

**АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**  
**за результатами опитування науково-педагогічних працівників**  
**приладобудівного факультету**  
**щодо умов професійної діяльності, організації освітнього процесу,**  
**академічної доброчесності, безпеки та психологічного клімату**  
**в КПІ ім. Ігоря Сікорського**  
**за 2023–2024 навчальний рік**

З метою вивчення актуальних проблем організації освітнього процесу, умов професійної діяльності, морально-психологічного клімату, дотримання принципів академічної доброчесності, гендерної рівності та безпеки освітнього середовища в університеті було проведено опитування науково-педагогічних працівників.

Опитування проводилося Навчально-науковим центром прикладної соціології «Соціоплюс» КПІ ім. Ігоря Сікорського. Дослідження мало на меті отримання зворотного зв'язку від працівників університету щодо ключових аспектів професійної діяльності, визначення проблемних питань та оцінювання ефективності окремих напрямів функціонування університетського середовища.

У межах опитування було проаналізовано оцінки респондентів щодо матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу, організації навчальної роботи, використання сучасних освітніх технологій, рівня академічної доброчесності, безпеки та психологічного комфорту під час роботи в університеті. Особливу увагу приділено питанням гендерної рівності, недискримінації, ментального здоров'я та особливостям професійної діяльності в умовах воєнного стану.

Результати дослідження дозволяють оцінити актуальний стан освітнього середовища, визначити найбільш проблемні аспекти професійної діяльності працівників та сформулювати рекомендації щодо подальшого вдосконалення внутрішньої політики університету й організації освітнього процесу.

На рисунку 1 наведено результати опитування щодо найбільш актуальних проблем на рівні університету. Отримані результати свідчать про те, що основні виклики, які турбують респондентів, пов'язані насамперед із наслідками воєнного стану, забезпеченням безпеки та організацією освітнього процесу.

Найбільш актуальною проблемою респонденти визначили відтік студентів через війну — цей варіант обрали 54,8 % опитаних. Такий результат свідчить про суттєвий вплив безпекової ситуації та міграційних процесів на стабільність контингенту здобувачів освіти.

Вагомою проблемою також залишається матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, на яке вказали 45,2 % респондентів. Крім того, 35,5 % опитаних відзначили недостатню кількість місць в укриттях, що свідчить про актуальність питань безпеки та необхідність створення належних умов для організації освітнього процесу в умовах воєнного стану.

Помітна частка респондентів акцентує увагу на труднощах налагодження дистанційної роботи зі студентами в умовах війни (30,6 %) та проблемах забезпечення якості освіти (27,4 %). Це може свідчити про складність підтримання ефективної взаємодії зі здобувачами освіти та необхідність подальшого вдосконалення освітнього процесу.

Частина опитаних також серед актуальних проблем визначила проведення ремонтів у навчальних аудиторіях (24,2 %) та надмірне робоче навантаження (22,6 %). Водночас по 21,0 % респондентів звернули увагу на проблему негативного

психологічного стану викладачів і студентів та питання безпеки під час перебування на території університету.

Менш поширеними, але також важливими, респонденти вважають проблеми, пов'язані зі звітуванням за виконану роботу та заповненням рейтингу науково-педагогічних працівників (16,1 %), оплатою праці (14,5 %) та відсутністю інструментів оцінки впливу штучного інтелекту на навчальні результати студентів (9,7 %).

Найменшу підтримку отримали питання дотримання академічної доброчесності, благоустрою території університету та незручності розкладу занять — кожен із цих варіантів обрали по 4,8 % респондентів.

Результати опитування демонструють, що найбільше занепокоєння в учасників освітнього процесу викликають проблеми, пов'язані з наслідками війни, безпекою, матеріально-технічним забезпеченням та організацією навчання в сучасних умовах.



Рисунок 1

Результати оцінювання респондентами стану забезпеченості лабораторій та навчальної інфраструктури факультету/інституту (рис. 2) свідчать про загалом помірно позитивне сприйняття матеріально-технічного стану освітнього середовища. Водночас відповіді опитаних демонструють наявність окремих проблемних аспектів, які потребують подальшого вдосконалення.

