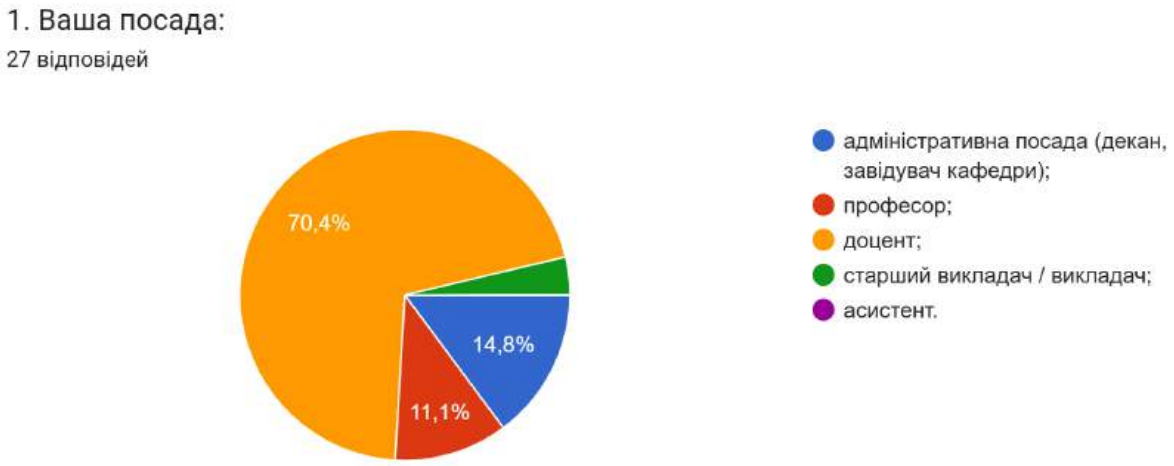
АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ФАКУЛЬТЕТУ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНО-ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ТА МИТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬО-НАУКОВОГО ПРОЦЕСУ, КОМУНІКАЦІЇ ТА ЯКОСТІ ОСВІТИ

В опитуванні взяли участь 27 науково-педагогічних працівників факультету. Отримані відповіді було опрацьовано, проаналізовано та узагальнено з метою визначення основних тенденцій, оцінок і пропозицій.

Блок 1. Загальна інформація

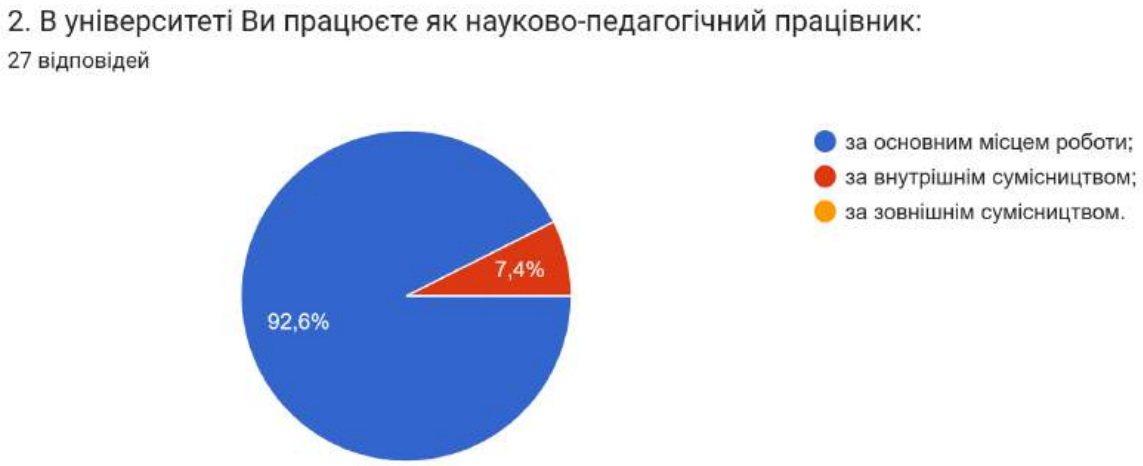
1. Ваша посада:



Аналіз розподілу НПП за посадами показав, що більшість учасників опитування становлять доценти – 70,4%. Частка професорів дорівнює 11,1%, деканів і завідувачів кафедр – 14,8%. Ще 3,7% респондентів обіймають посади старших викладачів або викладачів. Асистенти в опитуванні участі не брали.

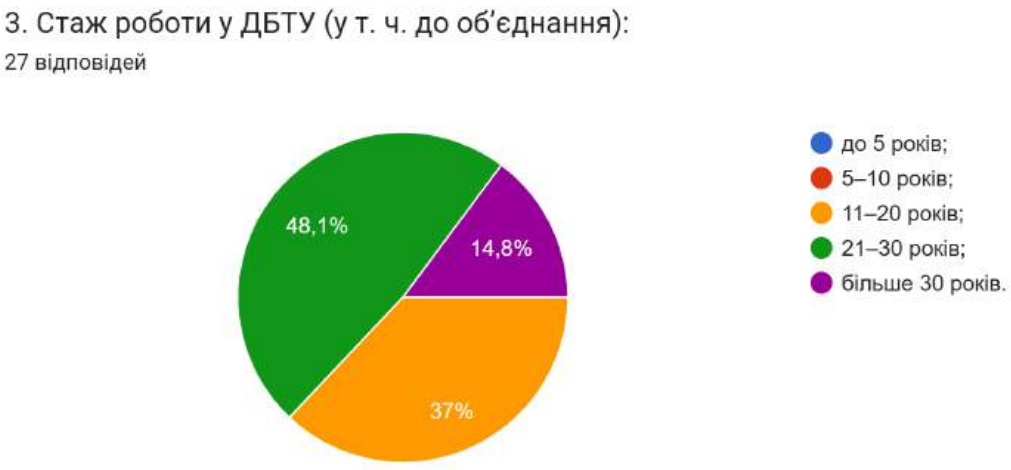
Отже, серед респондентів переважають доценти, водночас опитування охоплює представників різних посадових категорій науково-педагогічних працівників, зокрема професорів і керівників структурних підрозділів.

2. В університеті Ви працюєте як науково-педагогічний працівник:



Переважна більшість науково-педагогічних працівників – 92,6% (25 осіб) – працюють в університеті за основним місцем роботи. Ще 7,4% респондентів (2 особи) здійснюють професійну діяльність за внутрішнім сумісництвом. Зовнішніх сумісників серед опитаних немає.

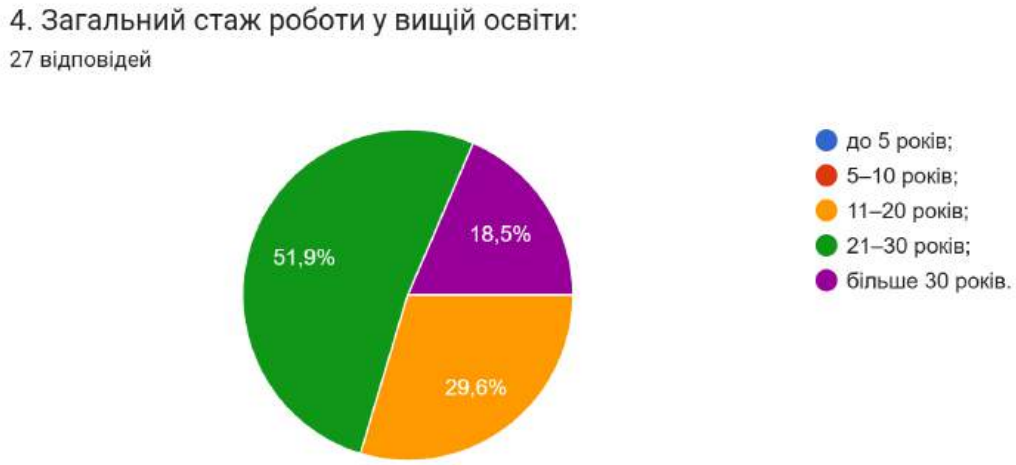
3. Стаж роботи у ДБТУ (у т. ч. до об'єднання):



Аналіз стажу роботи респондентів у ДБТУ (з урахуванням періоду до об'єднання) свідчить про значний професійний досвід опитаних. Найбільшу частку становлять працівники зі стажем 21–30 років – 48,1% (13 осіб). Ще 37,0% (10 осіб)

працюють в університеті від 11 до 20 років, а 14,8% (4 особи) мають стаж понад 30 років. Респондентів зі стажем до 10 років серед опитаних немає.

4. Загальний стаж роботи у вищій освіті:



Розподіл респондентів за загальним стажем роботи у сфері вищої освіти свідчить про значний досвід учасників опитування. Більше половини опитаних – 51,9% (14 осіб) – мають стаж 21–30 років. Ще 29,6% (8 осіб) працюють у сфері вищої освіти від 11 до 20 років, а 18,5% (5 осіб) мають понад 30 років професійного досвіду. Респондентів зі стажем до 10 років немає.

Блок 2. Організація освітнього процесу та умови професійної діяльності

5. Наскільки Ви задоволені умовами для здійснення навчальної, методичної, наукової та іншої професійної діяльності в університеті?

Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – повністю задоволений(а); 1 – зовсім не задоволений.



Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 59,3% респондентів (16 осіб), ще 18,5% (5 осіб) оцінили умови на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрали 11,1% опитаних (3 особи). Низькі оцінки – 2 та 1 бал – поставили відповідно 7,4% (2 особи) та 3,7% (1 особа).

Позитивно оцінюють умови професійної діяльності 77,8% опитаних, що свідчить про загалом сприятливе сприйняття наявних умов роботи в університеті. Водночас результати опитування визначають і напрям подальшої роботи щодо підтримання умов для здійснення навчальної, методичної, наукової та іншої професійної діяльності в університеті.

6. Наскільки Ваше робоче місце та технічне забезпечення відповідають потребам професійної діяльності?

Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – повністю відповідають; 1 – зовсім не відповідають.

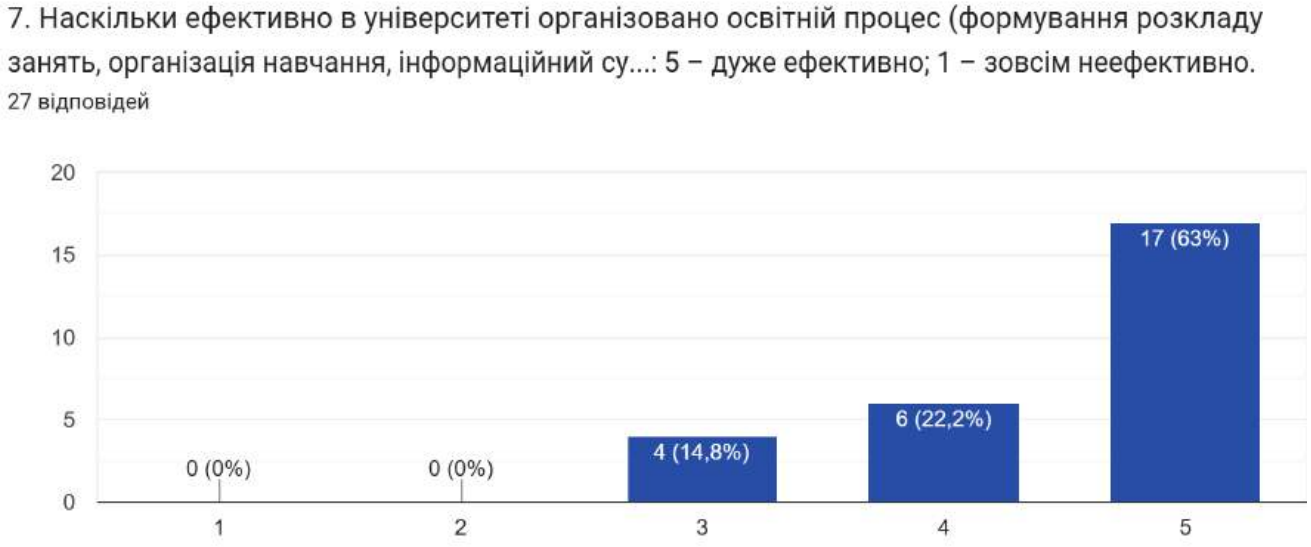


Оцінювання відповідності робочого місця та технічного забезпечення потребам професійної діяльності показало переважно позитивні результати. Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 44,4% респондентів (12 осіб), ще 29,6% (8 осіб) оцінили відповідність на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрали 7,4% опитаних (2 особи). Оцінку 2 бали поставили 7,4% респондентів (2 особи), а найнижчу оцінку – 1 бал – 11,1% (3 особи).

