

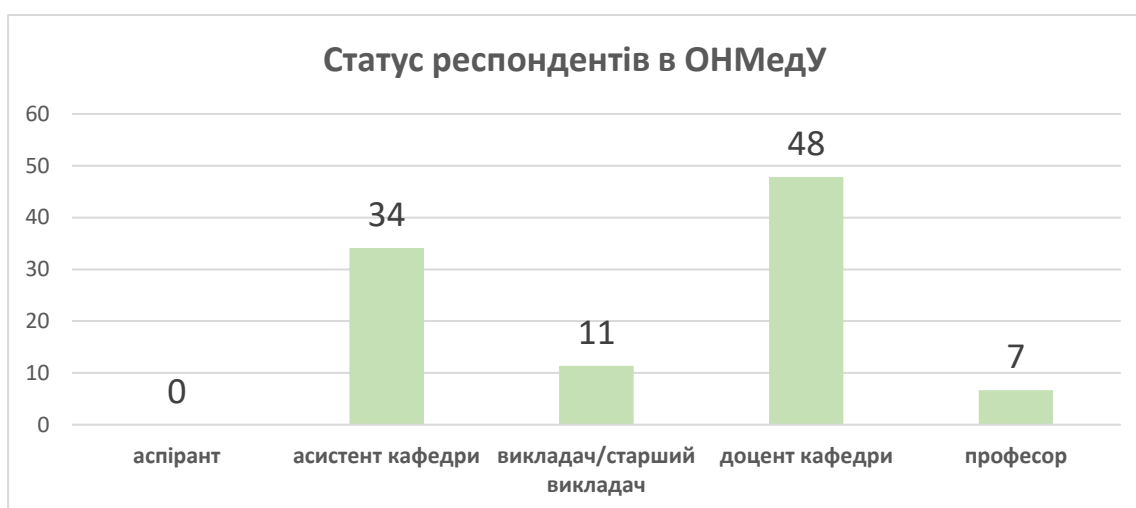
**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**  
**ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ**  
**ПРАЦІВНИКІВ**  
**ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**  
**2023-2024 НАВЧАЛЬНИЙ РІК**

*Усього опитано респондентів 299 респондентів. Анкетування було проведено за допомогою Microsoft Forms, який є частиною сервісу Microsoft 365. Терміни опитування квітень-травень 2024 рр.*

*Опитування проводилося у період: грудень 2023 року – лютий 2024 року.*

Рис 1.

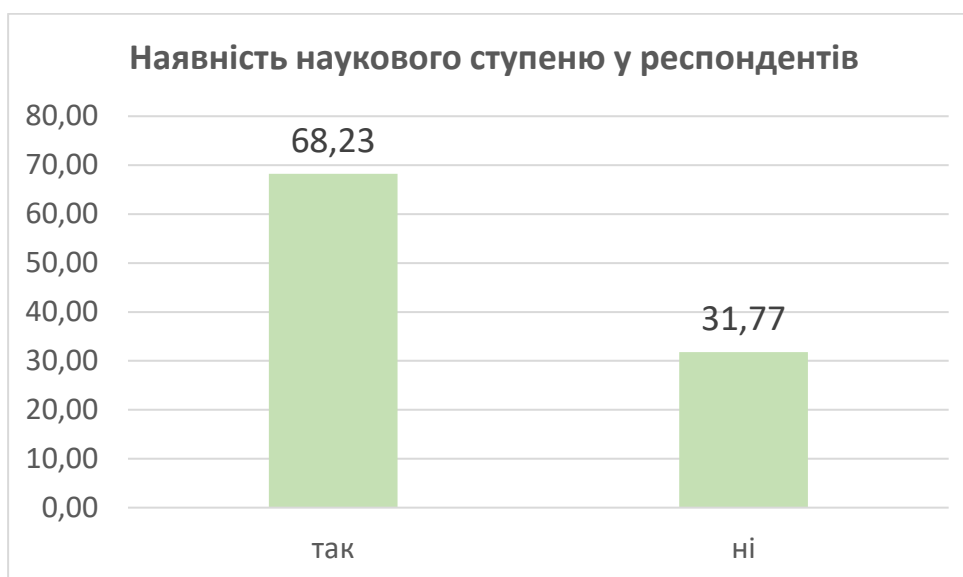
**«Статус опитаних респондентів» (%)**



Більшість респондентів, які взяли участь в соціологічному опитуванні, належать до категорій доцентів кафедри (48%) та асистентів кафедри (34%), що може відображати їхню активну роль у викладацькому процесі та зацікавленість у дослідженні. Найменше представлені професори (7%), що може бути пов'язано з меншою зацікавленістю цієї групи в участі в опитуванні.

Рис.2.

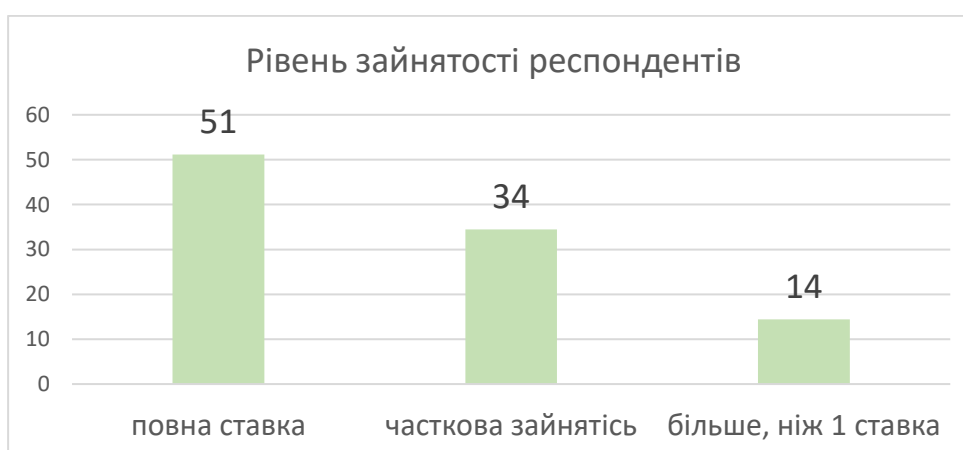
### Розподіл відповідей на запитання «Чи маєте Ви науковий ступень?» (%)



Переважає більшість викладачів ОНМедУ, які взяли участь в опитуванні, мають науковий ступінь, що свідчить про високий рівень кваліфікації серед викладацького складу. Водночас, третина респондентів не має наукового ступеня, що може включати молодих викладачів або тих, хто залучений із практичної сфери.