Найбільш позитивно респонденти оцінили загальний технічний стан навчальних аудиторій. Найбільша частка опитаних (46,0 %) надала оцінку «5», ще 19,0 % — оцінку «6», а 7,9 % — «7». Водночас 12,7 % респондентів оцінили цей показник на «4», а незначна частка опитаних надала нижчі оцінки. Отримані результати свідчать про загалом задовільний стан аудиторного фонду.

Оцінювання забезпеченості лабораторій сучасними комп'ютерами та обладнанням продемонструвало більш неоднозначний розподіл відповідей. Найчастіше респонденти обирали оцінки «5» та «6» — по 23,8 %, тоді як 20,6 % опитаних надали оцінку «4». Разом із тим частина респондентів оцінила цей аспект нижче середнього: 15,9 % — на «3», 4,8 % — на «2», а 1,6 % — на «1». Це може свідчити про нерівномірний рівень технічного оснащення лабораторій та потребу в оновленні обладнання.

Схожа тенденція спостерігається і щодо забезпеченості лабораторій необхідним спеціальним програмним забезпеченням. Найбільша частка респондентів надала оцінку «4» (25,4 %), тоді як оцінки «5» і «6» обрали 22,2 % та 19,0 % опитаних відповідно. Водночас 14,3 % респондентів визначили цей показник на рівні «3», а 7,9 % — на рівні «2». Це свідчить про потребу подальшого оновлення та розширення доступу до сучасного спеціалізованого програмного забезпечення.

Технічний стан приміщень загального користування у корпусах (туалетів, холів) респонденти оцінили стриманіше. Найбільша частка опитаних (34,9 %) надала оцінку «5», ще по 19,0 % — оцінки «4» та «6». Разом із тим 12,7 % респондентів оцінили цей

показник на «3», а 4,8 % — на «2». Наявність низьких оцінок може свідчити про потребу покращення умов утримання та оновлення приміщень загального користування.

Загалом результати опитування демонструють, що респонденти переважно позитивно оцінюють стан навчальної інфраструктури факультету/інституту, однак водночас вказують на необхідність подальшої модернізації лабораторного обладнання, спеціалізованого програмного забезпечення та приміщень загального користування.

**ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕНOSTІ ЛАБОРАТОРІЙ ВАШОГО  
ФАКУЛЬТЕТУ/ІНСТИТУТУ**

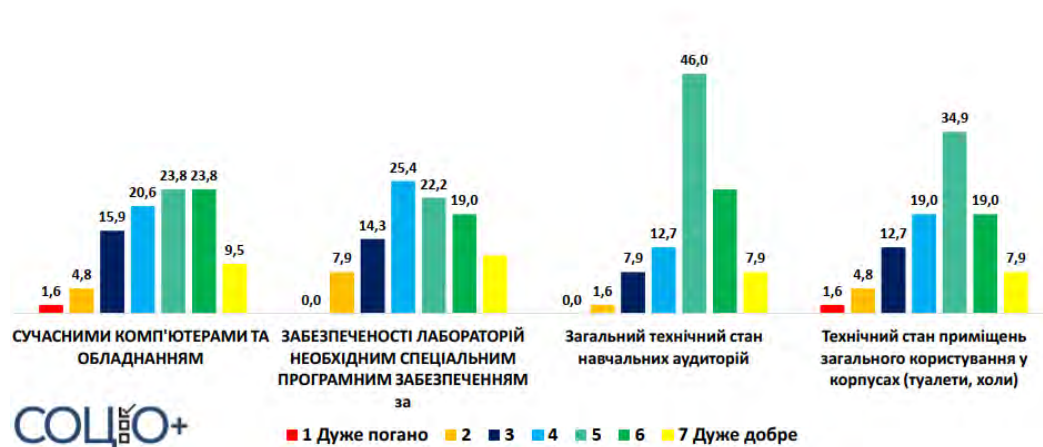


Рисунок 2

Аналіз відповідей респондентів щодо чинників, які негативно впливають на якість підготовки здобувачів освіти (рис. 3), демонструє, що основні труднощі учасники опитування пов'язують із наслідками тривалого дистанційного навчання та зниженням навчальної мотивації студентів.

Найбільш суттєвим недоліком опитані вважають недостатню мотивованість студентів до навчання — цей варіант обрали 84,1 % респондентів. Такий результат може свідчити про зниження рівня залученості здобувачів освіти до освітнього процесу в умовах тривалого стресу та нестабільності.