Загалом 74,0% НПП позитивно оцінюють відповідність робочого місця та технічного забезпечення своїм професійним потребам. Отримані результати свідчать про належний рівень забезпечення умов для роботи більшості працівників. Водночас результати опитування можуть бути використані для подальшого врахування індивідуальних потреб науково-педагогічних працівників у технічному та організаційному забезпеченні професійної діяльності.

7. Наскільки ефективно в університеті організовано освітній процес (формування розкладу занять, організація навчання, інформаційний супровід освітньої діяльності тощо)?

Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – дуже ефективно; 1 – зовсім неефективно.

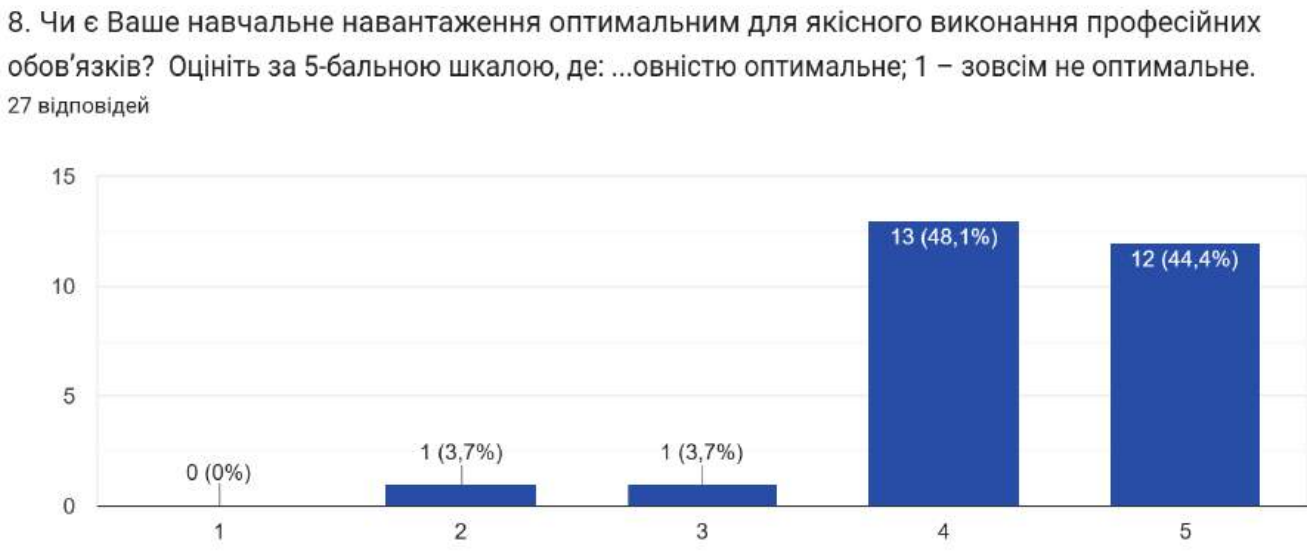


Результати опитування свідчать про високий рівень задоволеності організацією освітнього процесу в університеті. Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 63,0% респондентів (17 осіб), ще 22,2% (6 осіб) оцінили ефективність на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрали 14,8% опитаних (4 особи). Оцінок 1 та 2 бали не зафіксовано.

Переважна більшість респондентів – 85,2% – позитивно оцінюють організацію освітнього процесу, зокрема формування розкладу занять, організацію навчання та інформаційний супровід. Відсутність низьких оцінок свідчить про загалом належний рівень організації освітньої діяльності в університеті.

8. Чи є Ваше навчальне навантаження оптимальним для якісного виконання професійних обов'язків?

Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – повністю оптимальне; 1 – зовсім не оптимальне.



Оцінку 5 балів, що відповідає повністю оптимальному навантаженню, поставили 44,4% респондентів (12 осіб), ще 48,1% (13 осіб) оцінили його на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрав 1 респондент (3,7%), а оцінку 2 бали поставив також 1 респондент (3,7%). Найнижчу оцінку – 1 бал – не обрав жоден учасник опитування.

Позитивно оцінюють оптимальність навчального навантаження 92,5% опитаних, що свідчить про сприятливі умови для виконання професійних обов'язків. Отримані результати підтверджують, що більшість працівників вважають своє навантаження прийнятним для якісного здійснення професійної діяльності.

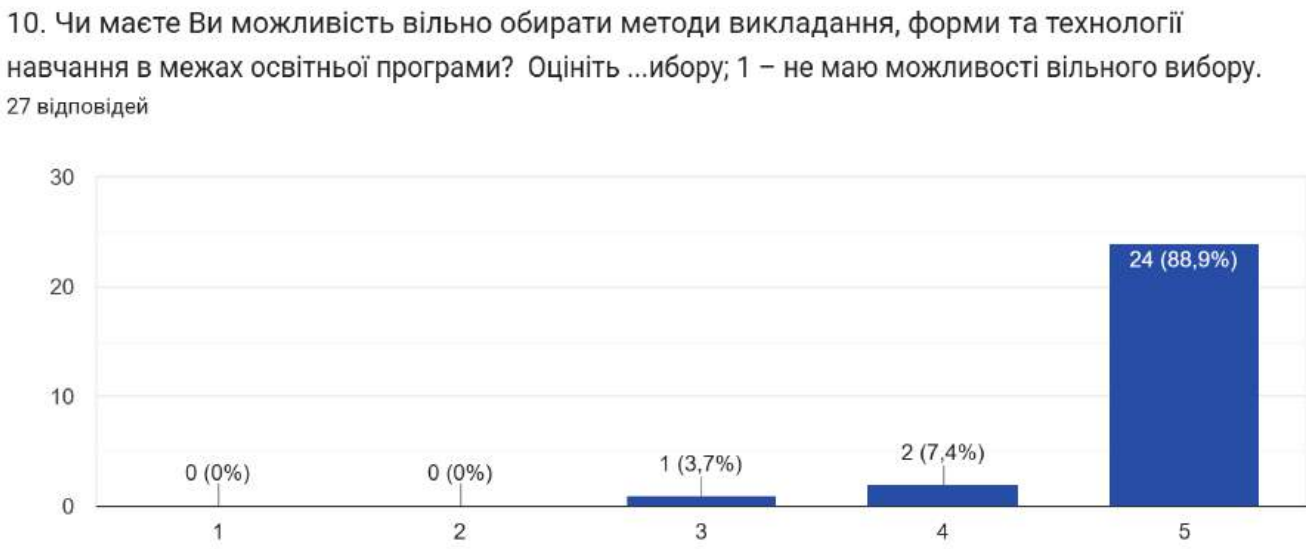
9. Якщо у попередньому питанні Ви обрали від 1 до 3 балів, зазначте, що саме у навчальному навантаженні є неоптимальним та які зміни, на Вашу думку, необхідні для якісного виконання професійних обов'язків.

У відкритих відповідях 2 респонденти окреслили окремі аспекти організації навчального навантаження, які потребують додаткової уваги. Зокрема, було відзначено значні часові витрати на підготовку до онлайн-занять, проведення

навчальних занять, перевірку завдань і виконання інших супровідних видів роботи. Серед інших пропозицій – подальше вдосконалення розподілу аудиторних годин та оптимізація організаційних заходів.

10. Чи маєте Ви можливість вільно обирати методи викладання, форми та технології навчання в межах освітньої програми?

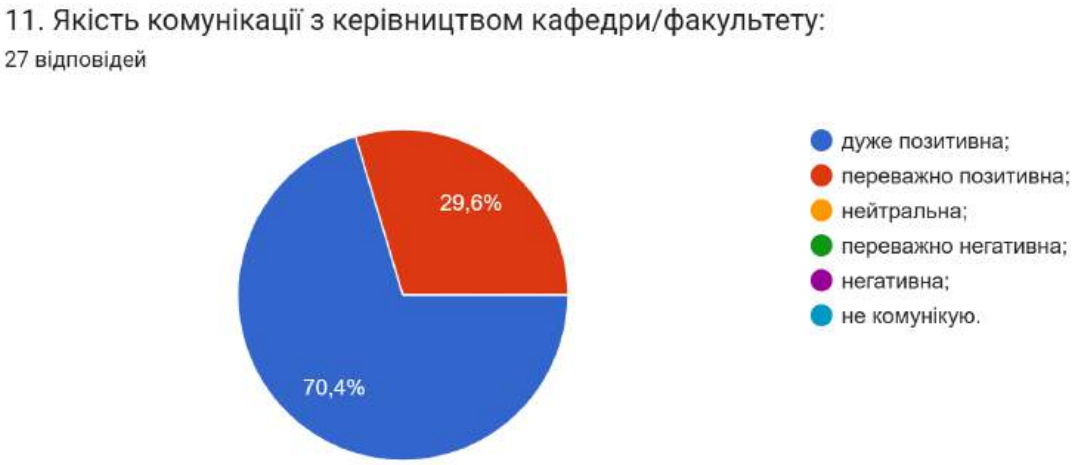
Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – маю повну свободу вибору; 1 – не маю можливості вільного вибору.



Результати оцінювання можливостей вільного вибору методів викладання, форм і технологій навчання свідчать про позитивне сприйняття академічної свободи в університеті. Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 88,9% респондентів (24 особи), ще 7,4% (2 особи) оцінили можливість вільного вибору на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрав 1 респондент (3,7%). Оцінок 1 та 2 бали не зафіксовано.

Загалом 96,3% опитаних позитивно оцінюють можливість вільно обирати методи викладання, форми та технології навчання в межах освітніх програм, що свідчить про високий рівень академічної свободи науково-педагогічних працівників.

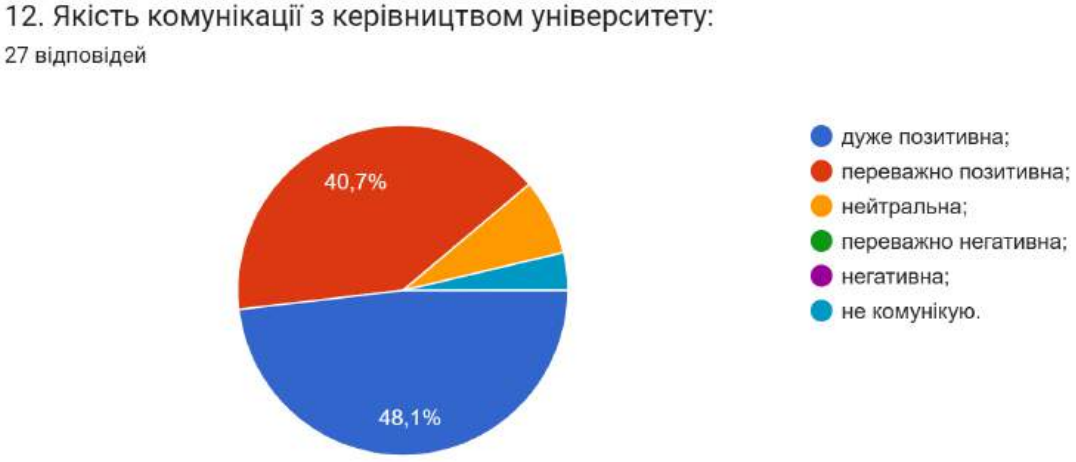
11. Якість комунікації з керівництвом кафедри/факультету:



Результати опитування свідчать про високий рівень задоволеності комунікацією з керівництвом кафедри та факультету. Дуже позитивною її вважають 70,4% респондентів (19 осіб), ще 29,6% (8 осіб) оцінюють комунікацію як переважно позитивну. Нейтральних або негативних оцінок, а також відповідей про відсутність комунікації не зафіксовано.

Усі опитані (100%) оцінюють комунікацію з керівництвом позитивно, що свідчить про налагоджену взаємодію, конструктивний характер професійного спілкування та сприятливі умови для обміну інформацією й вирішення робочих питань.