Рис.3.

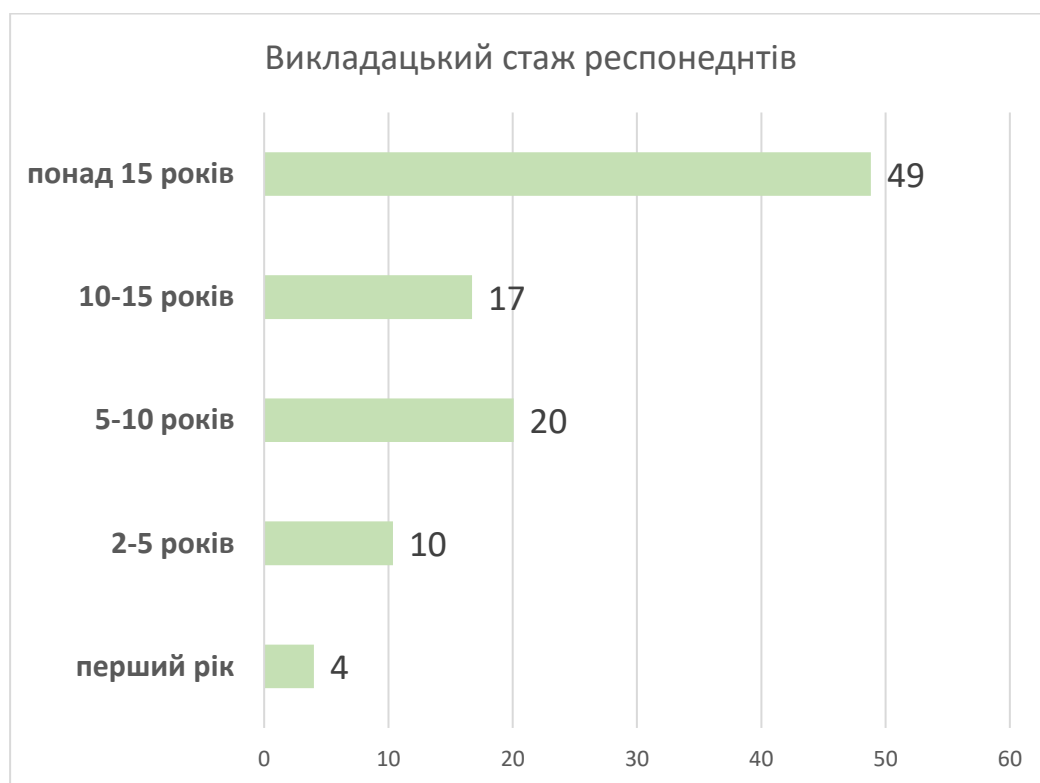
### Розподіл відповідей на запитання «Який вид зайнятості Ви маєте в ОНМедУ?»



Більшість викладачів (51%) мають повну зайнятість в університеті, що свідчить про їхній основний фокус на викладацьку діяльність. Значна частина респондентів (34%) працюють частково, що може свідчити про поєднання викладання з іншими професійними обов'язками або академічними позиціями. 14% викладачів працюють більше ніж на одну ставку, що може вказувати на високе навантаження або додаткові адміністративні чи наукові обов'язки.

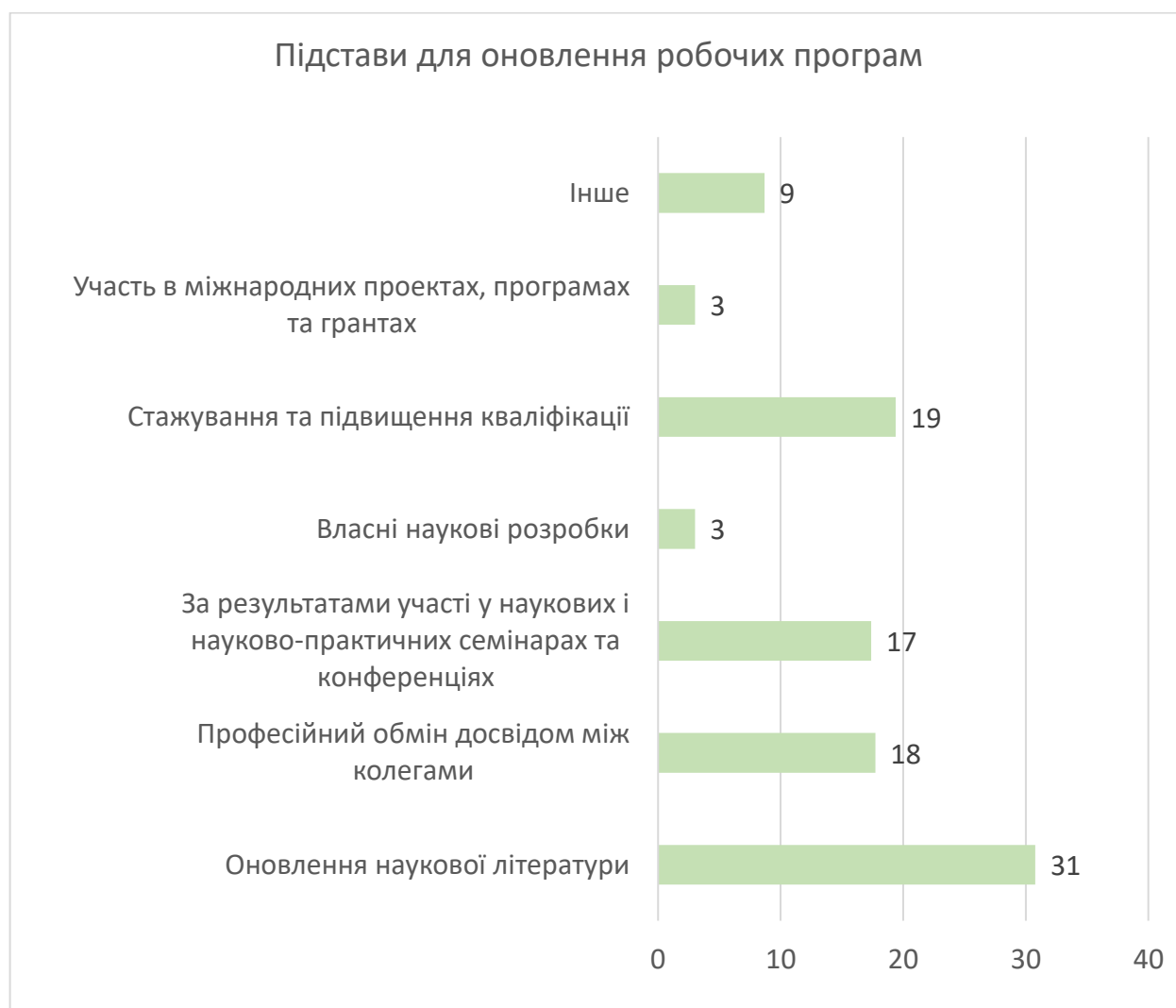
Рис.4.

