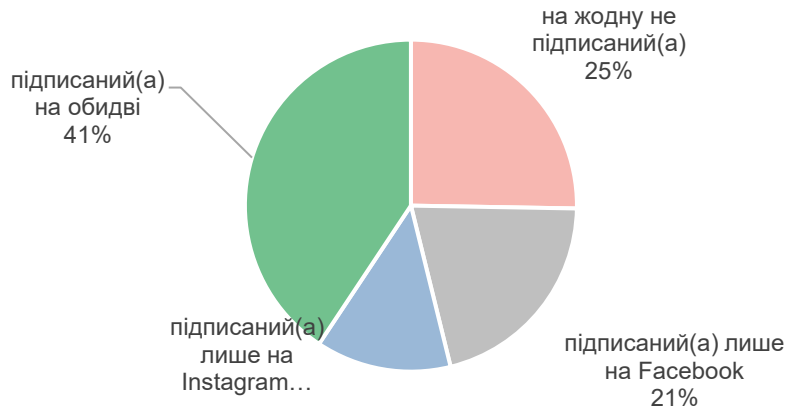


Оцініть одночасно зручність функціоналу, зручність підтримки, результативність використання електронних ресурсів Університету

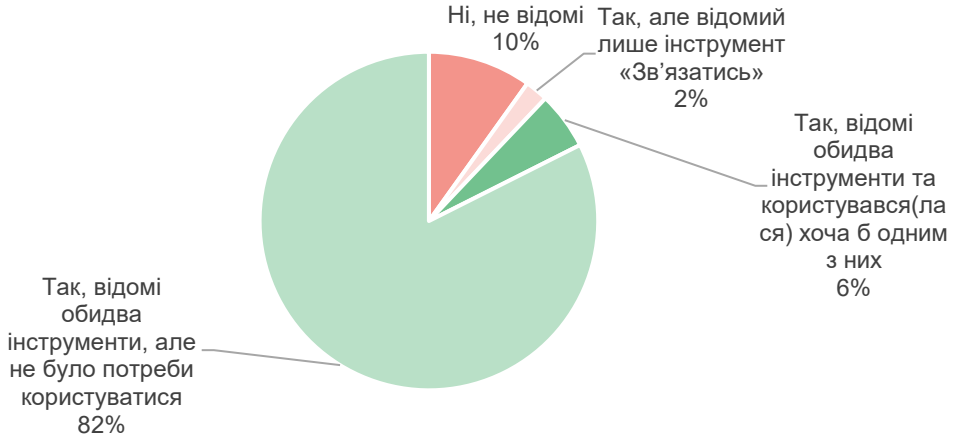


ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ РЕСУРСІВ

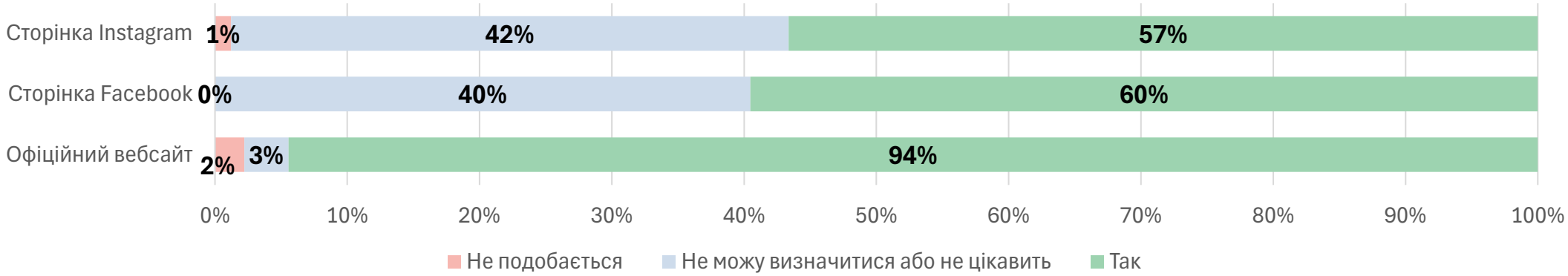
Чи підписані Ви на сторінки Університету у соціальних мережах Facebook та Instagram?