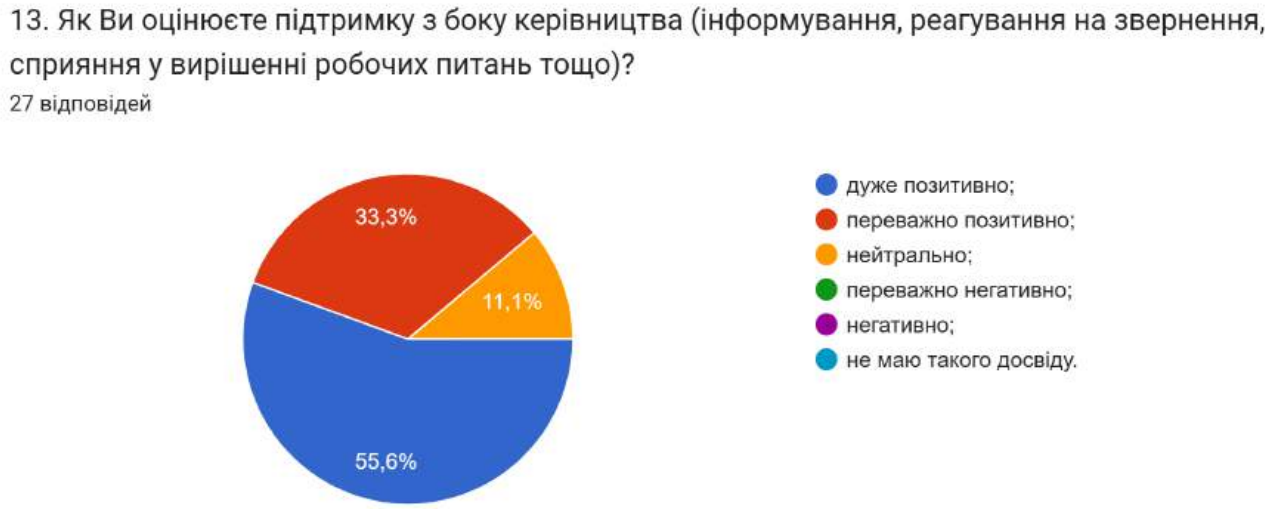
12. Якість комунікації з керівництвом університету:



Дуже позитивно комунікацію оцінюють 48,1% респондентів (13 осіб), ще 40,7% (11 осіб) характеризують її як переважно позитивну. Нейтральну оцінку надали 7,4% опитаних (2 особи), а 3,7% (1 особа) зазначили, що не комунікують із керівництвом університету. Негативних оцінок не зафіксовано.

Позитивно оцінюють комунікацію з керівництвом університету 88,9% респондентів, що свідчить про загалом конструктивний характер взаємодії.

13. Як Ви оцінюєте підтримку з боку керівництва (інформування, реагування на звернення, сприяння у вирішенні робочих питань тощо)?

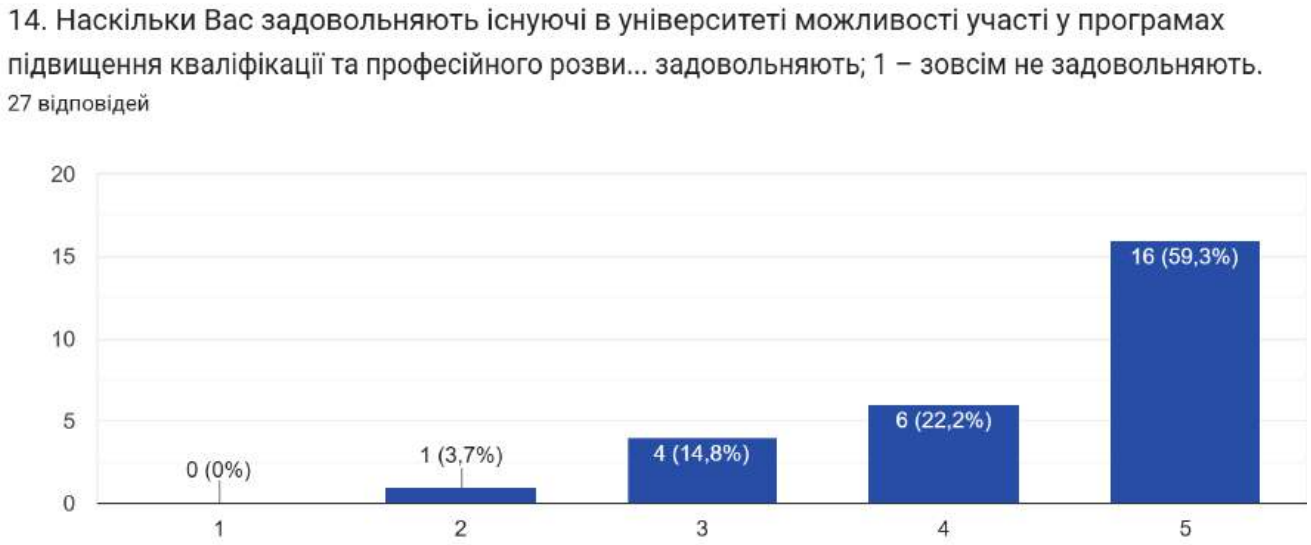


Результати опитування свідчать про переважно позитивне сприйняття підтримки з боку керівництва університету в питаннях інформування, реагування на звернення та сприяння у вирішенні робочих питань. Дуже позитивно підтримку оцінюють 55,6% респондентів (15 осіб), ще 33,3% (9 осіб) – переважно позитивно. Нейтральну оцінку надали 11,1% опитаних (3 особи). Негативних оцінок і відповідей про відсутність такого досвіду не зафіксовано.

Загалом 88,9% респондентів позитивно оцінюють підтримку з боку керівництва, що свідчить про сформоване підґрунтя для конструктивної взаємодії та вирішення професійних питань.

14. Наскільки Вас задовольняють існуючі в університеті можливості участі у програмах підвищення кваліфікації та професійного розвитку?

Оцініть за 5-бальною шкалою, де: 5 – повністю задовольняють; 1 – зовсім не задовольняють.

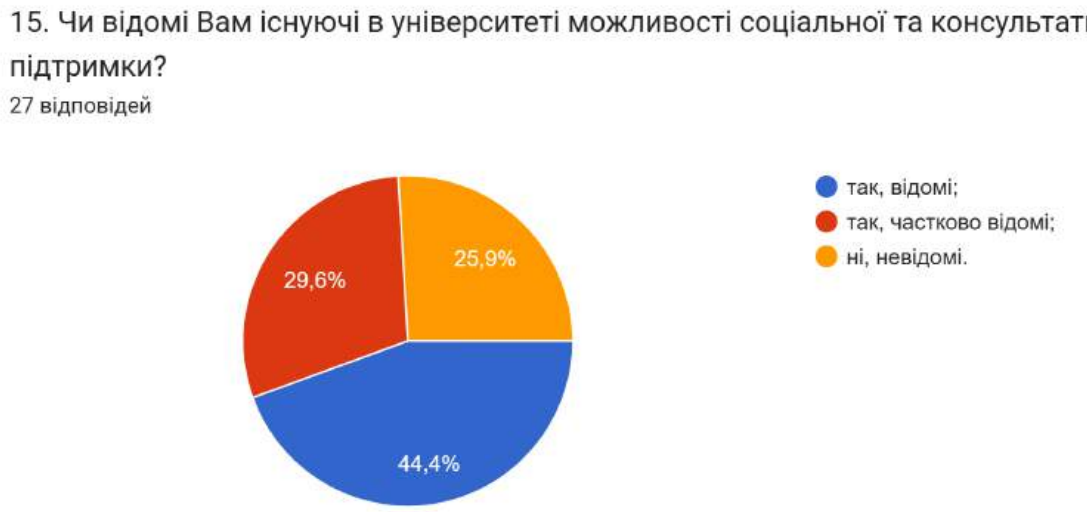


Більшість опитаних позитивно оцінюють наявні в університеті можливості для підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 59,3% респондентів (16 осіб), оцінку 4 бали – 22,2% (6 осіб). Середню оцінку – 3 бали – обрали 14,8% опитаних (4 особи), а 2 бали – 3,7% (1 особа). Оцінку 1 бал не поставив жоден респондент.

Отримані оцінки підтверджують позитивне сприйняття можливостей професійного розвитку в університеті (81,5%) та створюють основу для подальшого розвитку цього напряму з урахуванням професійних інтересів працівників.

Блок 3. Соціальна підтримка, корпоративна культура та безпечне освітнє середовище

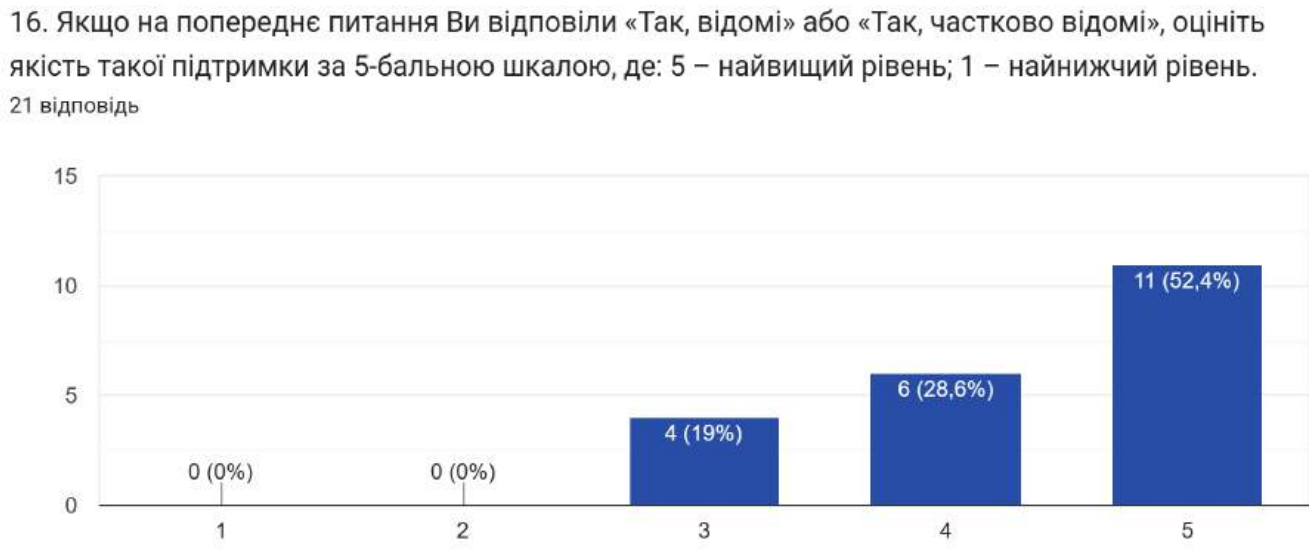
15. Чи відомі Вам існуючі в університеті можливості соціальної та консультативної підтримки?



Питання обізнаності науково-педагогічних працівників щодо можливостей соціальної та консультативної підтримки в університеті демонструє різний рівень поінформованості. Про те, що їм відомі такі можливості, зазначили 44,4% респондентів (12 осіб). Ще 29,6% опитаних (8 осіб) знайомі з ними частково, а 25,9% (7 осіб) наразі не мають відповідної інформації.

Загалом 74,0% респондентів повністю або частково обізнані щодо наявних можливостей підтримки. Це свідчить про те, що відповідна інформація вже знайома значній частині працівників, а подальша увага до цього питання сприятиме більш детальному ознайомленню колективу з доступними формами соціальної та консультативної допомоги.

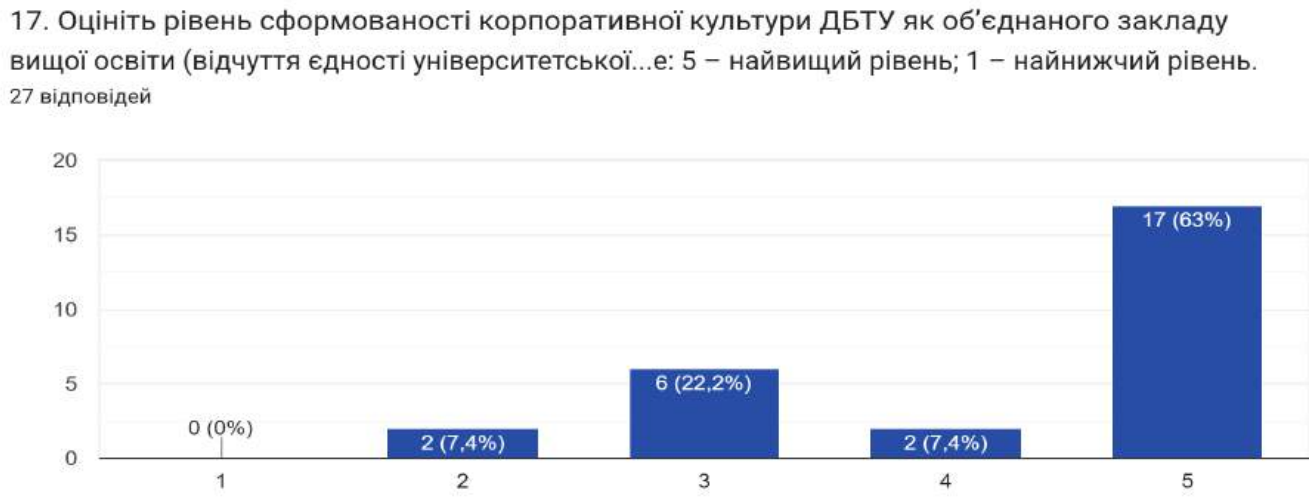
16. Якщо на попереднє питання Ви відповіли «Так, відомі» або «Так, частково відомі», оцініть якість такої підтримки за 5-бальною шкалою, де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Оцінки якості соціальної та консультативної підтримки в університеті мають переважно позитивний характер. Найвищий бал – 5 – поставили 52,4% респондентів (11 осіб), ще 28,6% (6 осіб) оцінили якість підтримки на 4 бали. Середню оцінку – 3 бали – обрали 19,0% опитаних (4 особи). Оцінок 1 та 2 бали не зафіксовано.

