

НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНА ЛАБОРАТОРІЯ
З ПИТАНЬ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ МОЗ УКРАЇНИ

ІНФОРМАЦІЙНА ДОВІДКА
про результати соціологічного дослідження
«Якість вищої освіти та освітнє середовище у НФаУ»

(опитування науково-педагогічних працівників)

Науково-методичною лабораторією з питань фармацевтичної освіти у квітні 2024 року проведено опитування науково-педагогічних працівників щодо їхньої оцінки створених умов забезпечення якості вищої освіти у Національному фармацевтичному університеті (НФаУ). В опитуванні взяли участь 221 науково-педагогічний працівник (70,8 % від генеральної сукупності, N=312) усіх кафедр університету, серед них: жінок – 81,9%, чоловіків – 18,1%; середній вік – 47,8 роки; середній стаж роботи у НФаУ – 20,2 років. Розподіл респондентів за посадою на кафедрі – рис.1; за наявністю наукового ступеня – рис.2. У таблиці 1 представлено розподіл кількості респондентів окремо за освітніми програмами.

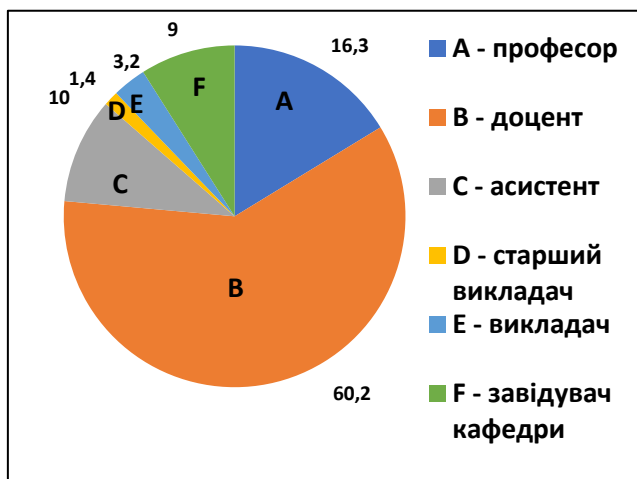


Рис.1. Розподіл респондентів за посадою на кафедрі, %

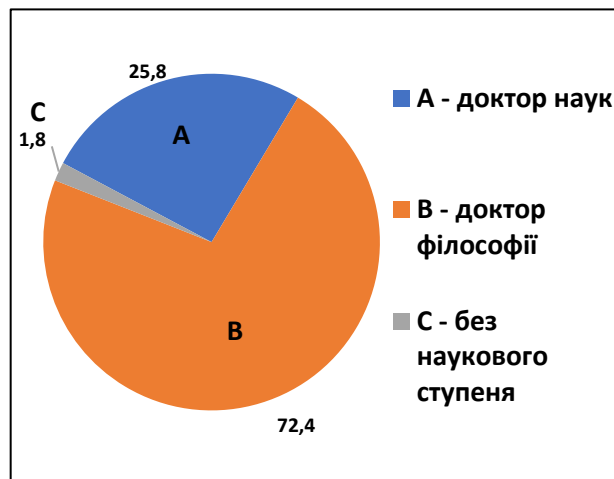


Рис.2. Розподіл респондентів за наявністю наукового ступеня, %

Розподіл кількості респондентів за освітніми програмами

№	Освітня програма	Кількість, %
1.	Біотехнологія (бакалавр)	18,9
2.	Економіка підприємства (бакалавр)	5
3.	Клінічна фармація (магістр)	34,7
4.	Лабораторна діагностика (бакалавр)	18,9
5.	Лабораторна діагностика (магістр)	12,2
6.	Маркетинг (бакалавр)	9
7.	Менеджмент (бакалавр)	11,3
8.	Промислова біотехнологія (магістр)	5
9.	Терапія та реабілітація (магістр)	8,6
10.	Технології парфумерно- косметичних засобів (магістр)	40,5
11.	Технології фармацевтичних препаратів (магістр)	29,7
12.	Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом (магістр)	5,9
14.	Фармація (PhD)	13,5
13.	Фармація (магістр)	81,5
15.	Фізична терапія (бакалавр)	11,3
16.	Хвороби дрібних домашніх тварин (магістр)	6,3
17.	Якість, стандартизація та сертифікація (магістр)	9

Опитування проводилося у дистанційній формі із застосуванням Google-форм. Науково-педагогічним працівникам було запропоновано заповнити анкету, що потребувало дати відповідь на питання відкритого та закритого типів щодо різних аспектів освітнього процесу та умов праці у НФаУ.