Чи відомі Вам інструмент (кнопка) «Зв'язатись» на офіційному вебсайті та функціонал «Скринька анонімних звернень» на сторінці Академічні політики вебсайту?



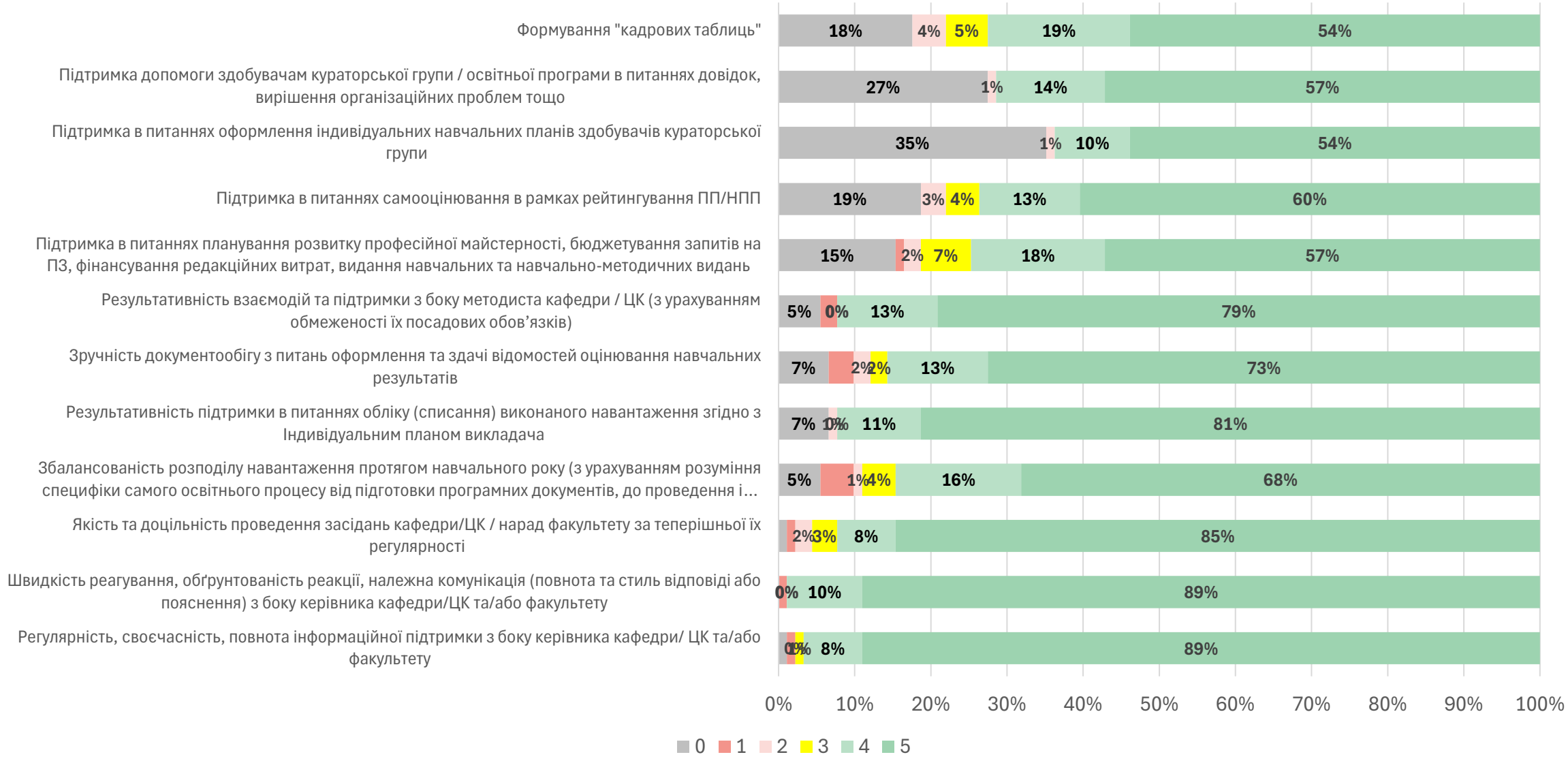
Чи подобається Вам контент сторінок університету