**Розподіл відповідей на запитання «Скільки років Ви працюєте викладачем? (%)»**



Лише 4% респондентів працюють в викладачем перший рік та 10% мають стаж до 5 років. **84% співробітників мають значний досвід викладацької діяльності**, так 20% мають стаж викладача до 10 років, ще 17% - до 15 років, та половина (49%) опитаних співробітників університету мають досвід цієї діяльності понад 15 років.

**Розподіл відповідей на запитання  
«Що для Вас є підставою для оновлення робочих програм навчальних  
дисциплін?» (%)**



Найбільш поширеною підставою для оновлення програм є **оновлення наукової літератури**, яке зазначили 31% респондентів. Стажування та підвищення кваліфікації вказали 19% викладачів, як підставу для оновлення змісту своїх програм. Професійний обмін досвідом між колегами згадали 18% респондентів. Участь у наукових і науково-практичних семінарах і конференціях стала причиною оновлення програм для 17% викладачів. Власні наукові розробки та участь у міжнародних проектах, програмах та грантах зазначили 3% респондентів, відповідно. Інші причини були згадані 9% викладачів. **Таким чином, оновлення наукової літератури та професійний розвиток викладачів є найважливішими підставами для оновлення робочих програм в університеті.**

На запитання **«Чи приймали Ви участь у наукових проектах за останні 2 роки? Якщо так, то в яких?»** ми отримали 92 позитивні відповіді, це дорівнює 31% від опитаних.

Результати свідчать про активну наукову діяльність значної частини викладачів ОНМедУ. Викладачі беруть участь у різних наукових проєктах, співпрацюють з міжнародними партнерами, підвищують свою кваліфікацію, публікують наукові роботи та займаються наставництвом.

### **Основні напрями наукової діяльності:**

Участь у наукових дослідженнях та проєктах: виконання науково-дослідних робіт (НДР) на кафедрах з різних напрямків медицини, таких як хірургія, оториноларингологія, педіатрія, ортопедична стоматологія, фармакотерапія та інші. Ініціативні та держбюджетні наукові проєкти, наприклад, дослідження з біофармацевтичної розробки та доклінічних досліджень нових лікарських засобів, а також проєкти з вивчення епігенетичних порушень та їх впливу на організм.

Співпраця та академічна мобільність: угоди про академічне співробітництво з міжнародними університетами, такими як Державний університет медицини та фармації Ніколая Тестеміцану (Республіка Молдова) та University of the Sunshine Coast (Австралія). Участь у міжнародних наукових проєктах та програмах академічної мобільності, таких як Erasmus+.

Конференції та підвищення кваліфікації: участь у наукових та науково-практичних конференціях, як слухачів, так і доповідачів, національного та міжнародного рівнів. Підвищення кваліфікації через участь у семінарах та навчальних програмах, таких як Центр Українсько-Європейського наукового співробітництва, програми підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти, та інші.

Публікаційна діяльність: публікація наукових статей у фахових та міжнародних виданнях, участь у написанні монографій, колективних монографій, та інших наукових публікаціях.

Керівництво та наставництво: керівництво студентськими науковими роботами, участь у роботі наукових студентських гуртків, та проведення науково-методичних семінарів на кафедрах.

### **Деталі міжнародних активностей:**

#### *Центр Українсько-Європейського наукового співробітництва:*

– Актуальні питання забезпечення якості вищої освіти в сучасних умовах:  
Тривалість: 03.07.2023-13.08.2023, 180 год (6 ECTS).

– Сучасна освітня політика України в контексті актуальних викликів:  
Тривалість: 11.09.2023-22.10.2023, 180 год (6 ECTS).

#### *Угоди про академічне співробітництво:*

– Кафедра педіатрії ОНМедУ та Державний університет медицини та фармації Ніколая Тестеміцану (Молдова): Рік укладення: 2023.

– Кафедра педіатрії ОНМедУ та University of the Sunshine Coast (Австралія):  
Дата укладення: 26.12.2023.