В межах опитування були досліджені наступні аспекти:

1. Думка науково-педагогічних працівників щодо реалізації в освітньому середовищі НФаУ принципів студентоцентрованого підходу, академічної свободи, принципу «нульова толерантність» до академічної недоброчесності.

2. Наявні практики залучення академічної спільноти університету до процесів забезпечення якості освітніх програм.

3. Міжнародна академічна мобільність науково-педагогічних працівників та проблеми у її здійсненні.

4. Рівень задоволеності науково-педагогічних працівників умовами роботи у НФаУ.

5. Позитивні та негативні фактори, які впливають на рівень задоволеності науково-педагогічних працівників працею у НФаУ.

Відповідність освітнього процесу вимогам студентоцентрованого підходу

В рамках дослідження отримано дані щодо оцінки науково-педагогічними працівниками відповідності освітнього процесу принципам студентоцентрованого підходу у навчанні, що передбачає розгляд здобувача вищої освіти як суб'єкта з власними унікальними інтересами, потребами і досвідом, спроможного бути самостійним і відповідальним учасником освітнього процесу (табл. 2).

Таблиця 2

Реалізація принципів студентоцентрованого підходу в освітньому процесі, %

№	Принципи студентоцентрованого підходу	характерні	слабо виражені або відсутні	важко відповісти
1.	Розвиток взаємоповаги між здобувачем освіти і викладачем	95,9	2,7	1,4
2.	Підвищення відповідальності здобувача освіти за навчання і його результати	92,3	5,4	2,3
3.	Орієнтація навчання на розвиток критичних і аналітичних здібностей здобувачів освіти	96,4	3,2	0,5
4.	Заохочення здобувача освіти до самостійної роботи	95	4,5	0,5
5.	Використання різних способів надання освітніх послуг за потреби	98,6	0,9	0,5
6.	Наявність належних процедур реагування на скарги та врегулювання конфліктних ситуацій	93,7	2,3	4,1
7.	Доцільне використання різноманітних педагогічних технологій, методів і засобів навчання	97,7	2,3	-
8.	Автономність особистості здобувача освіти, з одночасним відповідним супроводом і підтримкою з боку викладача	92,8	5,4	1,8
Середнє		95,3	3,3	1,4

На думку переважної більшості респондентів (95,3%) освітній процес за освітніми програмами НФаУ в цілому відповідає вимогам студентоцентрованого підходу, що проявляється у: використанні різних

способів надання освітніх послуг за потреби, доцільному використанні різноманітних педагогічних технологій, методів і засобів навчання, орієнтації навчання на розвиток критичних і аналітичних здібностей здобувачів вищої освіти, розвитку взаємоповаги між здобувачем освіти і викладачем, заохоченні здобувача освіти до самостійної роботи, наявності належних процедур реагування на скарги та врегулювання конфліктних ситуацій, підвищенні відповідальності здобувача освіти за навчання і його результати, автономності особистості здобувача освіти з одночасним відповідним супроводом і підтримкою з боку викладача.

Академічна свобода науково-педагогічних працівників

В межах освітніх програм, що реалізуються у НФаУ, науково-педагогічні працівники мають можливість вільно обирати форми і методи навчання та викладання. Отримані дані свідчать про те, що науково-педагогічні працівники НФаУ в цілому задоволені наданим рівнем академічної свободи в університеті – середній бал оцінки рівня задоволеності – 4 за 5-ти бальною шкалою¹ (рис.3).