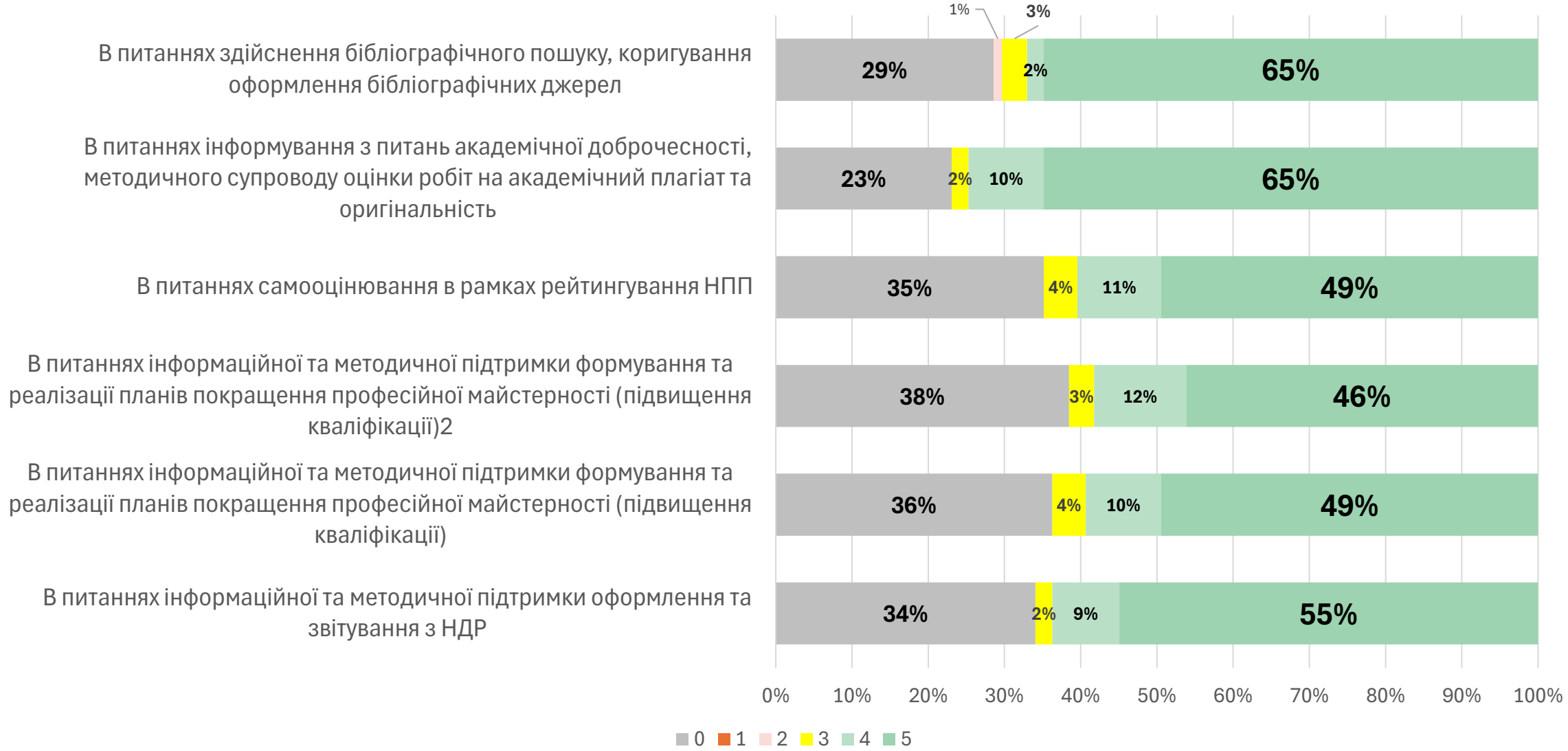
Підтримка діяльності

Оцінка (від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений)) результативності процесів підтримки діяльності НПП з боку адміністрації кафедр та факультетів Університету.