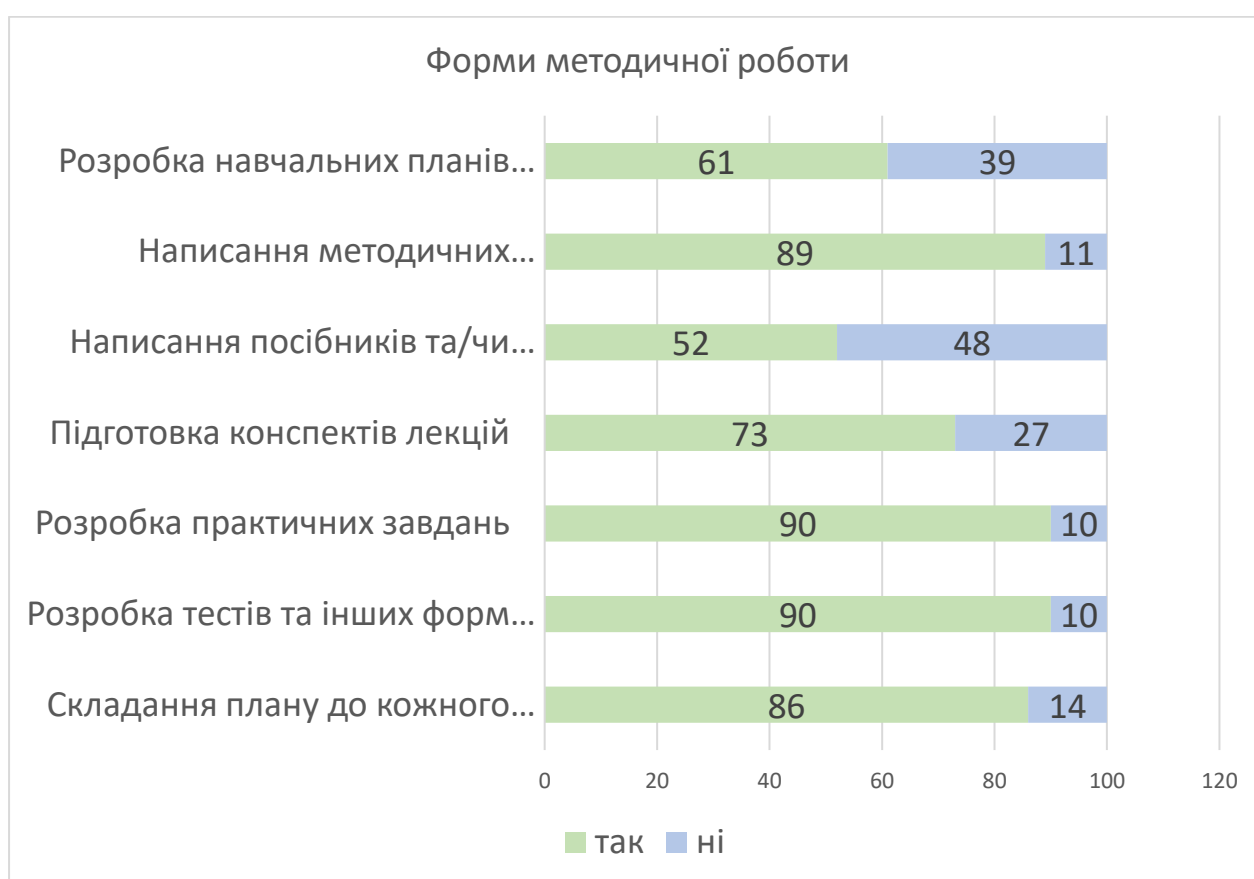
*Міжнародні програми:* участь у програмі Erasmus.

*Конференції та семінари:*

- IIASC Wyzszym Seminarium Duchownym Stowarzyszenia Apostolstwa Katolickiego “Uczciwosc akademicka”: Тривалість: 05.09-14.10.2022.
- Faculty of Education University Bialystok Teaching and research in a contemporary university: challenges, solutions, and perspectives: Тривалість: 08 August-16 September 2022.
- Проект з розвитку співпраці бізнесу та університетів «Uni-Biz Bridge» «Університети майбутнього після перемоги»: Тривалість: 11-14.07.2022, 10 год.
- Open Medical Institute "Pulmonology" Seminar Salzburg Austria: Січень 2023.

Рис.6.

**Розподіл відповідей на запитання  
«Які форми методичної роботи Ви регулярно виконуєте»? (%)**



Найменш регулярно виконуваними формами методичної роботи є «розробка навчальних планів дисциплін – 61% викладачів відзначили, що вони регулярно займаються цією формою методичної роботи, також «написання посібників та/чи підручників – лише 52% викладачів вказали, що займаються цією діяльністю регулярно. Загалом всі активності виконуються досить регулярно, більш детально див. Рис.6.

На запитання «**Яку ще (не вказану вище) методичну роботу Вам доводиться виконувати?**» отримали 166 відповідей, що складає 55%. (Інші респонденти вказали, що виконують всі вище перелічені форми методичної роботи).

Виходячи з наданих відповідей, методичну роботу можна категоризувати на декілька основних груп:

*Розробка навчальних матеріалів:* розробка робочих програм, силабусів, індивідуальних завдань та інших навчальних матеріалів. Ці діяльності включають поновлення освітніх програм, створення структурованих іспитів, оновлення мультимедійних презентацій і підготовку практичних, ситуаційних та інших завдань для здобувачів.

*Консультації та методична підтримка здобувачів:* надання методичних консультацій, підготовка здобувачів до іспитів, включаючи ліцензійні іспити "Крок". Ці діяльності включають як прямі консультації, так і підготовку матеріалів, що сприяють самостійній підготовці здобувачів.

*Розробка мультимедійних ресурсів:* розробка та оновлення мультимедійних презентацій для лекцій та практичних занять. Це включає виготовлення презентацій, відеоматеріалів, та використання інших електронних засобів навчання.

*Науково-методична діяльність:*

Написання науково-методичних статей, участь у конференціях, ведення наукових гуртків, керівництво аспірантами, проведення олімпіад. Ці завдання підтверджують залученість викладачів до наукового життя кафедр.

Додатково, *окрім види діяльності*, такі як переклад текстів на англійську мову, технічне оформлення методичних матеріалів, а також організація та проведення методичних семінарів, керування науковими проєктами та кафедральними заходами демонструють різноманітність методичної роботи викладачів, що не вписуються у вищеописані категорії.

Рис. 7.

**Розподіл відповідей на запитання  
«Чи перевіряєте Ви роботи здобувачів на антиплагіат? Якщо так, то які?»  
(%)**



Графік свідчить, що переважна більшість респондентів (60%) не проводить перевірку на плагіат, що може свідчити про потенційні виклики в академічній доброчесності.

На запитання «**Яку саме програму Ви використовуєте або яким іншим засобом Ви перевіряєте роботи на антиплагіат?**» Ми отримали 121 відповідь (40% від кількості опитаних респондентів).

Викладачі використовують різноманітні методи та програми для перевірки робіт студентів на антиплагіат, що відображає їхні зусилля у підтримці академічної чесності.

**1. Використання спеціалізованого програмного забезпечення:**

- Unicheck
- Plag.com.ua
- <https://edubirdie.com/perevirka-na-plagiat>
- "StrikePlagiarism" (комісія запобігання академічному плагіату ОНМедУ)
- Advego Plagiatus

**2. Підтвердження через інші методи:**

- Перевірка через Інтернет – пошук за текстом в Інтернеті для виявлення можливих копій.