Це свідчить про те, що в університеті створені умови, в яких академічна свобода проявляється у:

- свободі визначення змісту і структурування навчальних матеріалів освітніх компонентів, що відповідають освітній програмі;
- свободі вибору й використання педагогічно обґрунтованих форм, методів, способів і засобів навчання, оцінювання рівня засвоєння освітніх компонентів, що відповідають освітній програмі;
- свободі проведення наукових досліджень та поширення їх результатів;
- свободі вираження власної фахової думки;
- свободі від втручання в педагогічну, науково-педагогічну та наукову діяльність.

¹ Середній бал – розраховане зважене середнє, що аналізується відповідно до рівнів: $\geq 4,5$ – «задоволений», $\geq 3,5$ і $< 4,5$ – «скоріше задоволений», $\geq 2,5$ і $< 3,5$ – «частково задоволений, частково ні», $\geq 1,5$ і $< 2,5$ – «скоріше не задоволений», $< 1,5$ – «незадоволений».

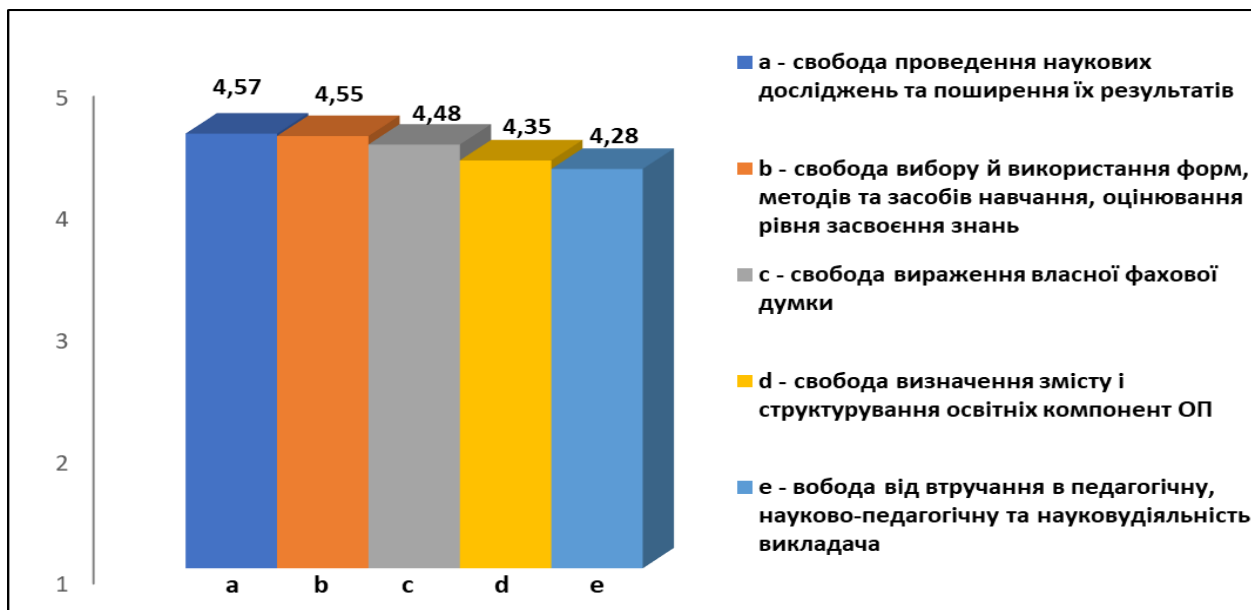


Рис. 3. Рівень задоволеності академічною свободою, що надається науково-педагогічним працівникам НФаУ (середні показники за 5-ти бальною шкалою)

Результати дослідження свідчать про те, що рівень задоволеності вищезгаданими видами академічної свободи приблизно однаковий і, в середньому, є як «скоріше задоволений» ($\geq 3,5$ середня оцінка $< 4,5$) (рис. 3).