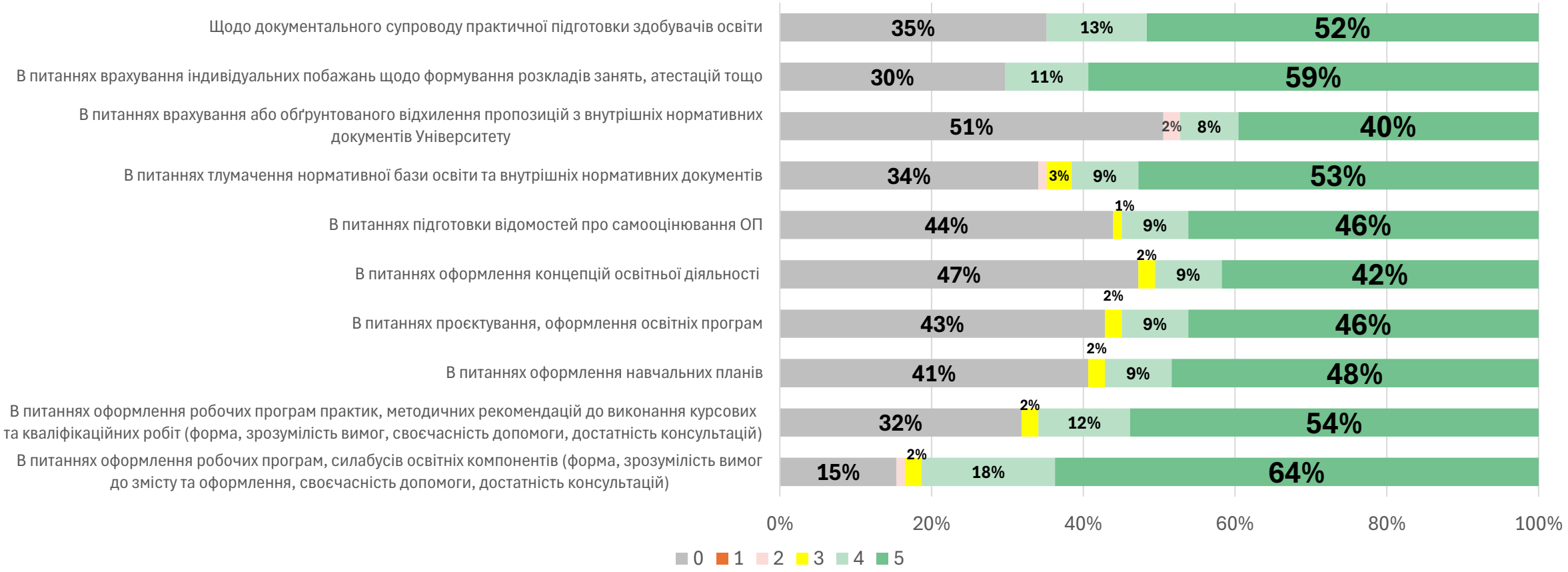
Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:



Оцініть будь ласка, від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений) результативність процесів підтримки Вашої діяльності з боку служби проректора з науково-дослідної роботи Університету. *Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:*