Позитивно оцінюють якість підтримки 81,0% респондентів, які ознайомлені з відповідними можливостями університету. Відсутність низьких оцінок свідчить про загалом сприятливе сприйняття наявних форм підтримки. Отримані відповіді можуть стати основою для подальшого розвитку соціальних і консультативних сервісів з урахуванням потреб працівників.

17. Оцініть рівень сформованості корпоративної культури ДБТУ як об'єднаного закладу вищої освіти (відчуття єдності університетської спільноти, взаємоповага, співпраця між підрозділами, спільні цінності та традиції тощо), за 5-бальною шкалою де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 63,0% респондентів (17 осіб), оцінку 4 бали – 7,4% (2 особи). Середній рівень – 3 бали – відзначили 22,2% опитаних (6 осіб), а 7,4% (2 особи) поставили 2 бали. Найнижчу оцінку – 1 бал – не обрав жоден респондент.

Позитивно оцінюють рівень сформованості корпоративної культури 70,4% опитаних, що свідчить про наявність відчуття єдності університетської спільноти серед більшості респондентів. Водночас об'єднання університету є процесом, що передбачає поступове формування спільних цінностей і традицій, тому отримані оцінки можуть слугувати орієнтиром для подальшого зміцнення корпоративної культури та відчуття приналежності до єдиної університетської спільноти.

18. Які, на Вашу думку, основні перепони для формування корпоративної культури університету?

39,1% відкритих відповідей мають позитивне або нейтральне забарвлення, що свідчить про загалом сприятливе сприйняття корпоративної культури університету частиною науково-педагогічних працівників. Респонденти зазначають відсутність зауважень і перешкод у цьому напрямі, а також

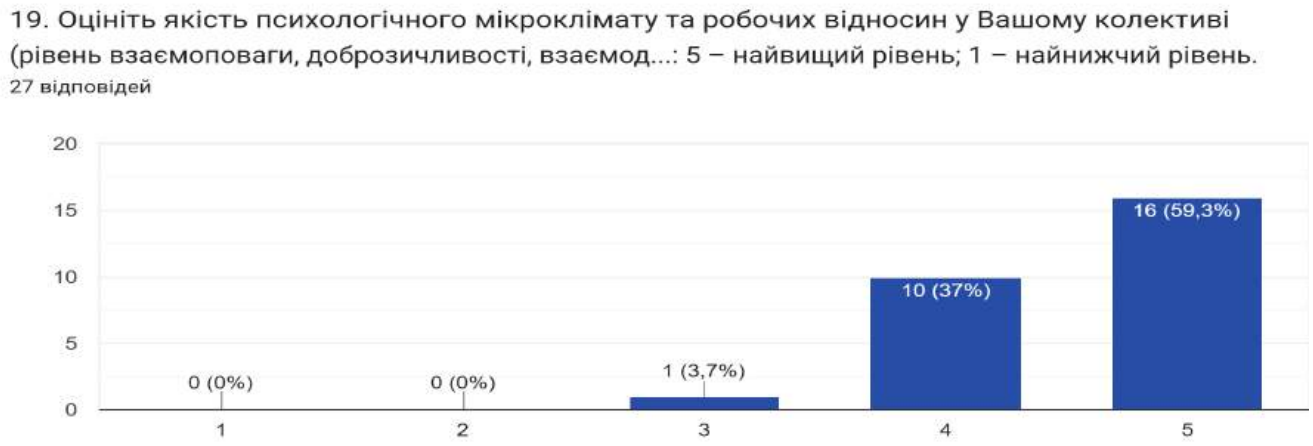
відзначають позитивні прояви професійної взаємодії, зокрема взаємодопомогу. Це дає підстави говорити про наявність позитивного досвіду співпраці та сприятливих передумов для подальшого розвитку корпоративної культури.

У 26,1% відповідей згадується вплив воєнного стану та дистанційного формату роботи, які обмежують можливості безпосереднього спілкування й проведення спільних заходів. Ці обставини значною мірою зумовлені зовнішніми чинниками та особливостями організації роботи в сучасних умовах.

Водночас 26,1% відповідей стосуються формування єдиної університетської спільноти, розвитку комунікації та утвердження спільних цінностей. Порушені питання можна розглядати як орієнтири для подальшого зміцнення взаємодії між працівниками, розширення можливостей для професійного спілкування та посилення відчуття приналежності.

Ще 8,7% відповідей стосуються організаційних і ресурсних аспектів, зокрема адміністративного навантаження та фінансування освіти й науки. Ці коментарі відображають окремі погляди працівників на умови, які можуть впливати на їхню залученість до спільних ініціатив. Загалом відкриті відповіді демонструють зацікавленість працівників у розвитку університетської спільноти та містять орієнтири для подальшого вдосконалення корпоративної культури з урахуванням актуальних умов діяльності університету.

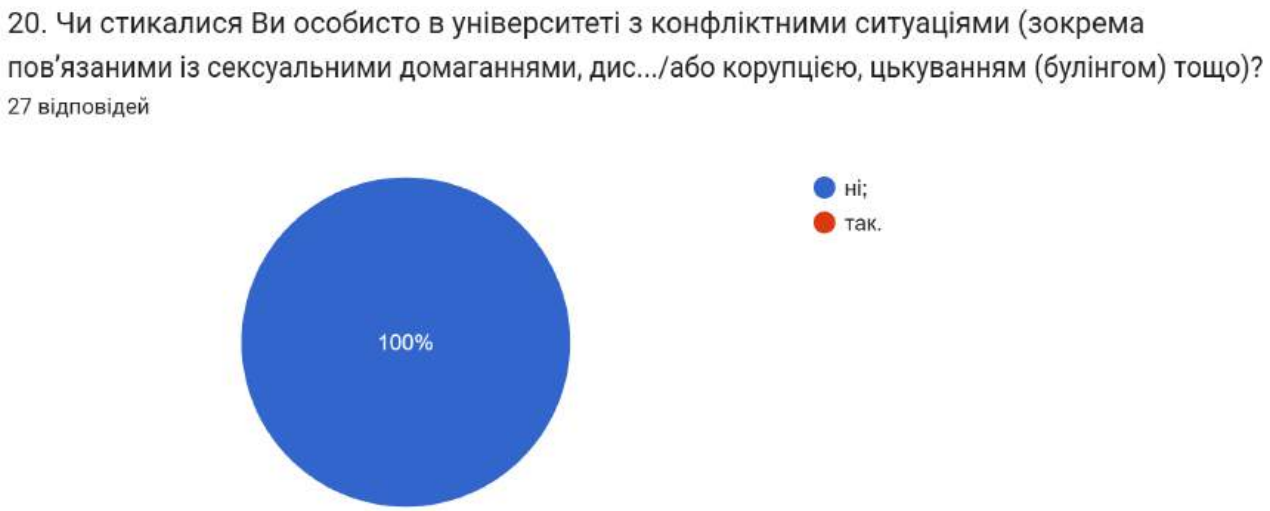
19. Оцініть якість психологічного мікроклімату та робочих відносин у Вашому колективі (рівень взаємоповаги, доброзичливості, взаємодопомоги, довіри, відкритості до спілкування, конструктивного вирішення конфліктів та комфортності співпраці між працівниками) за 5-бальною шкалою, де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Найвищий бал – 5 – поставили 16 респондентів (59,3%), ще 10 осіб (37,0%) оцінили психологічний мікроклімат на 4 бали. Отже, 96,3% опитаних позитивно оцінюють взаємодопомогу, доброзичливість та робочі відносини у своїх колективах.

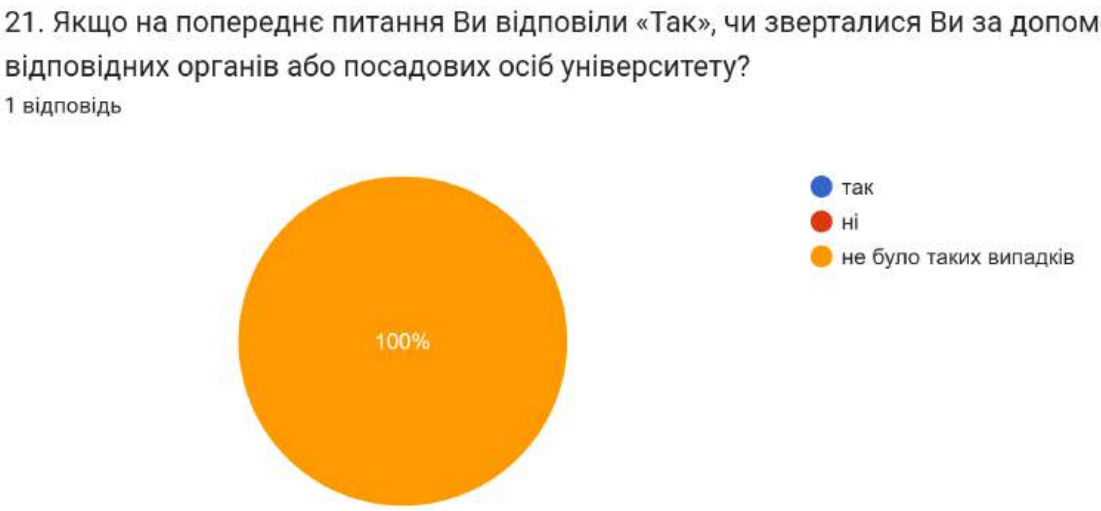
Лише один респондент (3,7%) обрав середню оцінку – 3 бали. Оцінок 1 і 2 бали не зафіксовано. Загалом отримані результати свідчать про сприятливий психологічний мікроклімат у колективах університету, високий рівень доброзичливості та позитивне сприйняття професійних відносин. Така атмосфера створює важливі передумови для ефективної командної роботи, взаємної підтримки й подальшого зміцнення корпоративної культури ДБТУ.

20. Чи стикалися Ви особисто в університеті з конфліктними ситуаціями?



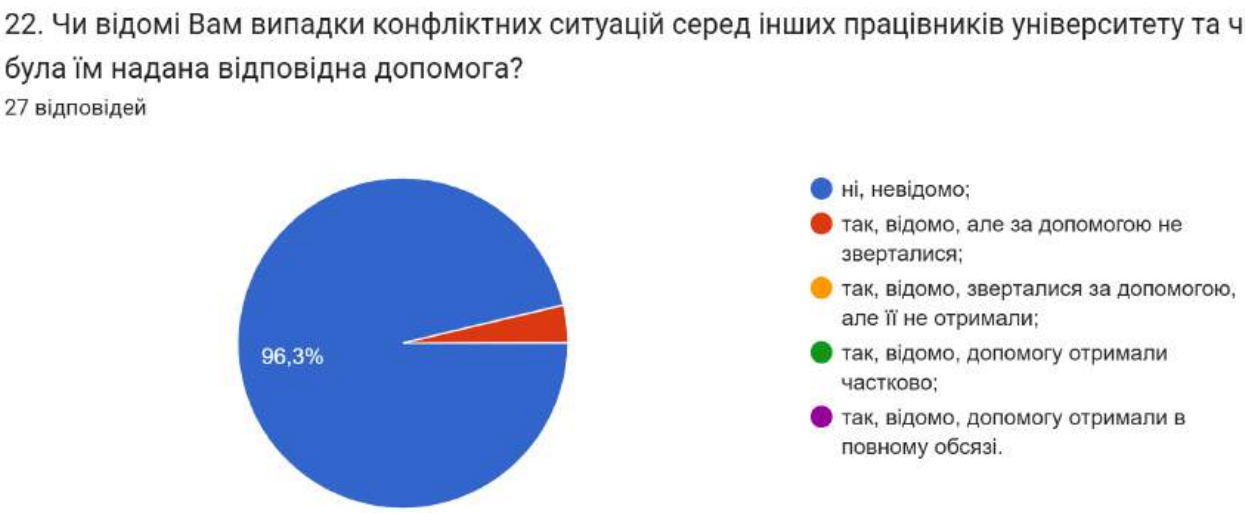
За результатами опитування, усі 27 респондентів (100,0%) зазначили, що особисто не стикалися в університеті з конфліктними ситуаціями, зокрема пов’язаними із сексуальними домаганнями, дискримінацією, корупцією, цькуванням (булінгом) тощо. Отриманий результат є позитивним показником і свідчить про відсутність серед опитаних особистого досвіду зіткнення із зазначеними проявами.