Серйозною проблемою, на думку 74,6 % опитаних, є проведення занять у дистанційному режимі впродовж кількох навчальних років. Це може впливати на ефективність комунікації між викладачами та студентами, рівень практичної підготовки й контроль самостійної роботи здобувачів освіти.

Значна частина респондентів (42,9 %) також звертає увагу на сформовану у студентів звичку до підміни самостійного отримання навчальних результатів використанням готових рішень. Отримані відповіді можуть свідчити про поширення формального підходу до навчання та зростання залежності від зовнішніх цифрових ресурсів.

Важливим чинником зниження якості підготовки 34,9 % опитаних вважають негативний морально-психологічний стан студентів і викладачів. Це може бути наслідком тривалого перебування в умовах воєнного стану, підвищеного емоційного навантаження та психологічної втоми.

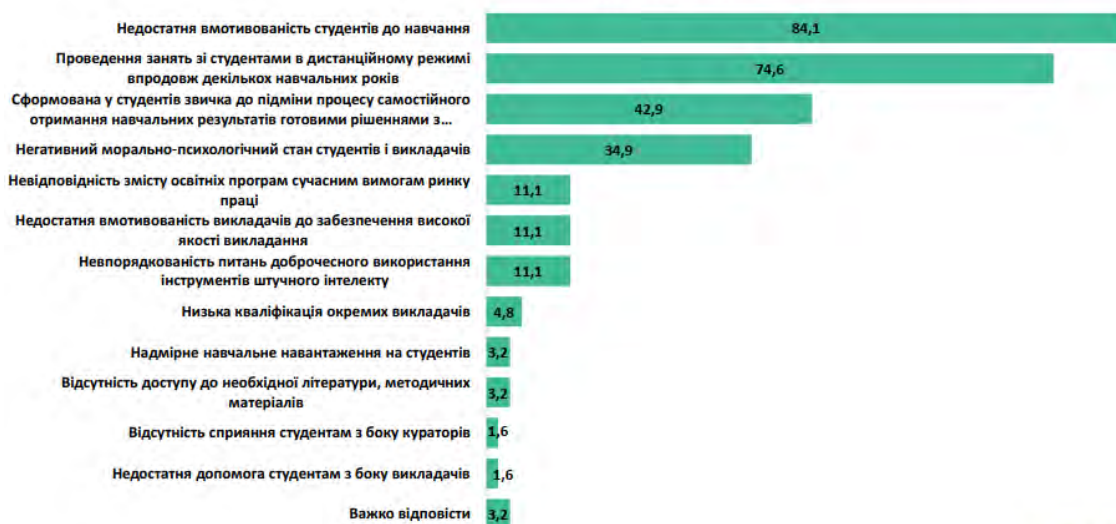
Частина респондентів серед проблем також визначила невідповідність змісту освітніх програм сучасним вимогам ринку праці (11,1 %), недостатню мотивованість викладачів до забезпечення високої якості викладання (11,1 %) та неврегульованість питань добросовісного використання інструментів штучного інтелекту (11,1 %). Це

вказує на потребу подальшого оновлення освітніх програм, підтримки професійного розвитку викладачів і формування чітких правил використання цифрових технологій у навчанні.

Незначна частка опитаних пов'язує зниження якості підготовки з низькою кваліфікацією окремих викладачів (4,8 %), надмірним навчальним навантаженням на студентів (3,2 %), недостатнім доступом до літератури та методичних матеріалів (3,2 %), а також недостатньою підтримкою студентів з боку викладачів і кураторів (по 1,6 %).

У цілому результати опитування засвідчують, що найбільший вплив на якість підготовки здобувачів освіти, на думку респондентів, мають мотиваційні, психологічні та організаційні чинники, пов'язані з особливостями функціонування освітнього процесу в умовах тривалого дистанційного навчання та воєнного стану.

**ЧИ МОГЛИ Б ВИ НАЗВАТИ ОСНОВНІ НЕДОЛІКИ, ЩО ЗНИЖУЮТЬ ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ?**



СОЦІО+

Рисунок 3

Дані, наведені на рисунку 4, свідчать про регулярний характер оновлення навчального контенту більшістю науково-педагогічних працівників. Отримані відповіді демонструють високий рівень уваги викладачів до актуалізації змісту навчальних дисциплін, завдань та навчально-методичних матеріалів.