Дотримання принципів академічної доброчесності

Дотримання академічної доброчесності є важливим складником забезпечення якості вищої освіти. Згідно з результатами опитування 73,3% респондентів не стикались з академічною недоброчесністю з боку здобувачів вищої освіти, 86,9% – не стикались з жодними проявами академічної недоброчесності з боку науково-педагогічних працівників.

До порушників академічної доброчесності вживаються певні заходи. Так, за інформацією від респондентів, що стикалися з академічною недоброчесністю, при здійсненні порушень здобувачами вищої освіти найчастіше їх очікувало повторне оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо) – 72,9%.

Практики залучення науково-педагогічних працівників до забезпечення якості освітніх програм

Для забезпечення якості вищої освіти в університеті важлива активна участь науково-педагогічних працівників у розробці та оцінці якості освітніх програм: формулюванні цілей, визначенні програмних результатів освітньої програми, оцінці освітніх компонентів та ефективності форм і методів їх викладання.

Результати дослідження показали, що *найчастіше науково-педагогічні працівники залучаються до розробки і оцінки освітніх програм на таких етапах* (табл. 3): обрання форм та методів навчання у межах освітнього компонента відповідно до цілей освітньої програми; сприяння дотриманню академічної доброчесності та запобігання її порушенню, визначення результатів навчання, загальних і фахових компетентностей, що набуває здобувач вищої освіти під час навчання за освітньою програмою.

Таблиця 3

Розподіл відповідей на питання «На яких етапах розробки і реалізації освітніх програм науково-педагогічні працівники НФаУ залучаються до процедур забезпечення їх якості?», %

№	Етапи розробки і реалізації освітніх програм	%
1.	Обрання форм та методів навчання у межах освітньої компоненти відповідно цілям освітньої програми	75,6
2.	Сприяння дотриманню академічної доброчесності та запобігання її порушенню	69,2
3.	Визначення результатів навчання, що набуває здобувач вищої освіти під час навчання за освітньою програмою	63,8
4.	Визначення загальних і фахових компетентностей, що набуває здобувач вищої освіти, навчаючись за освітньою програмою	55,2
5.	Визначення загального обсягу, кількості і логічної послідовності освітніх компонентів	46,2
6.	Перегляд загального обсягу, кількості і логічної послідовності компонентів освітньої програми	45,7
7.	Формування цілей та визначення результатів освітньої програми	33,9
8.	Інше	1,8

Відповідно до результатів опитування *участь науково-педагогічних працівників в оцінці якості або визначення напрямків удосконалення освітніх програм здійснюється в першу чергу в межах засідань кафедр (88,2%).* На

другому місці серед діючих практик – участь у роботі робочих груп освітніх програм (69,2%) та профільних методичних комісій (59,7%). Також оцінка якості освітніх програм науково-педагогічних працівниками відбувається у межах засідань Центральної методичної ради (48,9%), громадського обговорення освітніх програм (47,1%), Вченої ради НФаУ (29,4%).

На думку респондентів, *зادля забезпечення якості освітніх програм перш за все необхідне посилення або систематичне проведення таких заходів*, як: опитування роботодавців (60,6%), здобувачів вищої освіти (57,4%), науково-педагогічних працівників (54,8%), випускників (49,3%) стосовно якості освітньої програми, вилучення неактуальних освітніх компонентів з освітньої програми (50,2%), перегляд змісту існуючих освітніх компонентів (46,2%). Також близько третини опитаних вважають необхідним включення нових обов'язкових освітніх компонентів до освітньої програми (36,7%), розширення переліку освітніх компонентів вільного вибору (30,8%). 17,2% респондентів відзначили необхідність заходів, пов'язаних з переглядом кількості часу для вивчення окремих освітніх компонентів у межах навчального плану. Найменш необхідними заходами, на думку респондентів, що можуть сприяти вдосконаленню освітніх програм, є перегляд кадрового складу, що забезпечує викладання на цій освітній програмі (9,5%), заміна гаранта програми (2,3%).