**3. Індивідуальні методи:**

- Особиста перевірка – деякі викладачі самостійно аналізують роботи на предмет плагіату, звертаючи увагу на стилістику та інші характеристики тексту.
- Консультації з колегами – спільна оцінка робіт з іншими викладачами для об'єктивності перевірки.

**4. Змішані методи:**

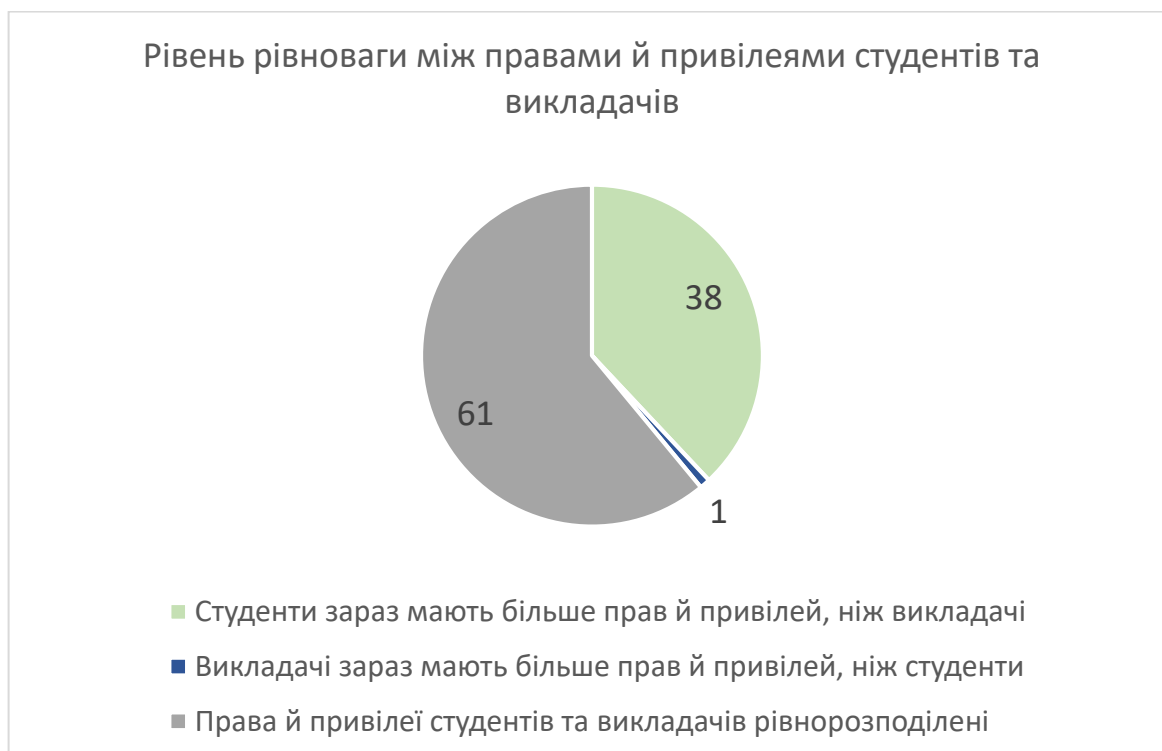
- Комбінація програм і персональна перевірка – деякі викладачі використовують кілька програм та додатково аналізують роботи самостійно.

Ці методи свідчать про різні підходи серед викладачів до забезпечення академічної доброчесності та підкреслюють їхню відповідальність у виявленні та запобіганні плагіату у студентських роботах.

Деякі відповіді не зрозумілі та носять поверховий характер, а деякі демонструють високий рівень володіння такими програмами.



**Розподіл відповідей на запитання  
«Оцініть, будь ласка, рівновагу між правами й привілеями здобувачів і  
викладачів під час навчального процесу?» (%)**



На думку більшості (61%) опитаних викладачів Університету, здобувачів та викладачі мають однакові права та привілеї. Але, 38 % вважають, що існує інша ситуація – коли здобувачі мають переваги, у порівнянні із викладачами. Можливо це пов'язано з незвичною ситуацією для викладачів, які ще не адаптувалися до сучасних умов «відкритого діалогу» між здобувачами, викладачами та адміністрацією ЗВО.

Таблиця 1

**Розподіл відповідей на запитання  
«Оцініть, будь ласка, привабливість роботи в ОНМедУ за наступними  
критеріями» (%)**

	1	2	3	4	5
Отримую задоволення від викладацької діяльності	3,3	1,3	7	22,7	65,6
Працюю на кафедрі, щоб займатися науковою діяльністю	10	9,7	18,4	27,4	34,4
Працюю в ОНМедУ, бо влаштовує заробітна плата	31,8	19,1	23,1	13,4	12,7
Повага студентів до викладачів	5	9,7	20,1	33,4	31,8
Сприятливий психологічний клімат у колективі та стосунки з колегами	3,7	4,7	6,7	24,1	60,9
Свобода дій під час академічного процесу	5	7,7	21,4	31,1	34,8
Привілея працювати у ОНМедУ	7,4	7,7	11,4	28,1	45,5

Аналіз результатів оцінки привабливості роботи в ОНМедУ за основними критеріями демонструє такі ключові моменти:

1. **Задоволення від викладацької діяльності:** високий рівень задоволеності: **88,3%** викладачів оцінили цей критерій на 4 або 5. Це свідчить про те, що викладачі загалом задоволені своєю професійною діяльністю.

2. **Психологічний клімат:** дуже високий рівень задоволеності: **85,0%** викладачів оцінили цей критерій на 4 або 5. Це свідчить про гарний психологічний клімат у колективі, зокрема про високий рівень показників задоволеності членів колективу взаєминами, процесом праці, керівництвом; основного настрою у колективі; взаєморозуміння й авторитетності членів колективу; ступеня участі членів колективу у керуванні і самоврядуванні; згуртованості навколо мети і свідомої дисципліни.

3. **Привілеї працювати в ОНМедУ:** більшість викладачів (**73,3%**) позитивно оцінили привілеї, пов'язані з роботою в ОНМедУ, що свідчить про їх загальне задоволення цим аспектом роботи.