Найбільша частка респондентів обрала варіанти «перед кожним семестром» та «щороку» — по 47,6 % відповідно. Це може свідчити про систематичну роботу викладачів над удосконаленням освітніх компонентів, адаптацією навчального матеріалу до сучасних вимог та врахуванням змін у професійній сфері.

Лише 4,8 % опитаних зазначили, що оновлюють навчальний контент раз на 2–3 роки. Такий підхід може бути пов'язаний зі специфікою окремих дисциплін, зміст яких є відносно стабільним та не потребує частих змін.

Водночас жоден із респондентів не обрав варіанти відповідей «рідше, ніж раз на 5 років», «контент не потребує оновлення» або «важко відповісти». Це свідчить про усвідомлення викладачами важливості постійного вдосконалення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу.

Таким чином, результати опитування демонструють орієнтацію науково-педагогічних працівників на підтримання актуальності навчального контенту та забезпечення його відповідності сучасним вимогам професійної підготовки здобувачів освіти.

ЯК ЧАСТО ВИ ОНОВЛЮЄТЕ НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ  
(ЗМІСТ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН, ЗАВДАНЬ ТОЩО)?

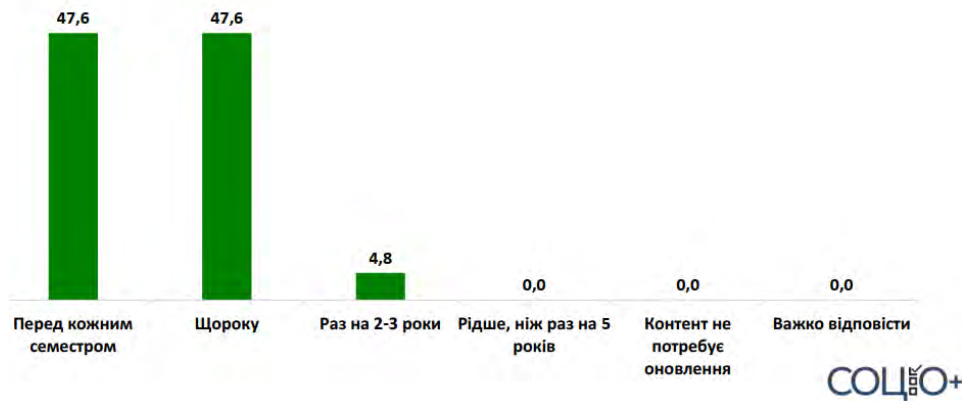


Рисунок 4

На рисунку 5 представлено результати опитування щодо методів і підходів, які викладачі використовують під час організації освітнього процесу. Відповіді респондентів свідчать про активне застосування інтерактивних і мультимедійних технологій навчання.

Найбільш поширеним методом виявився показ відеоматеріалів і навчальних фільмів — цей варіант обрали 63,5 % опитаних. Такий результат свідчить про прагнення викладачів підвищувати наочність навчального матеріалу та урізноманітнювати способи подання інформації.

Високу популярність серед респондентів також має проведення дискусій, яке використовують 58,7 % опитаних. Це може свідчити про орієнтацію освітнього процесу на розвиток критичного мислення, комунікативних навичок та активної взаємодії зі здобувачами освіти.

Понад половина респондентів (52,4 %) зазначила, що надає студентам можливість опанувати онлайн-курси із подальшим зарахуванням результатів навчання в межах дисципліни. Отримані результати демонструють поширення практик інтеграції неформальної освіти та використання сучасних цифрових освітніх платформ.

Помітна частка викладачів використовує проведення віртуальних лабораторних робіт (36,5 %) та організацію роботи студентів у командах (27,0 %). Це свідчить про впровадження практикоорієнтованих і collaborative-підходів до навчання навіть в умовах дистанційного або змішаного формату освітнього процесу.

Менше поширення мають залучення до проведення занять фахівців-практиків (14,3 %), використання інструментів штучного інтелекту для створення завдань і тестів (4,8 %) та ділові ігри (3,2 %). Це може свідчити про поступове, але ще недостатньо активне впровадження окремих інноваційних методик у навчальний процес.

Водночас жоден із респондентів не обрав варіант відповіді «жодне з переліченого», що підтверджує використання викладачами різноманітних сучасних методів і форм організації навчання.