Участь у програмах міжнародної академічної мобільності

Участь науково-педагогічних працівників у програмах міжнародної академічної мобільності сприяє підвищенню їх кваліфікації в контексті глобальних трендів розвитку науки, залученню до кращих світових практик, можливості професійної співпраці, а в цілому – забезпеченню якості освітніх програм, в межах яких вони викладають. 39% респондентів за час роботи у НФаУ вже взяли участь у міжнародних проектах і програмах, ще 40,4% планують стати учасником програм міжнародної академічної мобільності (рис.4). 19,9% респондентів – не брали участь у таких програмах і не планують у найближчий час.

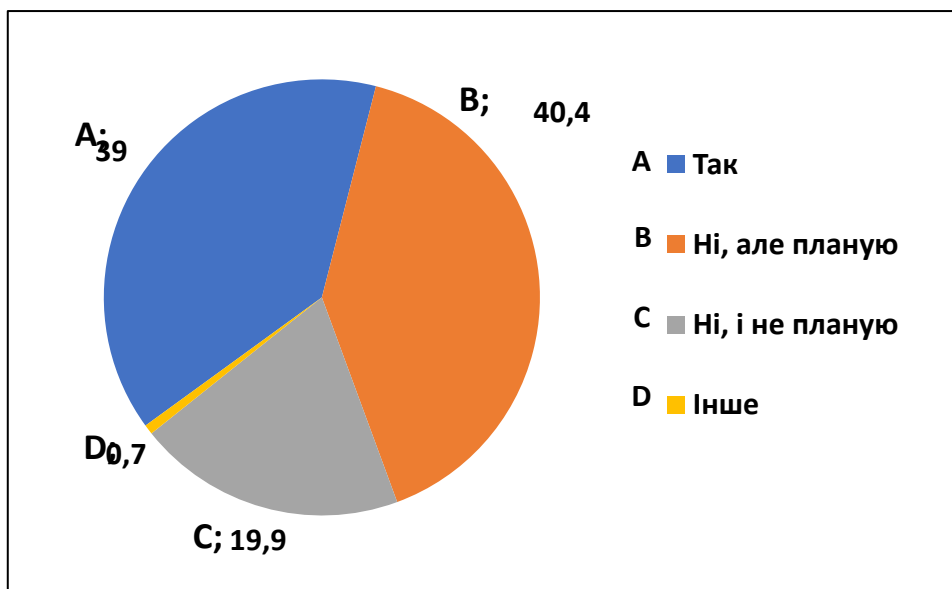


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи брали Ви участь у міжнародних проектах, програмах академічної мобільності за час роботи у НФаУ», %

Найчастіше програми академічної мобільності, у яких брали участь / планують брати участь найближчим часом науково-педагогічні працівники НФаУ, пов'язані з участю у освітніх та/або наукових проектах (рис.5), з навчально-науковим стажуванням. Наявні і такі форми академічної мобільності, які передбачають навчання за освітніми програмами, мовне стажування, хоча вони і мають найменшу частку розподілу відповідей.