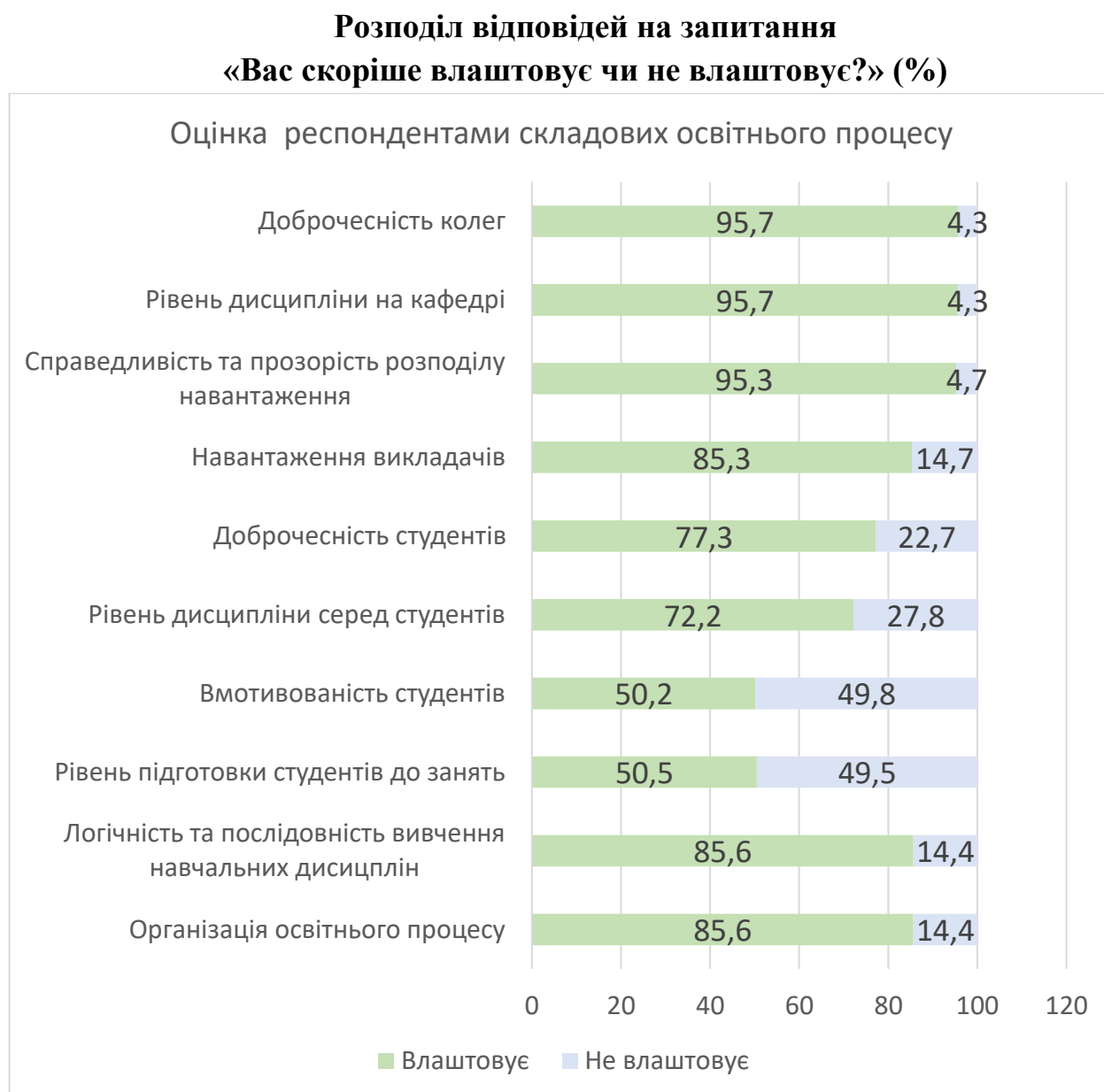
4. **Наукова діяльність:** значна частка викладачів (**61,8%**) оцінили можливість займатися науковою діяльністю на 4 або 5, що вказує на високий рівень задоволеності цим аспектом роботи.

5. **Повага здобувачів до викладачів:** більшість викладачів (65,2%) вважають, що їх поважають здобувачі, оцінивши цей критерій на 4 або 5.

6. **Свобода дій під час академічного процесу:** більшість викладачів (56,9%) задоволені свободою дій, що відображено в оцінках 4 та 5.

7. **Заробітна плата: незадоволення заробітною платою: 50,9%** викладачів оцінили цей критерій на 1 або 2. Це свідчить про серйозне незадоволення рівнем оплати праці.

Рис.9.



Половину (49,5%) опитаних респондентів не влаштовує вмотивованість та рівень підготовки здобувачів до занять (49,8%). Ще третину (27,8%) – рівень дисципліни здобувачів. Загалом за всіма іншими складовими освітнього процесу ми отримали високий рівень задоволеності.

На запитання **«Які недоліки Ви бачите в організації освітнього процесу?»** майже половина респондентів (54%) зауважила, що не бачать або надала загальні відповіді, наприклад «багато», «важко сказати», «не на часі». Але 140 респондентів (46%) виявились більш відповідальними та вказали на недоліки в організації освітнього процесу.

Основні недоліки в організації освітнього процесу, виявлені викладачами, можна згрупувати у наступні категорії:

1. Дистанційне навчання та технічне забезпечення:
  - *проблеми з якістю та ефективністю дистанційного навчання, особливо в медицині;*
  - *недостатність технічного оснащення й інтернет-покриття;*
  - *труднощі з практичними навичками через обмеження онлайн-формату;*
  - *застаріле та недостатнє обладнання для проведення практичних занять.*
2. Організаційні та адміністративні проблеми:
  - *недостатня кількість клінічних баз та практичних місць для навчання;*
  - *бюрократія та звітність, які займають значний час, призначений для освітньої діяльності;*
3. Мотивація та відвідування:
  - *низька мотивація здобувачів і проблеми з дисципліною;*
  - *низька заробітна плата викладачів, що впливає на їх мотивацію і здатність працювати ефективно.*

Виявлені недоліки вказують на необхідність комплексного підходу до покращення умов навчання і роботи у закладах вищої освіти. Особлива увага повинна бути приділена оптимізації технічної інфраструктури, зменшенню звітного навантаження на викладачів, та підвищенню мотивації та залученості здобувачів. Також критично важливо забезпечити адекватне фінансування для підвищення заробітних плат викладачів та покращення матеріально-технічної бази, що дозволить підвищити якість освітнього процесу в умовах як очного, так і дистанційного навчання.