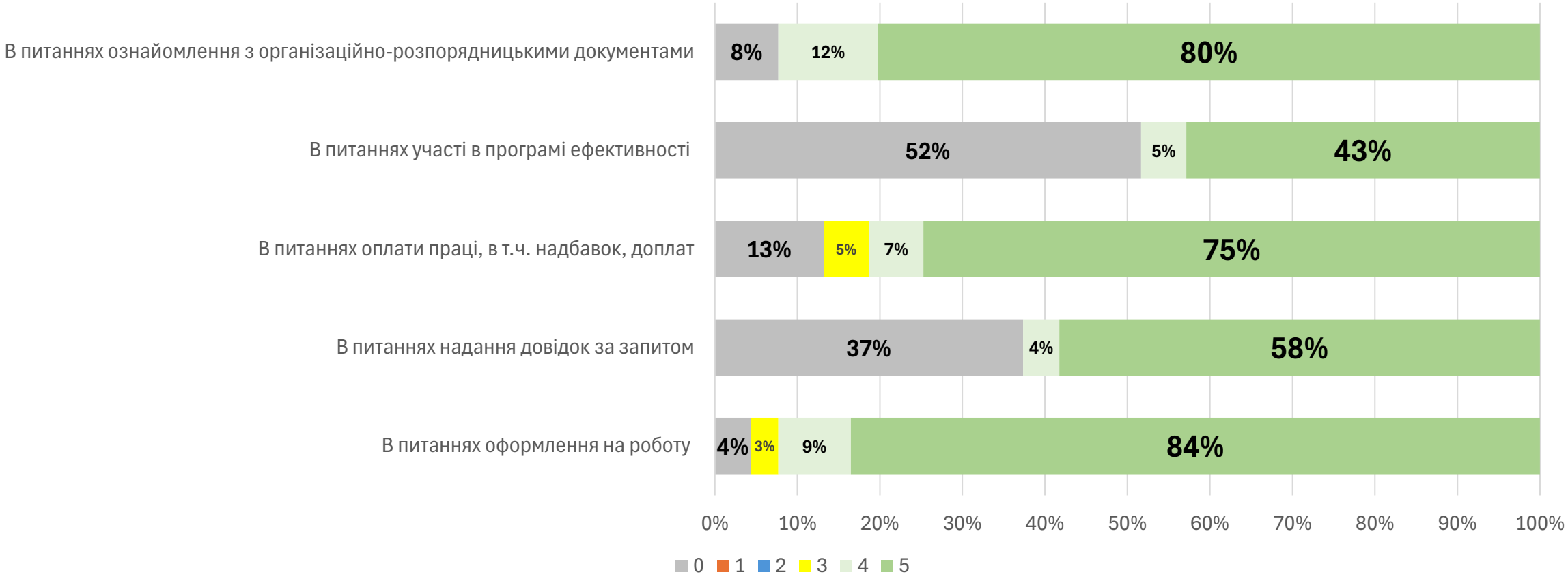
Оцініть будь ласка, від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений) результативність процесів підтримки Вашої діяльності з боку ***департаменту управління якістю та акредитації Університету (лише для програм вищої освіти)***. *Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:*