21. Якщо на попереднє питання Ви відповіли «Так», чи зверталися Ви за допомогою до відповідних органів або посадових осіб університету?



На запитання щодо звернення по допомогу до відповідних органів або посадових осіб університету отримано одну відповідь. Респондент зазначив, що таких випадків не було, тому потреби у зверненні по допомогу не виникало. Цей варіант становить 100,0% відповідей на запитання.

22. Чи відомі Вам випадки конфліктних ситуацій серед інших працівників університету та чи була їм надана відповідна допомога?



Переважна більшість опитаних – 26 осіб (96,3%) – зазначили, що їм невідомі випадки конфліктних ситуацій серед інших працівників університету. Лише один респондент (3,7%) повідомив, що йому відомий такий випадок.

Отримані результати свідчать про загалом сприятливу ситуацію у професійному середовищі університету. Це є позитивним показником психологічного клімату та робочих відносин у колективі.

23. Ваші пропозиції щодо вдосконалення умов праці, організації робочого часу, навчального навантаження та комунікації з керівництвом кафедри, факультету й університету (з урахуванням умов воєнного стану).

Аналіз відповідей на запитання щодо вдосконалення умов праці, організації робочого часу, навчального навантаження та комунікації з керівництвом показав, що пропозиції науково-педагогічних працівників охоплюють декілька основних напрямів.

Найчастіше порушувалися питання автоматизації освітнього процесу та вдосконалення цифрових інструментів – 21,1% відповідей. Зокрема, запропоновано запровадити єдину автоматизовану систему управління освітнім процесом, яка забезпечуватиме формування розкладу, облік навчального навантаження, ведення відомостей успішності, обмін повідомленнями та підготовку звітності. Також висловлено пропозиції щодо створення електронного розкладу з можливістю перегляду за викладачами та студентськими групами й синхронізації з календарем Google, скорочення дублювання інформації в різних документах і системах та впровадження корпоративної платформи для робочої комунікації.

Поліпшення матеріально-технічних умов праці згадували 15,8% респондентів. Серед побажань – додаткове облаштування робочих місць на кафедрах, забезпечення працівників допоміжною технікою та розширення доступу до платних цифрових ресурсів, зокрема Canva, ШІ тощо.

Ще 15,8% відповідей стосувалися гнучкості робочого часу, збалансованості навчального навантаження та безпеки праці. Працівники наголошували на важливості збереження гнучких умов роботи й комфортного розподілу навантаження з урахуванням воєнного стану.

Окремі пропозиції (10,5% відповідей) стосувалися подальшого розвитку взаємодії між кафедрами, факультетами та керівництвом університету. Зокрема, респонденти наголосили на важливості збереження оперативної комунікації та посилення спільної роботи над грантовими проєктами, госпдоговірними

дослідженнями, профорієнтаційною діяльністю й формуванням позитивного іміджу університету. Ці пропозиції відображають прагнення працівників до подальшого зміцнення командної взаємодії та реалізації спільних університетських цілей.

10,5% відповідей містили пропозиції щодо подальшого розвитку системи заохочення та визнання професійних досягнень працівників. Серед пропозицій – більш системне відзначення працівників за наукові, освітні, організаційні та міжнародні досягнення, а також за додатковий внесок у забезпечення діяльності університету в умовах воєнного стану. Крім того, 5,3% відповідей стосувалися врахування участі викладачів у розробленні ЄФВВ для Міністерства освіти і науки України під час оцінювання методичної роботи.

Водночас 26,3% респондентів зазначили, що загалом задоволені наявними умовами праці та організацією роботи й не мають пропозицій щодо суттєвих змін. Це свідчить про позитивне сприйняття організації професійної діяльності частиною опитаних.

Отже, серед основних напрямів удосконалення умов праці науково-педагогічні працівники виокремлюють цифровізацію та автоматизацію освітнього процесу, поліпшення матеріально-технічного забезпечення та гнучку організацію робочого часу. Важливими залишаються також додаткове матеріальне стимулювання й визнання професійних досягнень працівників.

24. Ваші пропозиції щодо вдосконалення можливостей участі у програмах підвищення кваліфікації, професійного розвитку та соціальної підтримки науково-педагогічних працівників в університеті (з урахуванням умов воєнного стану).

За результатами опитування 27 науково-педагогічних працівників щодо вдосконалення можливостей професійного розвитку та соціальної підтримки частина респондентів висловила конкретні пропозиції, тоді як інші зазначили, що наявні можливості їх задовольняють або наразі не мають додаткових побажань.

Найбільше пропозицій стосувалися розширення можливостей професійного розвитку та підвищення кваліфікації. Цей напрям відображено у 8 відповідях (29,6%). Респонденти запропонували розширити перелік безкоштовних онлайн-програм і курсів, забезпечити підвищення кваліфікації відповідно до нових вимог та потреб освітніх програм, розвивати співпрацю з іншими закладами вищої освіти, а також збільшити можливості участі в міжнародних стажуваннях, грантових програмах і професійних заходах. Окремо згадувалися курси

англійської мови та можливість стажування в комерційних структурах у майбутньому.

Питання фінансової підтримки професійного розвитку порушувалися у 4 відповідях (14,8%). Зокрема, запропоновано передбачити фінансування університетом програм підвищення кваліфікації та закордонних стажувань, частково або повністю компенсувати вартість навчання й участі в очних наукових конференціях у безпечних регіонах. Такі заходи дали б змогу розширити доступ працівників до професійного розвитку незалежно від їхніх особистих фінансових можливостей.

Важливість подальшого інформування про доступні програми та соціальну підтримку зазначено у 3 відповідях (11,1%). Працівники зацікавлені в отриманні своєчасної та повної інформації про можливості підвищення кваліфікації, стажування, грантові програми й доступні види допомоги.

Пропозиції щодо розширення соціальної та матеріальної підтримки містилися у 4 відповідях (14,8%). Зокрема, йшлося про додаткову допомогу на придбання й оновлення технічних засобів, необхідних для викладацької діяльності, надання адресної допомоги працівникам, які постраждали внаслідок бойових дій, а також запровадження додаткових соціальних гарантій для родин мобілізованих працівників.

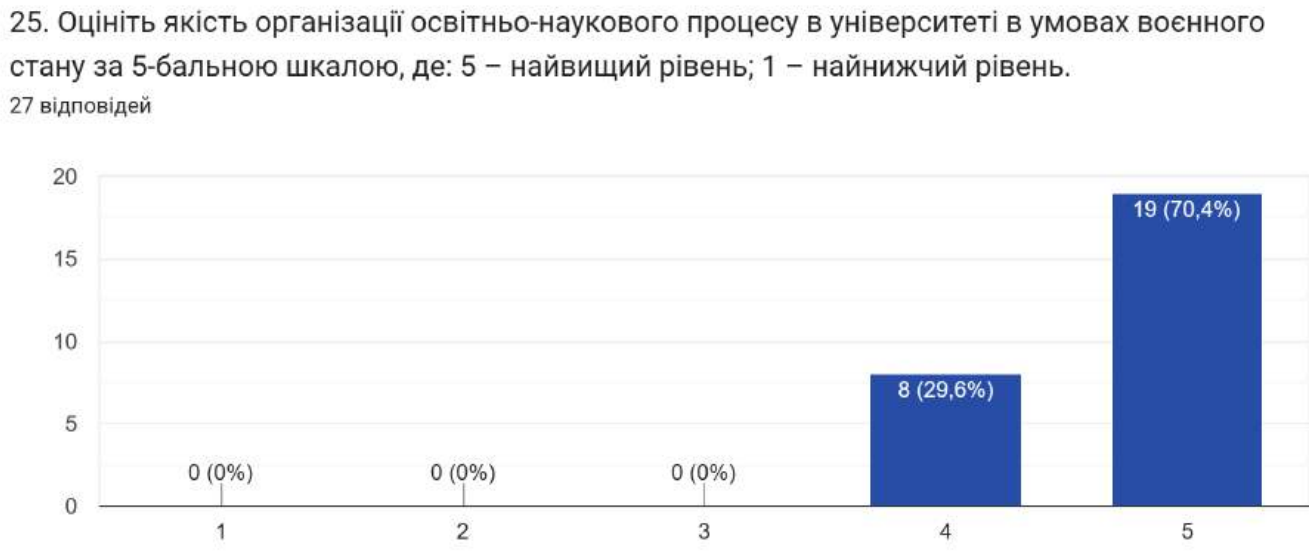
У 2 відповідях (7,4%) висловлено побажання щодо подальшого розширення можливостей участі в міжнародних грантових програмах та онлайн-стажуваннях, зокрема з урахуванням необхідності поєднання професійного розвитку з виконанням навчального навантаження. Такі пропозиції відображають зацікавленість працівників у використанні міжнародного досвіду та прагнення поєднувати професійне вдосконалення з основною діяльністю в університеті.

Важливо, що 6 респондентів (22,2%) зазначили, що їх усе влаштовує або наразі вони не мають додаткових пропозицій. Це свідчить про задоволеність наявними можливостями частини опитаних.

Отже, результати опитування засвідчують зацікавленість науково-педагогічних працівників у подальшому розширенні можливостей професійного розвитку, насамперед через доступ до безкоштовних програм підвищення кваліфікації, міжнародних стажувань і професійних заходів. Реалізація таких пропозицій сприятиме підтримці професійної активності працівників і створенню додаткових можливостей для їхнього розвитку.

Блок 4. Організація освітньо-наукового процесу

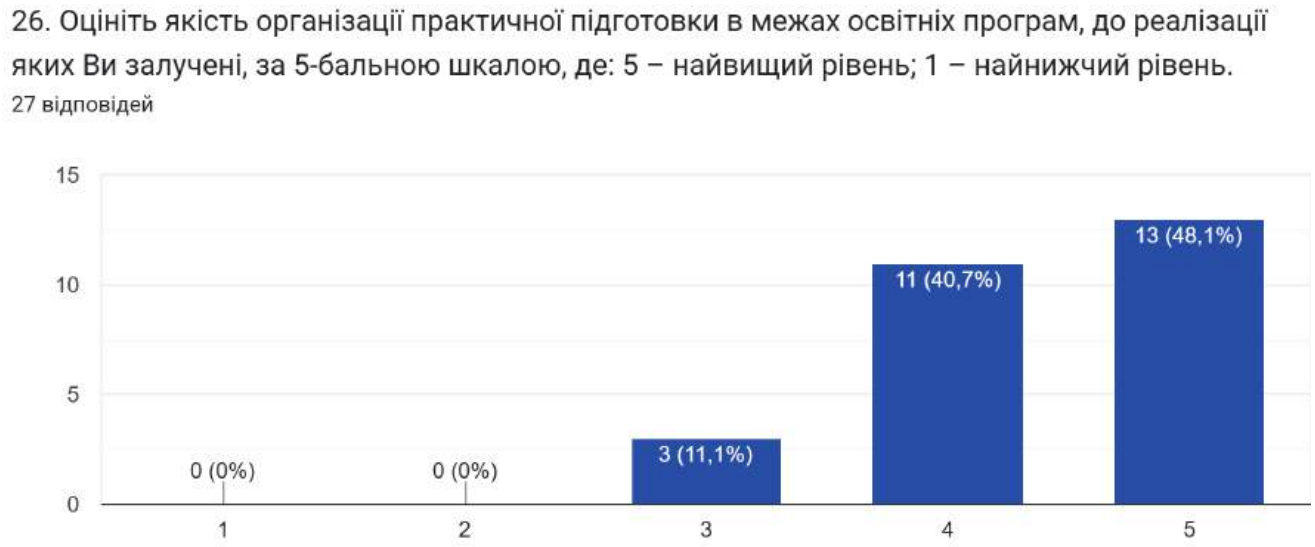
25. Оцініть якість організації освітньо-наукового процесу в університеті в умовах воєнного стану за 5-бальною шкалою, де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Оцінювання якості організації освітньо-наукового процесу в університеті в умовах воєнного стану демонструє виключно позитивні результати. Найвищий бал – 5 – поставили 19 респондентів (70,4%), ще 8 осіб (29,6%) оцінили організацію освітньо-наукового процесу на 4 бали. Отже, усі 27 опитаних (100,0%) позитивно оцінюють роботу університету за цим напрямом.