Таблиця 2

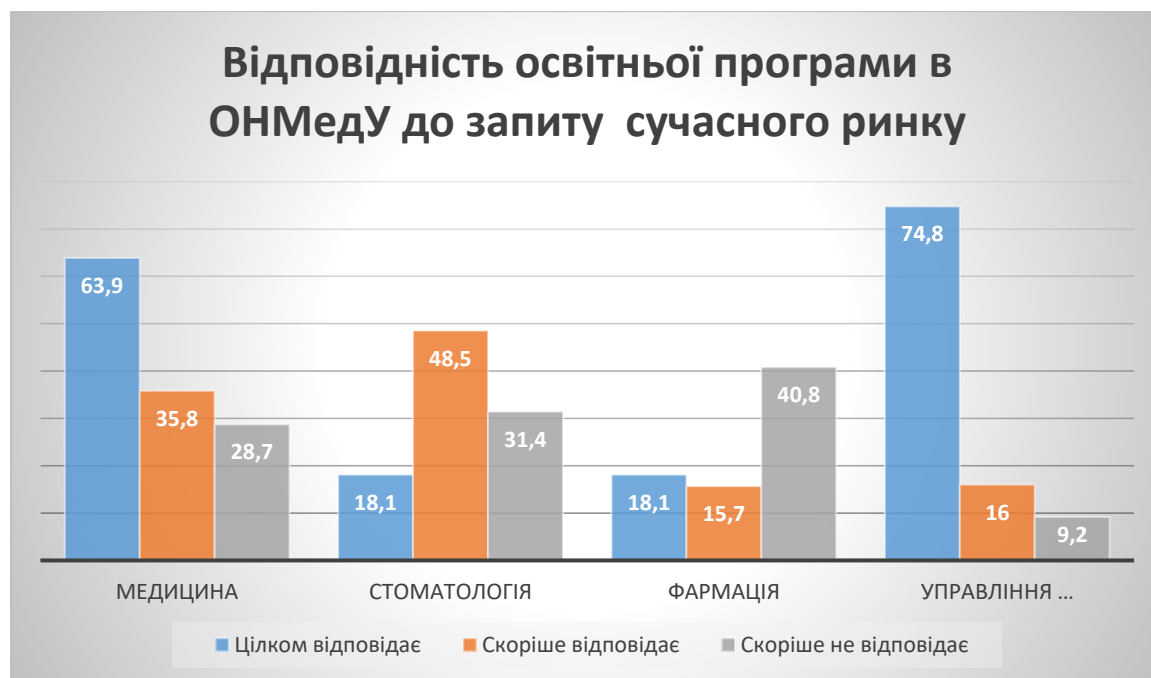
**Розподіл відповідей на запитання  
«Оцініть, будь ласка, свободу Ваших дій в межах освітнього процесу  
(1 - низька, 5 - висока)» (%)**

	1	2	3	4	5
Свобода пропонувати зміни та оновлення освітньої програми	7,4	5,7	19,1	24,1	43,8
Свобода пропонувати власні навчальні дисципліни	10	8,7	18,4	24,7	38,1
Свобода вибору форм і методів викладання	3,7	5	12,7	28,4	50,2
Свобода оцінювання студентів	3,7	3,3	14,7	28,1	50,2

Таблиця 2 демонструє, що найбільшу свободу викладачі відчують у виборі методів викладання (78.6%) та оцінюванні здобувачів (78.3%), що вказує на високу автономію у цих аспектах освітнього процесу.

Рис.10.

**Розподіл відповідей на запитання**  
**«Оцініть, будь ласка, відповідність освітньої програми в ОНМедУ до**  
**запиту сучасного ринку праці та розвитку медичної сфери?» (%)**



**Медицина:** освітня програма в галузі медицини має один з найвищих рівнів повної відповідності до вимог ринку (63.9%), що свідчить про високу актуальність та практичну зорієнтованість програми.

**Стоматологія:** хоча більшість відповідей також схиляються до позитивної оцінки (повна та часткова відповідність складають (66,6%), третина (31,4%) вказує на не відповідність, що може свідчити про потребу в оновленні багатьох аспектів програми.

**Фармація:** ця спеціальність має найменший відсоток повної відповідності (18,1%), ще 40,8% респондентів стверджують, що програма скоріше не відповідає запиту сучасного ринку праці та розвитку медичної сфери.

**Управління охороною здоров'я та фармацевтичним бізнесом:** має найвищий рівень відповідності до вимог ринку, за думкою респондентів (74,8%), що свідчить про високу актуальність та практичну зорієнтованість програми.

На запитання «Що можна запропонувати для удосконалення освітньої програми з урахуванням Вашого професійного досвіду?» ми отримали 191 відповідь (63% від загальної кількості респондентів), які варті окремого розглядання. Було

запропоновано великий спектр: від мануального масажу, філософських дисциплін (для розвитку критичного мислення) до врахування військового стану.

Загальні виявлені тенденції щодо удосконалення освітніх програм виглядають наступним чином:

1. **Збільшення практичних занять:** багато викладачів наголошують на необхідності збільшити кількість практичних і лабораторних занять для кращого засвоєння матеріалу здобувачами. Більшість пропозицій вказують на необхідність зосередитись на практичній підготовці здобувачів, оскільки це ключовий аспект медичної освіти.

2. **Повернення до очного навчання:** багато викладачів вважають, що повернення здобувачів до очних занять забезпечить більш ефективне засвоєння матеріалу, особливо у клінічних дисциплінах.

3. **Використання сучасних технологій:** пропонується впровадження VR-окулярів, симуляцій, інтерактивних методів навчання, що дозволить здобувачам краще засвоювати практичні навички. Зафіксовано сильне спрямування до інтеграції у навчальний процес сучасних технологій, що дозволять робити навчання більш ефективним і цікавим.

4. **Збільшення фінансування та ресурсів:** зазначається потреба в оновленні обладнання, збільшенні бюджетів на освітній процес, що дозволить підвищити якість навчання.

5. **Оновлення освітніх програм:** пропонується перегляд та оновлення освітніх програм, щоб вони відповідали сучасним вимогам та потребам ринку праці.