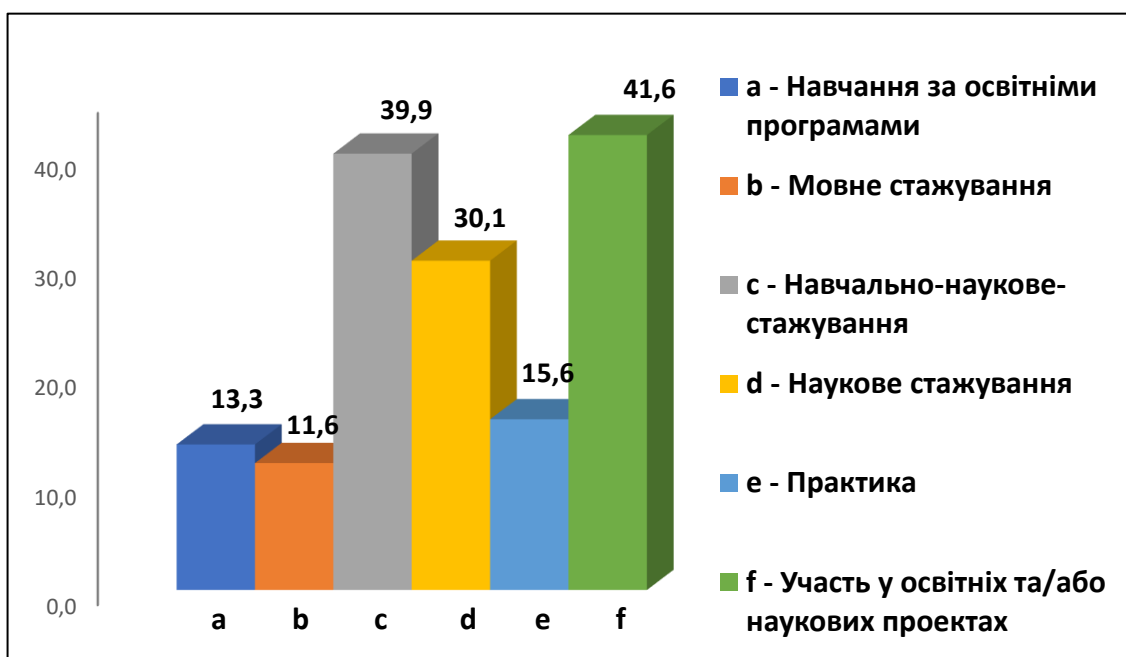


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів на питання «Яка форма академічної мобільності передбачалася у програмах, що Ви брали участь / плануєте у найближчий час?», %

Найбільшою перешкодою до участі в програмах міжнародної академічної мобільності для науково-педагогічних працівників університету є високий рівень витрат, пов'язаних з поїздкою (про це зазначили 70,6% респондентів). Серед інших причин: сімейні обставини (38,5%), складність пошуку таких програм або проєктів (33%), необхідність оформлювати велику кількість документів (32,1%), труднощі з можливою відсутністю на робочому місці (24%). Для 26,2% респондентів перешкодою є низький рівень володіння академічною англійською мовою. У меншій мірі труднощі виникають через відсутність підтримки з боку університету (12,2%) або через відсутність програм за сферою наукових інтересів (10,9%). Всього 4,5% вважають, що перешкодою є власна незацікавленість в участі у міжнародних програмах.

Рівень задоволеності умовами праці

Задоволеність науково-педагогічних працівників умовами праці в університеті є одним з факторів їх мотивації до праці, її ефективності, якості викладання, що в свою чергу впливає на якість вищої освіти. Учасникам опитування було запропоновано оцінити наявні умови праці за 5-ти бальною шкалою (5 – задоволений, 4 – скоріше задоволений, 3 – частково задоволений, частково ні, 2 – скоріше не задоволений, 1 – не задоволений) за характеристиками: оплата та організація праці, умови для професійного зростання, відносини з учасниками освітнього процесу.

Отримані дані дозволяють зробити висновок, що науково-педагогічні працівники НФаУ скоріше задоволені існуючими умовами праці (4,35 середній бал² за всіма характеристиками, що оцінювались).

Найбільше викладачі задоволені *відносинами з учасниками освітнього процесу* в університеті (середній бал 4,75, що відповідає рівню «задоволений») – рис. 6.

² Середній бал – розраховане зважене середнє, що аналізується відповідно до рівнів: $\geq 4,5$ – «задоволений», $\geq 3,5$ і $< 4,5$ – «скоріше задоволений», $\geq 2,5$ і $< 3,5$ – «частково задоволений, частково ні», $\geq 1,5$ і $< 2,5$ – «скоріше не задоволений», $< 1,5$ – «не задоволений».