Загалом отримані результати підтверджують високий рівень задоволеності науково-педагогічних працівників організацією освітньо-наукової діяльності університету в умовах воєнного стану. Переважання найвищої оцінки свідчить про позитивне сприйняття організаційної роботи університету та його спроможність забезпечувати належний рівень освітньої й наукової діяльності в складних умовах.

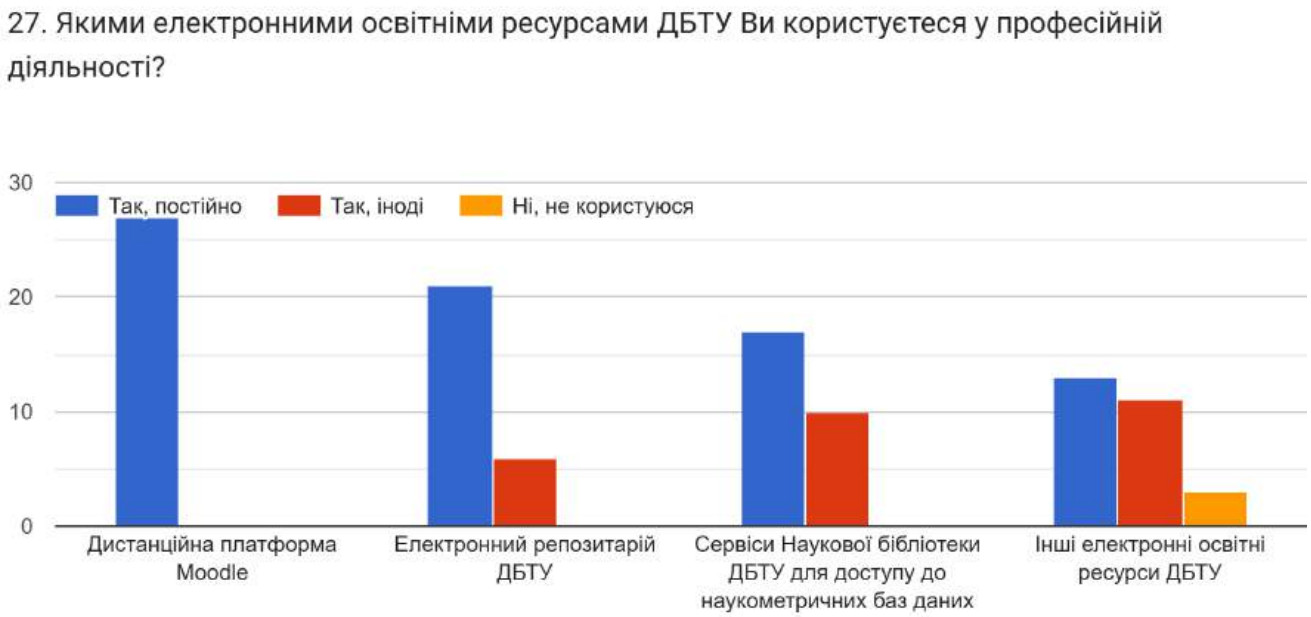
26. Оцініть якість організації практичної підготовки в межах освітніх програм, до реалізації яких Ви залучені, за 5-бальною шкалою, де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Практична підготовка в межах освітніх програм отримала високі оцінки від більшості науково-педагогічних працівників. Зокрема, 13 опитаних (48,1%) оцінили її організацію на 5 балів, а 11 осіб (40,7%) – на 4 бали. Сукупна частка позитивних оцінок становить 88,9%, що свідчить про загалом високу задоволеність організацією практичної складової освітнього процесу.

Троє респондентів (11,1%) поставили 3 бали. Водночас оцінок 1 і 2 бали не було, що підтверджує відсутність вираженого невдоволення серед учасників опитування. Отримані результати засвідчують позитивне сприйняття якості практичної підготовки в університеті.

27. Якими електронними освітніми ресурсами ДБТУ Ви користуєтеся у професійній діяльності?



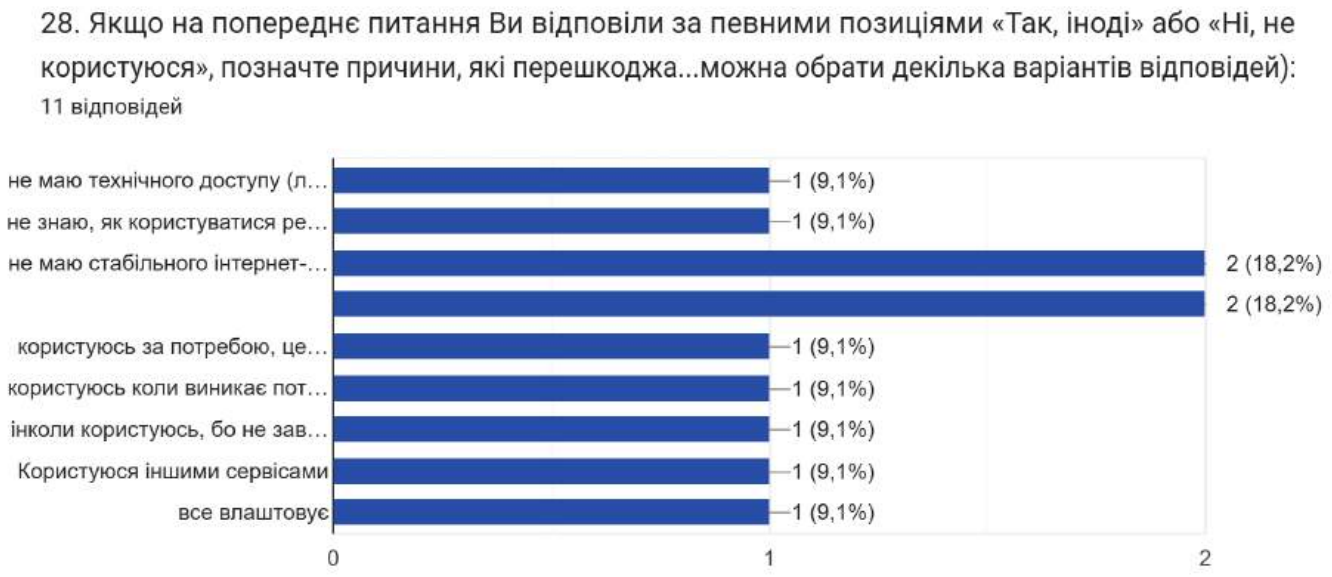
Електронні освітні ресурси ДБТУ посідають важливе місце у професійній діяльності науково-педагогічних працівників. Найбільш активно використовується дистанційна платформа Moodle: усі 27 респондентів зазначили, що користуються нею постійно. Це підтверджує її ключову роль у забезпеченні освітнього процесу та організації дистанційного навчання.

Електронний репозитарій ДБТУ також має високий рівень використання: 21 працівник користується ним постійно, ще 6 – час від часу. Сервісами Наукової бібліотеки ДБТУ для доступу до наукометричних баз даних постійно користуються 17 респондентів, а 10 звертаються до них іноді. Отже, ці ресурси є затребуваними для наукової та професійної діяльності, хоча інтенсивність їх використання відрізняється.

Щодо інших електронних освітніх ресурсів ДБТУ, 13 респондентів зазначили, що користуються ними постійно, 11 – час від часу, а 3 – не користуються. Такий розподіл може свідчити про різні потреби працівників і неоднакову актуальність окремих ресурсів для їхньої професійної діяльності.

Загалом результати демонструють активне використання основних електронних ресурсів університету, насамперед Moodle та електронного репозитарію.

28. Якщо на попереднє питання Ви відповіли за певними позиціями «Так, іноді» або «Ні, не користуюся», позначте причини, які перешкоджають використанню електронних освітніх ресурсів (можна обрати декілька варіантів відповідей):



Серед респондентів, двоє опитаних (18,2%) вказали на відсутність стабільного інтернет-зв'язку. Ще двоє респондентів (18,2%) не зазначивши конкретних причин.

По одному респонденту (по 9,1%) вказали на відсутність технічного доступу, потребу в консультації щодо користування ресурсами, використання ресурсів за потребою або лише за виникнення відповідних завдань, нерегулярне користування через відсутність необхідності, а також використання інших сервісів. Ще один учасник опитування зазначив, що його все влаштовує.

Загалом відповіді демонструють, що причини нерегулярного використання електронних ресурсів є різними: від технічних обмежень до індивідуальних потреб і звичок працівників. Подальше інформування про можливості цифрових платформ і надання консультацій за потреби сприятимуть комфортнішому користуванню ними. Водночас частина відповідей свідчить, що нерегулярне користування не завжди пов'язане з проблемами, а може бути зумовлене специфікою професійних завдань працівників.

29. Які сучасні програмні засоби Ви використовуєте для реалізації освітнього процесу та підвищення якості освіти за Вашими дисциплінами (без урахування браузерів, програм Microsoft Office та інших поширених програмних засобів загального користування)?

Аналіз відповідей НПП свідчить, що найчастіше згадувалися системи управління навчанням Moodle та Google Classroom – 9 відповідей (37,5%). Засоби онлайн-комунікації та проведення дистанційних занять, зокрема Zoom, Google Meet і Microsoft Teams, зазначено у 7 відповідях (29,2%). Графічний редактор Canva згадувався у 6 відповідях (25,0%). Використання цих інструментів сприяє організації навчальних матеріалів, проведенню онлайн-занять і створенню наочних освітніх ресурсів.

Інструменти штучного інтелекту, зокрема ChatGPT, Gemini, Claude та інші ШІ-сервіси, згадувалися у 6 відповідях (25,0%). Їх застосування свідчить про зацікавленість працівників сучасними технологіями для підтримки освітньої та професійної діяльності.

Інтерактивні платформи й засоби оцінювання, серед яких Kahoot!, Quizizz, Padlet, Miro та Google Forms, зазначено у 4 відповідях (16,7%). Вони створюють можливості для проведення опитувань, активізації взаємодії зі здобувачами освіти та перевірки засвоєння навчального матеріалу.

Спеціалізовані програмні засоби й професійні сервіси, зокрема R, Google Analytics 4, Google Trends, Google Ads, TradingView, yEd, калькулятори страхових тарифів та навчальні симулятори, згадувалися у 5 відповідях (20,8%). Їх використання відображає потребу в інструментах, що відповідають специфіці окремих дисциплін і професійних напрямів.

Загалом результати демонструють використання науково-педагогічними працівниками різноманітних цифрових інструментів для організації навчання, онлайн-комунікації, створення навчального контенту, інтерактивного оцінювання та виконання спеціалізованих завдань. Це свідчить про різноманітність цифрових практик і можливість подальшого розвитку технологічного забезпечення освітнього процесу з урахуванням потреб різних дисциплін.

30. Якщо Ви не використовуєте сучасні програмні засоби, але маєте в них потребу, зазначте, що перешкоджає їх використанню



За результатами опитування отримано 8 відповідей щодо перешкод у використанні сучасних програмних засобів. По 50% респондентів зазначили, що не використовують додаткові програмні засоби через відсутність потреби, а 50% – на необхідність отримання ліцензії.

31. Чи зверталися Ви до адміністрації кафедри, факультету або університету щодо отримання допомоги у вирішенні питання забезпечення необхідними програмними засобами для реалізації освітнього процесу за Вашими освітніми компонентами?



Серед респондентів, які зверталися до адміністрації кафедри, факультету або університету по допомогу у вирішенні питань забезпечення освітнього процесу, у 2 осіб (9,5% від загальної кількості відповідей) питання перебуває на розгляді, а в 1 особи (4,8%) його було вирішено.

Водночас 18 респондентів (85,7%) зазначили, що не зверталися по допомогу. Оскільки цей варіант охоплює також працівників, які не мали потреби в такому зверненні, ці відповіді не свідчать про наявність проблем із забезпеченням освітнього процесу. Отже, результати щодо звернень по допомогу оцінено з урахуванням того, що для більшості опитаних таке звернення не було актуальним.

32. Якщо на попереднє питання Ви відповіли «так, але питання не було вирішено», зазначте причину:



На запитання щодо причин невирішення питання забезпечення необхідними програмними засобами для реалізації освітнього процесу отримано 2 відповіді. Один респондент (50%) зазначив високу вартість необхідного програмного забезпечення. Інша відповідь (50%) не містить конкретної причини, оскільки замість пояснення було вказано прочерк.