6. **Залучення до міжнародних стандартів:** виявлена тенденція до наближення освітніх програм до міжнародних стандартів, що сприяє кращій інтеграції випускників у глобальний медичний контекст.

## ВИСНОВКИ:

1. Більшість респондентів, які взяли участь в опитуванні, належать до категорій доцентів (48%) й асистентів кафедри (34%), що може відображати їхню активну роль у викладацькому процесі та зацікавленість у дослідженні. Найменше представлені професори (7%).
2. Переважна більшість викладачів ОНМедУ, які взяли участь в опитуванні, мають науковий ступінь, що свідчить про високий рівень кваліфікації серед викладацького складу.
3. Більшість викладачів (51%) мають повну зайнятість в університеті, що свідчить про їхній основний фокус на викладацькій діяльності.
4. Лише 4% респондентів працюють викладачем перший рік та 10% мають стаж до 5 років. **84% співробітників мають значний досвід в викладацької діяльності,** так

20% мають стаж викладача до 10 років, ще 17% - до 15 років, та половина (49%) опитаних співробітників Університету мають досвід цієї діяльності понад 15 років.

5. Оновлення наукової літератури та професійний розвиток викладачів є найважливішими підставами для оновлення робочих програм в університеті.
6. Найбільш регулярно виконуваними формами методичної роботи є «написання методичних розробок». 89% викладачів відзначили, що вони регулярно займаються цією формою методичної роботи, також «написання посібників та/чи підручників - лише 52% викладачів вказали, що займаються цією діяльністю регулярно. Загалом всі методичні активності виконуються досить регулярно.
7. Аналіз результатів оцінки привабливості роботи в ОНМедУ за основними критеріями демонструє такі ключові моменти:
  - *задоволення від викладацької діяльності*: високий рівень задоволеності: 88,3% викладачів оцінили цей критерій на 4 або 5;
  - *психологічний клімат*: дуже високий рівень задоволеності: 85,0% викладачів оцінили цей критерій на 4 або 5.
  - більшість викладачів (73,3%) позитивно оцінили *привілеї, пов'язані з роботою в ОНМедУ*, що свідчить про їх загальне задоволення цим аспектом роботи;
  - значна частка викладачів (61,8%) оцінили *можливість займатися науковою діяльністю* на 4 або 5, що вказує на високий рівень задоволеності цим аспектом роботи;
  - більшість викладачів (65,2%) вважають, що їх *поважають здобувачі*, оцінивши цей критерій на 4 або 5;
  - більшість викладачів (56,9%) *задоволені свободою дій*, що відображено в оцінках 4 та 5.
  - **заробітна плата: незадоволення заробітною платою: 50,9% викладачів оцінили цей критерій на 1 або 2. Це свідчить про серйозне незадоволення рівнем оплати праці.**
8. Основні недоліки в організації освітнього процесу, виявлені викладачами, можна згрупувати у наступні категорії:
  - дистанційне навчання та технічне забезпечення;
  - організаційні та адміністративні проблеми (недостатня кількість клінічних баз та практичних місць для навчання; бюрократія та звітність);
  - низька мотивація здобувачів та проблеми з дисципліною;
  - низька заробітна плата викладачів, що впливає на їх мотивацію і здатність працювати ефективно.

### **Рекомендації:**

1. *Стимулювання наукової діяльності:*

Впровадити систему стимулювання для викладачів, які беруть участь у наукових дослідженнях, через премії, подяки, можливості професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

2. *Покращення умов для досліджень:*

Забезпечити достатнє фінансування для наукових проєктів, що дозволить викладачам залучати сучасні технології та ресурси для своїх досліджень. Поліпшити дослідницьку інфраструктуру, включаючи лабораторії та доступ до наукових баз даних і бібліотечних ресурсів.

3. *Підтримка міжнародної співпраці:*

Розширити співпрацю з іноземними університетами та науковими організаціями, що дозволить викладачам брати участь у спільних проєктах і підвищувати свій професійний рівень. Забезпечити підтримку для участі викладачів у міжнародних конференціях та семінарах, покриваючи витрати на поїздки та реєстраційні внески.

4. *Професійний розвиток:*

Організувати регулярні тренінги та курси підвищення кваліфікації для викладачів, зосереджені на сучасних методах досліджень та педагогічних технологіях. Впровадити програми менторської підтримки, де досвідчені дослідники зможуть наставляти молодих викладачів та допомагати їм у розвитку наукової кар'єри.

5. *Залучення молодих викладачів:*

Створити спеціальні програми для молодих викладачів, які включають гранти на дослідження, підтримку участі в конференціях та менторство. Заохочувати молодих викладачів до участі в існуючих наукових проєктах кафедр, що сприятиме їх професійному росту та розвитку.

6. Розглянути можливість перегляду та підвищення заробітної плати для викладачів, оскільки значна частка незадоволених рівнем оплати праці може негативно вплинути на загальну мотивацію та ефективність роботи.

7. Підтримувати та розширювати можливості для наукової діяльності, забезпечуючи доступ до необхідних ресурсів та стимулюючи участь у наукових проєктах.

8. Продовжувати підтримувати сприятливий психологічний клімат у колективі, можливо, через організацію тренінгів з тимбилдингу та психологічної підтримки.

9. Створювати додаткові заходи для підвищення поваги до викладачів з боку здобувачів, можливо, через проведення спільних заходів та покращення комунікації між здобувачами та викладачами.

10. Забезпечувати викладачам більше автономії та свободи у викладацькому процесі, що може позитивно вплинути на їхню мотивацію та інноваційність у роботі.

11. Продовжувати підтримувати та розвивати привілеї для викладачів, що підвищують привабливість роботи в ОНМедУ, зокрема доступ до ресурсів, можливості для професійного розвитку та соціальні пільги.



## 12. *Підтримка інновацій:*

Сприяти розширенню свободи викладачів у внесенні змін до освітньої програми та розробці курсів. Це можна досягнути шляхом зменшення бюрократії та надання платформ для вільного обговорення та апробації нових ідей.

## 13. *Стимулювання мотивації викладачів:*

Покращення умов праці викладачів може сприяти підвищенню їх мотивації та якості викладання. Також важливо створювати умови для професійного розвитку та навчання викладачів.