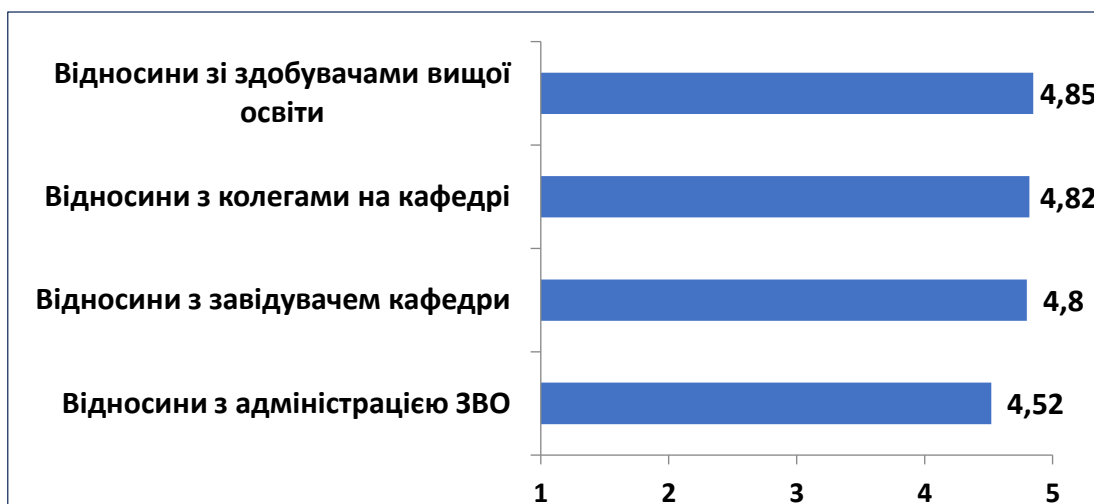


Рис.6. Рівень задоволеності взаємовідносинами з учасниками освітнього процесу за 5-ти бальною шкалою

В цілому науково-педагогічні працівники задоволені можливостями професійного зростання (середній бал 4,37, що відповідає рівню «скоріше задоволений») – табл. 4., можливостями, які надає Наукова бібліотека університету, для роботи викладача (4,52), якістю та кількістю навчально-методичної літератури (4,45) і наукової літератури (4,41).

Таблиця 4

Рівень задоволеності можливостями професійного зростання за 5-ти бальною шкалою

№	Характеристики, що оцінюються	Середній бал
1	Можливості підвищення кваліфікації в напрямку розвитку професійних компетентностей	4,57
2	Організація та процедури підвищення кваліфікації	4,56
3	Можливості підвищення кваліфікації з метою формування професійних компетентностей галузевого спрямування	4,43
4	Професійний статус, посада у НФаУ	4,43
5	Рівень залучення до процесів забезпечення якості вищої освіти у НФаУ	4,33
6	Рівень професійного зростання	4,31
7	Можливість участі у програмах академічної мобільності	3,86
	Середнє	4,37

Задоволеність науково-педагогічних працівників організацією праці (розподіл навчального навантаження, розклад занять тощо) – 4,08 – відповідає рівню «скоріше задоволений». У порівнянні з вищезазначеними показниками

задоволеність системою заохочень та оплатою праці має нижче оцінку та знаходиться на середньому рівні (3,52 й 3,54 відповідно).

Фактори задоволеності працею

Учасники опитування мали можливість доповнити свої оцінки рівня задоволеності умовами роботи у НФаУ, відповівши на відкриті питання анкети: «Що позитивно впливає на Вашу задоволеність академічною та професійною кар'єрою у НФаУ?» та «Що негативно впливає на Вашу задоволеність академічною та професійною кар'єрою у НФаУ?». Такою можливістю скористалися 71,1% и 62,4% респондентів відповідно.

Найбільше позитивно впливають на задоволеність науково-педагогічних працівників академічною та професійною кар'єрою у НФаУ:

- доброзичливі та ввічливі відносини зі здобувачами вищої освіти, колегами, керівництвом та адміністрацією НФаУ (35,1% відповідей);
- можливість професійного та кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації (19,4%);
- умови праці (18,5%);
- регулярна відповідна оплата праці (16,7%);
- можливість займатися улюбленою справою (11,9%);
- академічна свобода (6,1%);
- власний професійний та соціальний статус (3,4%).