Водночас у попередньому запитанні жоден із респондентів не обрав варіант «так, але питання не було вирішено». Отже, результати цих двох запитань не узгоджуються між собою, що може бути пов’язано з особливостями заповнення анкети. У зв’язку з цим ці результати не можна інтерпретувати.

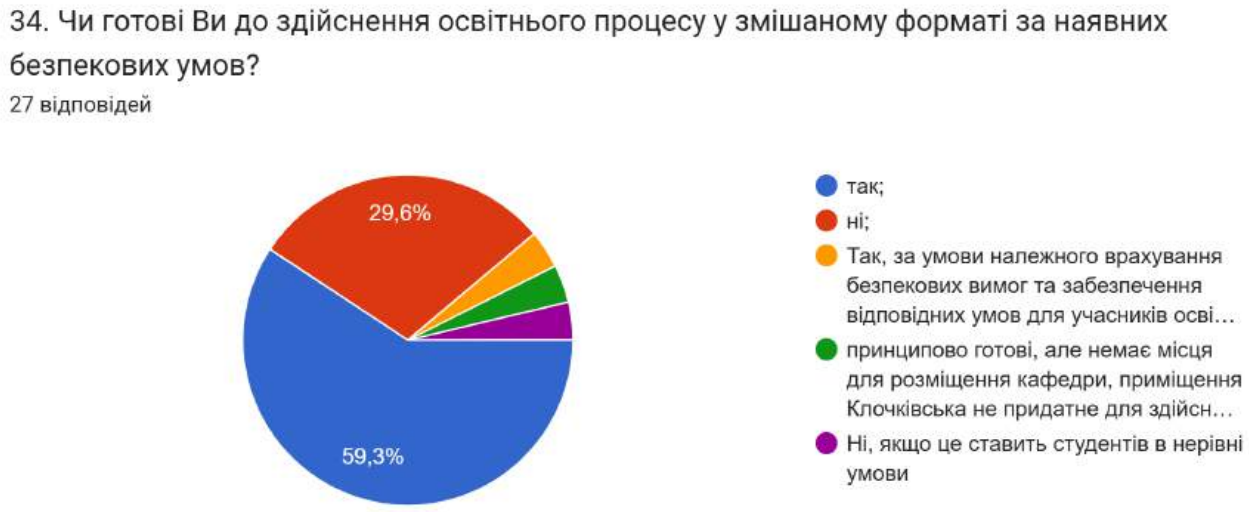
33. Які способи комунікації Ви використовуєте для взаємодії зі здобувачами освіти? (можна обрати декілька варіантів)



Найпоширенішими способами комунікації науково-педагогічних працівників зі здобувачами освіти є месенджери (Telegram, Viber тощо) та платформа Moodle – їх зазначили по 26 респондентів (96,3%). Телефонний зв'язок використовують 20 осіб (74,1%), а взаємодію через деканат – 17 осіб (63,0%). Корпоративну електронну пошту обрали 14 респондентів (51,9%). Особисту електронну пошту та можливість обирати зручну форму взаємодії зі здобувачами освіти зазначили по 1 респонденту (3,7%).

Отримані результати свідчать про активне використання цифрових каналів комунікації, насамперед месенджерів і Moodle, а також телефонного зв'язку. Водночас застосування кількох способів взаємодії дає змогу підтримувати комунікацію зі здобувачами освіти з урахуванням різних ситуацій і потреб учасників освітнього процесу.

34. Чи готові Ви до здійснення освітнього процесу у змішаному форматі за наявних безпекових умов?



За результатами опитування, більшість науково-педагогічних працівників – 16 осіб (59,3%) – підтвердили готовність до здійснення освітнього процесу у змішаному форматі за наявних безпекових умов. Водночас 8 респондентів (29,6%) зазначили, що не готові до такого формату. Ще 3 особи (11,1%) висловили готовність за певних умов: належного врахування безпекових вимог і забезпечення відповідних умов для учасників освітнього процесу, розв'язання питання з приміщеннями для кафедри, а також недопущення нерівних умов для здобувачів освіти.

Отже, більшість опитаних загалом готові до змішаного формату навчання, проте відповіді свідчать про важливість належного забезпечення безпеки та відповідної матеріально-технічної бази.

35. Які слабкі сторони, на Вашу думку, існують у підготовці здобувачів освіти в університеті в умовах воєнного стану?

Аналіз відповідей на запитання показав, що найчастіше респонденти звертали увагу на обмежені можливості живого спілкування та соціальної взаємодії – 7 відповідей (33,3%). Зокрема, зазначалася нестача безпосереднього спілкування між здобувачами освіти та викладачами, недостатність неформальної комунікації й зниження соціальної активності студентів.

Таку саму кількість відповідей (7; 33,3%) становили коментарі щодо організації практичної підготовки. Респонденти відзначали обмежені можливості проходження практики на підприємствах через безпекові ризики та складність організації практичного навчання в очному форматі.

Безпекові та інфраструктурні проблеми також були серед найбільш помітних труднощів – їх згадано у 7 відповідях (33,3%). Серед них – повітряні тривоги та нестабільне електропостачання.

На зниження мотивації та залученості здобувачів освіти вказали 5 респондентів (23,8%). У відповідях згадувалися труднощі з концентрацією уваги, інколи недостатня активність студентів і підвищене психологічне навантаження, пов'язане з умовами воєнного стану. Окремо 4 респонденти (19,0%) відзначили проблеми з доступом через перебої електропостачання та нестабільний інтернет-зв'язок.

Ще 3 респонденти (14,3%) звернули увагу на особливості дистанційного навчання, зокрема складнощі з поглибленим засвоєнням складних тем без безпосереднього супроводу викладача.

Отже, відповіді засвідчують, що в умовах воєнного стану особливого значення набувають забезпечення безпечних умов навчання, розширення можливостей практичної підготовки, підтримка регулярної взаємодії між учасниками освітнього процесу та подальше створення умов для підтримання мотивації здобувачів освіти.

36. Як Ви забезпечуєте подолання або компенсацію зазначених недоліків у межах викладання Ваших дисциплін?

Найбільш поширеними заходами є адаптація організації навчання до умов дистанційного та змішаного форматів, зокрема поєднання синхронної й асинхронної роботи, надання електронних навчально-методичних матеріалів, коротких відеолекцій і текстових пояснень, а також установлення гнучких термінів виконання завдань. Окрему увагу викладачі приділяють індивідуальним консультаціям і можливості опрацювання матеріалів пропущених занять.

Важливим напрямом є посилення практичної спрямованості навчання. Для цього використовуються практичні завдання, професійні кейси, аналіз реальних ситуацій, моделювання виробничих процесів і захист виконаних завдань у форматі відеовідповідей. Такі підходи допомагають пов'язувати теоретичні знання з майбутньою професійною діяльністю здобувачів освіти.

Для підвищення мотивації студентів викладачі впроваджують інтерактивні формати та елементи гейміфікації, пропонують творчі завдання й міні-доповіді, організовують групову роботу, дискусії та обговорення життєвого досвіду в контексті навчальних дисциплін. Це сприяє активнішому залученню здобувачів освіти до навчання та розвитку навичок комунікації й аргументації власної позиції.

Серед інших заходів зазначено вдосконалення методичного забезпечення, збільшення обсягу візуальної інформації, використання сучасних онлайн-технологій і застосування індивідуального підходу до кожного здобувача освіти. Окремі викладачі наголосили на особистій комунікації зі студентами та наданні додаткових навчальних матеріалів.

Отже, науково-педагогічні працівники переважно зосереджуються на адаптації навчальних матеріалів, гнучкій організації освітнього процесу, посиленні практичної складової та індивідуальній підтримці здобувачів освіти. Застосування таких підходів сприяє подоланню або компенсації зазначених труднощів у межах викладання дисциплін.

37. Наведіть Ваші пропозиції щодо вдосконалення освітнього процесу в університеті в умовах воєнного стану.

Найбільш виразно представлений напрям розвитку дистанційного та асинхронного навчання. Респонденти пропонують створювати бази знань із короткими відеолекціями, розширювати доступ до електронних навчальних матеріалів, удосконалювати дистанційні освітні ресурси та забезпечувати оперативну комунікацію зі здобувачами освіти в разі зміни безпекових умов.

Важливе місце посідає вдосконалення практичної підготовки. Серед пропозицій – розширення співпраці з підприємствами та базами практики, організація практичного навчання за фахом за кордоном, а також створення симуляційних програм і цифрових аналогів професійної діяльності, які частково компенсуватимуть обмежені можливості отримання практичного досвіду в реальних умовах.

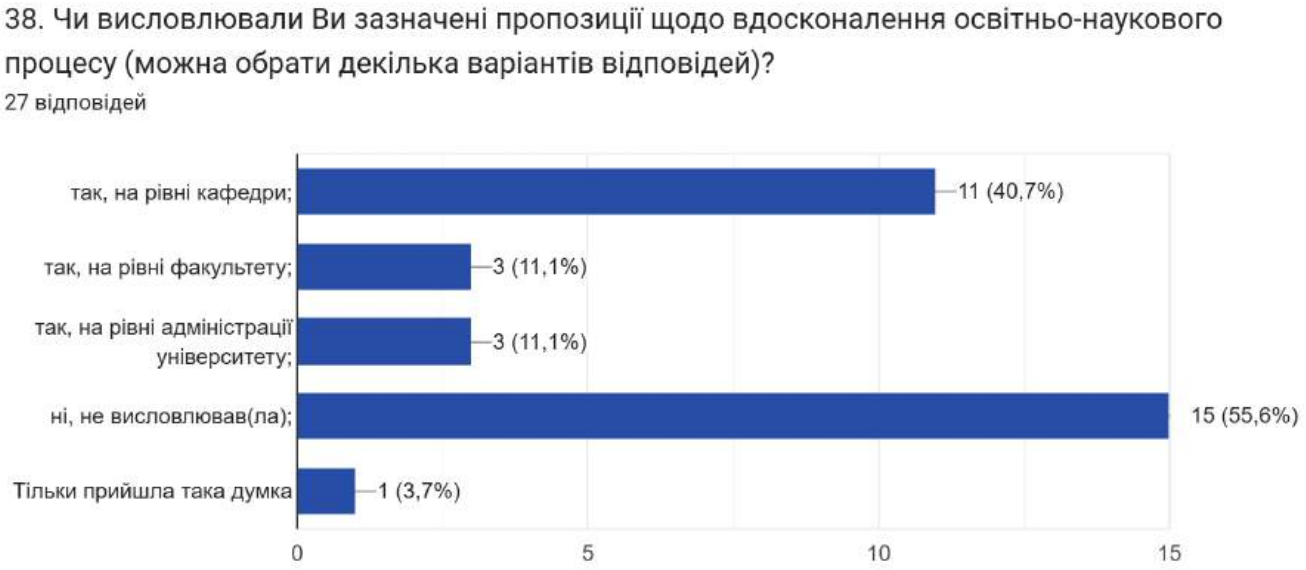
Окрему увагу приділено цифровізації управління освітнім процесом. Зокрема, запропоновано впровадити єдину автоматизовану систему обміну інформацією між деканатами, викладачами та здобувачами освіти, а також розширити використання сучасних професійних цифрових платформ.

Серед інших пропозицій зазначено створення безпечних умов для навчання, урахування психоемоційного стану здобувачів освіти та забезпечення психологічної підтримки. Водночас окремі респонденти висловили думку, що в

умовах воєнного стану реалізація деяких змін є обмеженою, або зазначили, що не мають конкретних пропозицій.

Загалом відповіді свідчать про зацікавленість науково-педагогічних працівників у подальшому вдосконаленні освітнього процесу через гнучку організацію навчання, цифровізацію, розвиток практичних компетентностей і використання сучасних технологій. Реалізація запропонованих заходів потребує комплексного підходу на рівні університету з урахуванням безпекових умов і реальних можливостей закладу.

38. Чи висловлювали Ви зазначені пропозиції щодо вдосконалення освітньо-наукового процесу (можна обрати декілька варіантів відповідей)?