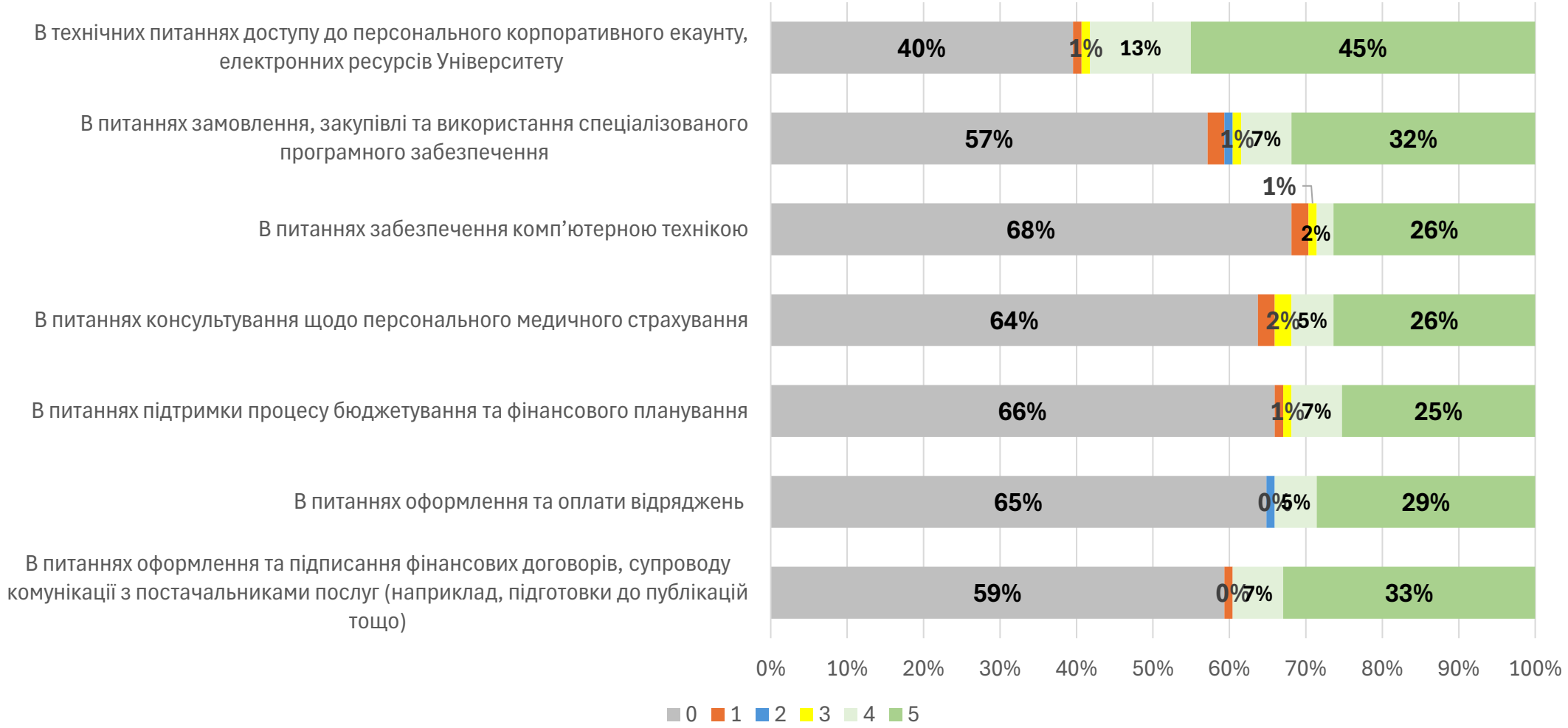
Оцініть будь ласка, від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений) результативність процесів підтримки Вашої діяльності з боку департаменту фахової передвищої освіти (лише для відповідного рівня освіти). *Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:*



Оцініть будь ласка, від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений) результативність процесів підтримки Вашої діяльності з боку кадрової служби Університету. *Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:*

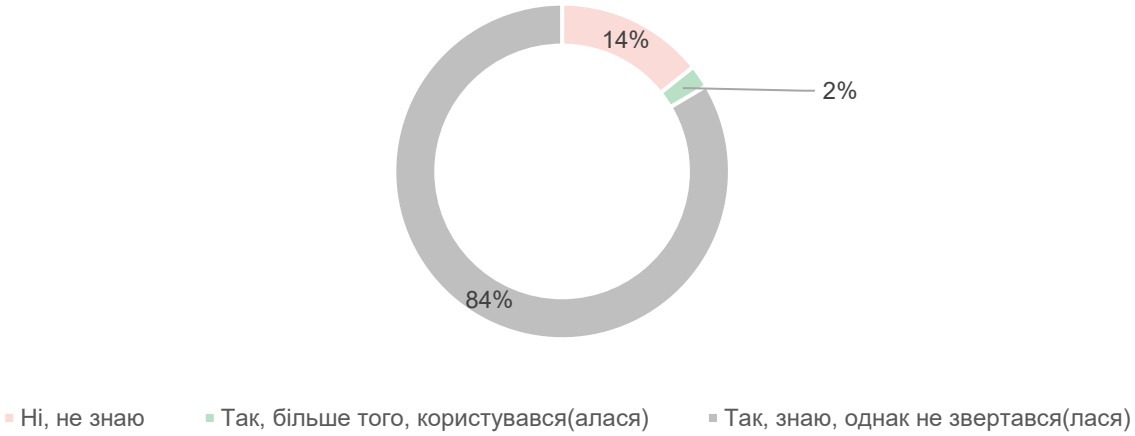


Оцініть будь ласка, від 1 (незадоволений повністю) до 5 (абсолютно задоволений) результативність процесів підтримки Вашої діяльності з боку *Департаменту бюджетування, фінансового планування та матеріально-технічного забезпечення, Головного спеціаліста з IT*. Зверніть увагу: якщо підтримка не потребувалася, то оцінка 0:

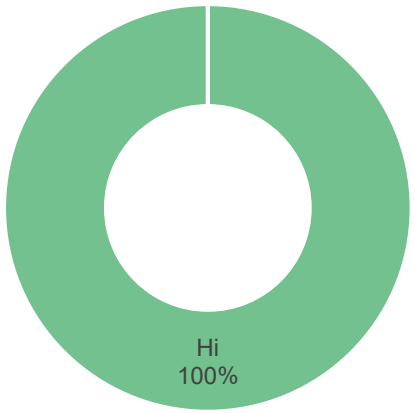


Психологічна підтримка та розв’язання конфліктів

Чи знаєте і користувалися Ви сервісом психологічної підтримки ?



Чи стикалися Ви особисто або знаєте (чули, бачили) про випадки зневажливого ставлення / утискання осіб жіночої статі під час освітнього процесу (принизливі коментарі, упередженість у вимогах або о...



Особиста результативність та доброчесність

САМООЦІНКА ВЛАСНОЇ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ



Основні результати

Достатньо високий рівень організації операційної діяльності

- Найкращі результати досягнуті у сферах, пов’язаних з оформленням документації та навчально-методичним забезпеченням
- Процеси формалізації, підготовки матеріалів, ведення курсів і звітності добре відпрацьовані та не створюють ризиків для функціонування освітнього процесу.

На цьому фоні чітко проявляється недооцінка тих напрямів, які визначають розвиток і конкурентоспроможність

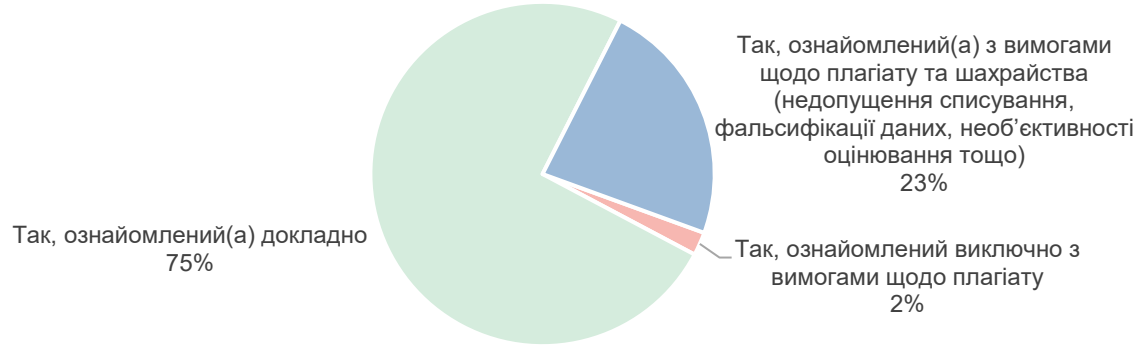
- використання англомовних джерел у викладанні англійською мовою:
- керівництво науковою роботою студентів, розвиток гостьового викладання,
- Показники використання нових технологій навчання та збагачення матеріалів практичними кейсами не перевищують приблизно 40–45% результативності, що означає збереження традиційного формату викладання.
- На практиці це проявляється у домінуванні лекційного підходу без належного використання проєктного навчання, симуляцій або аналізу реальних виробничих ситуацій.

Ще один важливий аспект – це якість виконання тих видів діяльності, які формально реалізуються