До переліку факторів, що найбільш негативно впливають на задоволеність академічною та професійною кар'єрою у НФаУ, науково-педагогічні працівники віднесли наступні:

- війна та викликанні нею зміни в умовах роботи, невпевненість у майбутньому, пригнічений психологічний стан (34,1% відповідей);
- низький рівень заробітної плати (21%);
- організація роботи, не завжди коректний розподіл педагогічного навантаження, робота не на повну частину ставки (10,9 %);
- дистанційна форма, онлайн навчання (8,7%);
- велика кількість паперової роботи (8%);
- невизначеність та невпевненість у майбутньому, невизначеність щодо наявності роботи у кожному наступному навчальному році (6,5%);

- надмірна завантеженість, звантаженість позааудиторною роботою (5,8%);
- відсутність можливостей академічної мобільності (2,9%);
- відсутність зацікавленості здобувачів освіти в навчанні (2,9%).

Перелік факторів, що на думку науково-педагогічних працівників знижують рівень їх задоволеності від роботи у НФаУ, доповнюється такими відповідями: залученість до багатьох освітніх програм одночасно, кар'єризм, відносини у колективі, система рейтингу науково-педагогічних працівників.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Форми та методи навчання і викладання в Національному фармацевтичному університеті відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та принципам академічної свободи. Переважна більшість респондентів не стикалися з порушеннями академічної доброчесності, але якщо такі порушення були, то адміністрацією університету було вжито відповідні заходи.

В освітньому середовищі університету сформувались практики залучення науково-педагогічних працівників до забезпечення якості освітніх програм. Більшість науково-педагогічних працівників залучаються до розробки і оцінки освітніх програм на етапах обрання форм та методів навчання у межах освітнього компонента відповідно до цілей освітньої програми; через сприяння дотриманню академічної доброчесності та запобігання її порушенню, визначення результатів навчання, загальних і фахових компетентностей, що набуває здобувач вищої освіти під час навчання за освітньою програмою. Такий напрямок робіт здійснюється в першу чергу в межах обговорень на засіданнях кафедр, робочих груп освітніх програм, профільних методичних комісій. На думку науково-педагогічних працівників якість освітніх програм може бути забезпечено за умови систематичного проведення або посилення таких заходів, як: опитування роботодавців, здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, випускників стосовно якості освітньої програми, вилучення неактуальних освітніх компонентів з освітньої програми, перегляд змісту існуючих освітніх компонентів.

Науково-педагогічні працівники НФаУ беруть участь у програмах міжнародної академічної мобільності (брали участь у міжнародних проєктах і програмах або планують стати учасником таких програм у найближчий час). Найчастіше ці програми академічної мобільності пов'язані з участю у освітніх або наукових проєктах, стажуванні. Найбільшою перешкодою до участі в програмах міжнародної академічної мобільності стає високий рівень витрат, пов'язаних з поїздкою.

Науково-педагогічні працівники в цілому задоволені умовами праці в університеті. Найбільшу задоволеність у них викликають відносини, що склалися з учасниками освітнього процесу (колегами, керівництвом, адміністрацією, здобувачами вищої освіти). Скоріше задоволені науково-педагогічні працівники можливостями професійного зросту, умовами матеріально-технічної забезпеченості, організації праці. Системою заохочень та оплатою праці науково-педагогічні працівники задоволені частково.

Задоволеності науково-педагогічних працівників академічною та професійною кар'єрою в університеті найбільше сприяють наступні фактори: доброзичливі відносини з учасниками освітнього процесу, можливості професійного та кар'єрного зростання, можливість займатися улюбленою справою; умови праці; стабільна заробітна плата; академічна свобода, власний професійний та соціальний статус. Фактори, що негативно впливають на задоволеність академічною та професійною кар'єрою в університеті: умови роботи, спричинені війною і військовим станом (власний пригнічений психологічний стан, невпевненість у майбутньому, дистанційна форма навчання), низький рівень заробітної плати, низький рівень заробітної плати, недоліки в організації роботи викладача.

Заступник директора ННПФ

– завідувач НМЛ з

фармацевтичної освіти, доц.



Ольга ГЕРАСИМОВА