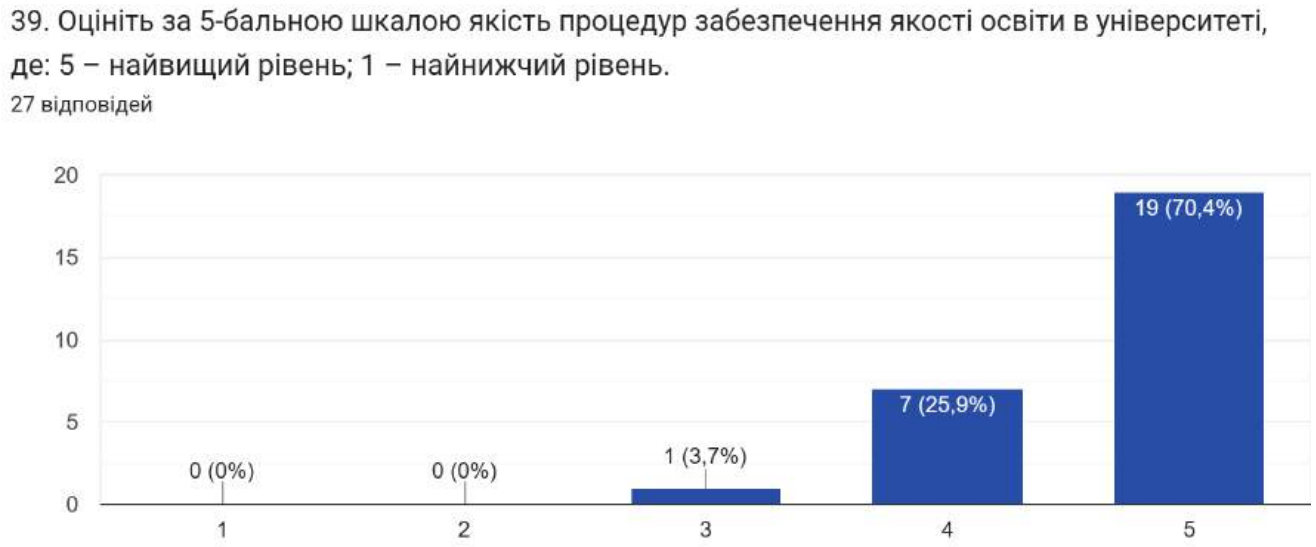
За результатами опитування, 15 респондентів (55,6%) зазначили, що не висловлювали пропозицій щодо вдосконалення освітньо-наукового процесу. Водночас 11 осіб (40,7%) повідомили, що висловлювали відповідні пропозиції на рівні кафедри. По 3 респонденти (11,1%) зазначили, що порушували такі питання на рівні факультету та адміністрації університету. Ще 1 респондент (3,7%) зауважив, що відповідна думка сформувалася лише нещодавно.

Отже, найчастіше пропозиції щодо вдосконалення освітньо-наукового процесу обговорюються на рівні кафедр. Водночас результати вказують на можливість активізації залучення науково-педагогічних працівників до обговорення та подання пропозицій на рівні факультетів і університету. Оскільки

респонденти могли обирати декілька варіантів відповіді, сума відсотків перевищує 100%.

Блок 5. Якість освіти

39. Оцініть за 5-бальною шкалою якість процедур забезпечення якості освіти в університеті, де: 5 – найвищий рівень; 1 – найнижчий рівень.



Результати оцінювання якості процедур забезпечення якості освіти в університеті свідчать про позитивне сприйняття їхньої ефективності науково-педагогічними працівниками. Найвищу оцінку – 5 балів – поставили 19 респондентів (70,4%), ще 7 осіб (25,9%) оцінили якість процедур на 4 бали. Оцінку 3 бали обрав 1 респондент (3,7%). Оцінок 1 і 2 бали не зафіксовано.

Отже, 96,3% опитаних оцінили якість процедур забезпечення якості освіти на 4–5 балів, що свідчить про високий рівень задоволеності наявними підходами до забезпечення якості освіти в університеті.

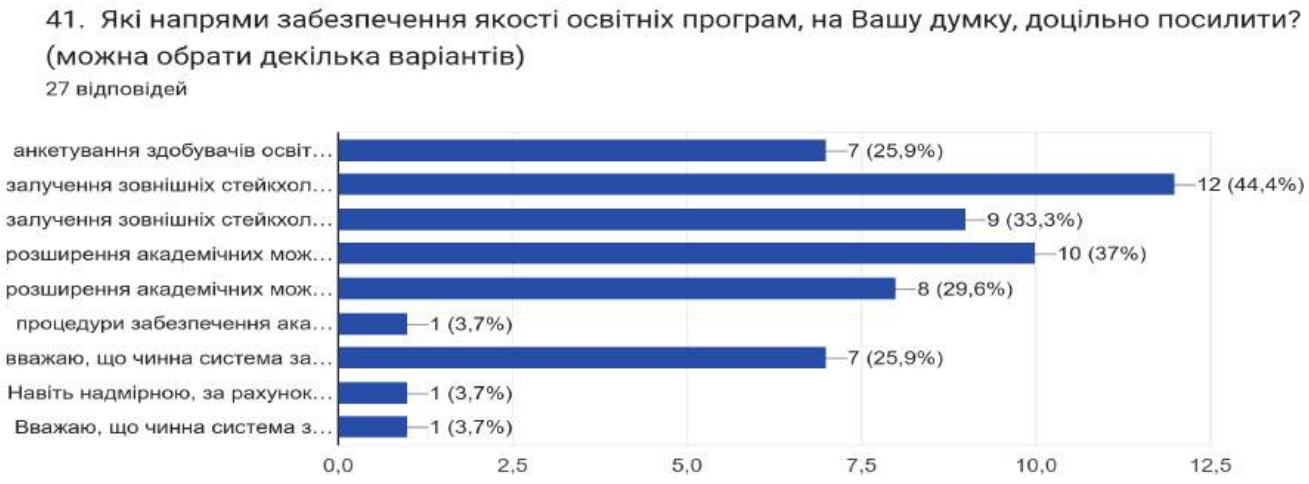
40. Чи залучаєтеся Ви до періодичного перегляду змісту освітніх програм в університеті?



Результати опитування свідчать про активне залучення науково-педагогічних працівників до періодичного перегляду змісту освітніх програм. Зокрема, 10 респондентів (37,0%) беруть участь у цьому процесі як члени кафедри, 9 осіб (33,3%) – як члени проєктних груп або груп удосконалення, а 8 осіб (29,6%) – як гаранти освітніх програм.

Таким чином, усі опитані (100%) зазначили свою участь у перегляді змісту освітніх програм у межах відповідних професійних ролей. Це свідчить про високу залученість науково-педагогічних працівників до актуалізації змісту освітніх програм та їх удосконалення з урахуванням потреб освітнього процесу.

41. Які напрями забезпечення якості освітніх програм, на Вашу думку, доцільно посилити? (можна обрати декілька варіантів)

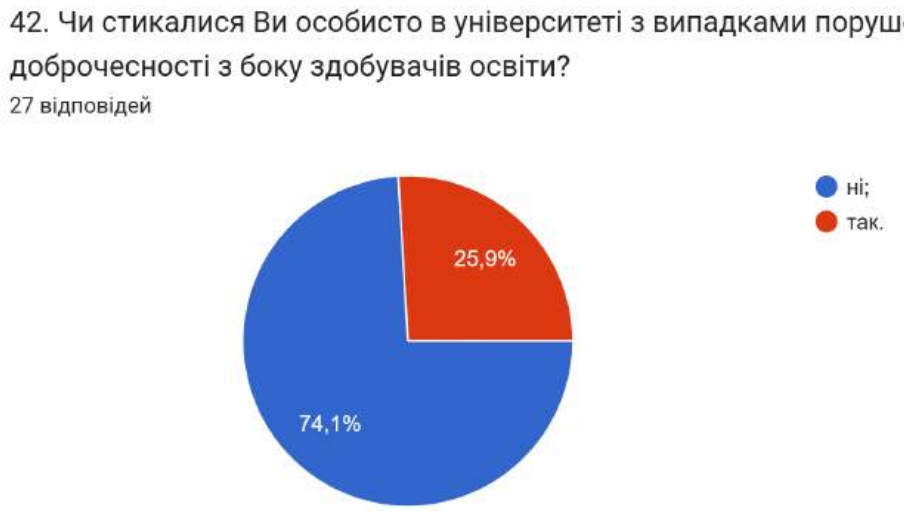


Серед напрямів удосконалення системи забезпечення якості освітніх програм найчастіше респонденти відзначали залучення зовнішніх стейкхолдерів до реалізації освітнього процесу – 12 осіб (44,4%). Розширення академічних можливостей здобувачів освіти вважають доцільним 10 респондентів (37,0%), а залучення зовнішніх стейкхолдерів до процедур забезпечення якості освітніх програм підтримали 9 осіб (33,3%). Розширення академічних можливостей викладачів зазначили 8 респондентів (29,6%), а анкетування здобувачів освіти, випускників, роботодавців і викладачів – 7 осіб (25,9%).

Водночас 8 респондентів (29,6%) вважають чинну систему забезпечення якості освітніх програм ефективною та такою, що не потребує додаткового вдосконалення. Окремо 1 респондент (3,7%) звернув увагу на процедури забезпечення академічної доброчесності, а ще 1 (3,7%) висловив думку про надмірність чинної системи.

Отже, результати свідчать про зацікавленість працівників у посиленні взаємодії із зовнішніми стейкхолдерами та розширенні академічних можливостей здобувачів освіти й викладачів. Водночас майже третина опитаних позитивно оцінює чинну систему забезпечення якості освітніх програм і не вважає за необхідне її додаткове вдосконалення. Результат вказує на доцільність подальшого розвитку наявних процедур з урахуванням пропозицій учасників освітнього процесу та збереженням ефективних практик.

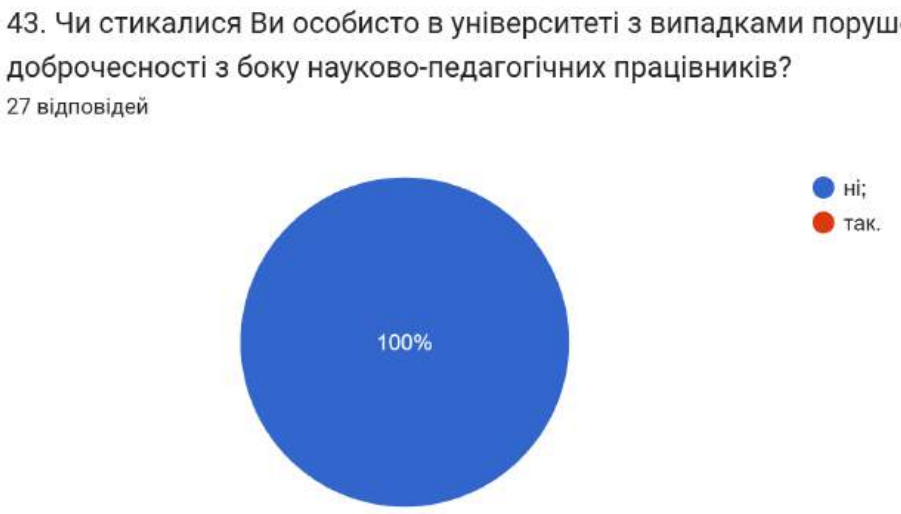
42. Чи стикалися Ви особисто в університеті з випадками порушення академічної доброчесності з боку здобувачів освіти?



Більшість опитаних науково-педагогічних працівників – 20 осіб (74,1%) – зазначили, що особисто не стикалися в університеті з випадками порушення академічної доброчесності з боку здобувачів освіти. Водночас 7 респондентів (25,9%) повідомили про наявність такого досвіду.

Отримані результати свідчать, що більшість опитаних не стикалися з випадками порушення академічної доброчесності з боку здобувачів освіти. Водночас відповіді чверті респондентів вказують на актуальність подальшої уваги до формування культури академічної доброчесності, роз'яснення її принципів здобувачам освіти та послідовного дотримання відповідних вимог під час виконання навчальних робіт.

43. Чи стикалися Ви особисто в університеті з випадками порушення академічної доброчесності з боку науково-педагогічних працівників?



Усі опитані науково-педагогічні працівники – 27 осіб (100%) – зазначили, що особисто не стикалися в університеті з випадками порушення академічної доброчесності з боку інших науково-педагогічних працівників, що є позитивним показником.

44. Якщо на питання 42 та/або 43 Ви відповіли «Так», які дії були Вами вжиті для вирішення ситуації?

Аналіз відповідей щодо дій, вжитих у разі виявлення порушень академічної доброчесності, засвідчив, що першочергова увага приділяється роз'ясненню здобувачам освіти вимог академічної доброчесності та обговоренню виявлених

проблем. Респонденти зазначали, що пояснювали студентам необхідність дотримання відповідних принципів і надавали рекомендації щодо виправлення недоліків у роботах.

Наступним заходом було повернення робіт на доопрацювання та надання можливості здобувачам освіти самостійно виконати завдання повторно.

Отже, у відповідях простежується підхід, спрямований на роз'яснення вимог академічної доброчесності, виправлення виявлених недоліків і формування відповідального ставлення здобувачів освіти до виконання навчальних завдань.