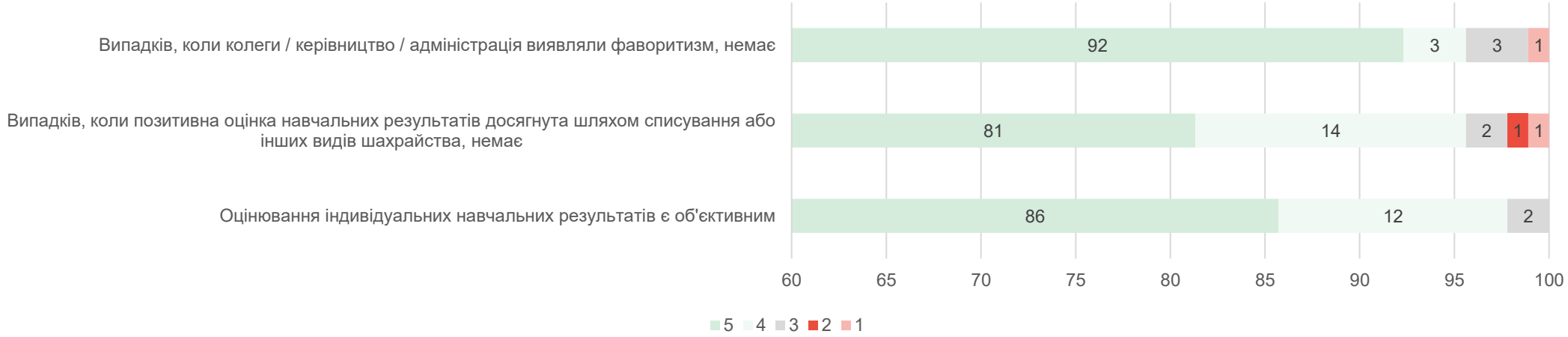
- У низці напрямів помітна частка відповідей «результати недостатньо задовільні» або «могли б бути кращими» (профорієнтаційна робота, застосування нових технологій).
- У науковій діяльності також спостерігається структурний дисбаланс: досить високі показники підготовки тез поєднуються з більш стриманими результатами щодо повноцінних наукових статей.

Академічна доброчесність

Наскільки обізнані Ви з основними положеннями політики академічної доброчесності Університету (протидія несумлінному використанню чужих результатів, списуванню, шахрайству, необ'єктивному оцінюван...



Оцініть результативність реалізації політики академічної доброчесності



Основні проблеми та побажання: підсумок (відкриті питання)

Організаційні запити:

- впровадити систему керування бізнес-процесами університету (підписання відомостей, узгодження документів і методичного забезпечення) із інтеграцією зовнішніх сервісів (дія-підпис, білінг оплати за навчання для студентів, розрахункові листи викладачів тощо); спрощення роботи з відомостями успішності
- посилити взаємодію з департаментом розвитку щодо організації та координації профорієнтаційної роботи, зокрема в частині комунікації та планування заходів
- бракує майданчиків для обміну досвідом щодо впровадження нових методик навчання або грантової діяльності, і дуже мало корпоративних зустрічей з колегами
- спрощення окремих організаційних процедур та більш системне інформування про можливості, заходи й зміни в політиках

Професійний розвиток:

- Подальше розширення використання інтерактивних методів навчання (кейси, проєктне навчання, дискусії, симуляції)
- Проведення тренінгів для викладачів щодо сучасних освітніх технологій
- Подальша підтримка участі здобувачів та викладачів у конференціях, стажуваннях і грантових програмах
- Популяризація політики академічної доброчесності за новим законодавством

Основні проблеми та побажання: підсумок (відкриті питання)

Забезпечення діяльності викладачів та інші питання:

- удосконалити санкціонування/винагороди співробітників, зокрема на рівні кафедри, щоб вирівняти фактичні коєфіцієнти трудової участі (залученості в ініціативах) у різних співробітників
- оскільки зростає залученість до виконання науково-дослідних робіт по тематиці MIX, то виникає необхідність створення системи планування та обліку виконаної роботи та винагородження за досягнуті результати у цій сфері
- удосконалити норми часу на виконання методичної та наукової роботи
- активізувати співпрацю з університетами інших країн шляхом проведення відкритих лекцій, вебінарів або воркшопів, що не потребують додаткового фінансового забезпечення
- продовжувати розвиток цифрових сервісів та покращення технічної підтримки платформ Moodle , CRM
- посилити зворотний зв’язок між всіма зацікавленими сторонами, в т.ч. від представників бізнесу, випускників, завдяки чому буде більш ефективне врахування пропозицій і потреб усіх учасників освітнього процесу;
- посилити кадрову роботу зі спеціальності G3 Електрична інженерія