Отже, результати опитування демонструють орієнтацію викладачів на використання інтерактивних, мультимедійних та цифрових технологій з метою підвищення ефективності освітнього процесу та активізації навчальної діяльності здобувачів освіти.

**ОБЕРІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, З НАВЕДЕНОГО СПИСКУ ТЕ, ЩО ВИ ВИКОРИСТОВУЄТЕ ПІД ЧАС ВИКЛАДАННЯ?**



СОЦІО+

Рисунок 5

На рисунку 6 наведено результати оцінювання поширеності серед студентів окремих проявів неетичної академічної поведінки. Відповіді респондентів свідчать про те, що найбільше занепокоєння викликають використання інструментів штучного інтелекту під час підготовки письмових робіт, списування під час контрольних заходів та плагіат у навчальних роботах.

Найбільш поширеним проявом, на думку респондентів, є використання студентами штучного інтелекту, зокрема ChatGPT, під час підготовки письмових робіт. Більшість опитаних (57,1 %) визначила це явище як «швидше не поширене», однак значна частка респондентів вважає його поширеним: 20,6 % — «швидше поширеним», а 12,7 % — «дуже поширеним». Водночас лише 9,5 % опитаних зазначили, що цей прояв «взагалі не поширений». Отримані результати можуть свідчити про активне проникнення інструментів штучного інтелекту в освітній процес та потребу у формуванні чітких правил їх добросовісного використання.

Проблему списування під час контрольних заходів респонденти також оцінюють як доволі поширену. Майже половина опитаних (46,0 %) вважає це явище «швидше поширеним», а 9,5 % — «дуже поширеним». Водночас 38,1 % респондентів визначили списування як «швидше не поширене», а 6,3 % — як таке, що «взагалі не поширене».

Неоднозначними є оцінки поширеності плагіату в навчальних роботах. Найбільша частка опитаних (42,9 %) вважає цей прояв «швидше не поширеним», однак 39,7 % респондентів визначили його як «швидше поширений», а ще 9,5 % — як «дуже поширений». Лише 7,9 % опитаних вважають плагіат зовсім не поширеним серед студентів.

Менш поширеними, на думку респондентів, є придбання готових робіт та фальсифікація даних у навчальних роботах. Зокрема, 63,5 % опитаних визначили придбання готових робіт як «швидше не поширене», а 15,9 % — як таке, що «взагалі не поширене». Водночас 17,5 % респондентів усе ж вважають цей прояв «швидше поширеним».

Щодо підробки, підтасування або фальсифікації даних у навчальних роботах, більшість респондентів (65,1 %) визначила цей прояв як «швидше не поширений», а

19,0 % — як «взагалі не поширений». Лише 12,7 % опитаних вважають такі випадки «швидше поширеними», а 3,2 % — «дуже поширеними».

**ЗАЗНАЧТЕ, БУДЬ ЛАСКА, НАСКІЛЬКИ, НА ВАШУ ДУМКУ, ПОШИРЕНІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ, ЯКИМ ВИ ВИКЛАДАЄТЕ, НАСТУПНІ ПРОЯВИ ПОВЕДІНКИ?**



Рисунок 6

Відповіді респондентів щодо поширеності серед викладачів університету окремих проявів академічної недоброчесності (рис. 7) свідчать про те, що більшість опитаних не вважає такі практики масовим явищем. Водночас окремі форми некоректного використання текстових запозичень та академічних матеріалів, на думку респондентів, все ж мають місце в університетському середовищі.

Найбільш неоднозначними виявилися оцінки щодо самоплагіату — оприлюднення власних раніше опублікованих наукових результатів як нових. Майже однакова частка респондентів визначила цей прояв як «швидше поширений» (39,7 %) та «швидше не поширений» (42,9 %). Крім того, 15,9 % опитаних вважають самоплагіат таким, що взагалі не поширений серед викладачів університету.

Помітна частина респондентів також звертає увагу на проблему перефразування чужих думок, ідей або текстів без належного посилання на джерело. Так, 22,6 % опитаних визначили цей прояв як «швидше поширений», тоді як 61,3 % вважають його «швидше не поширеним». Це може свідчити про наявність окремих випадків недотримання принципів академічного цитування та академічного письма.

Достатньо схожими є результати оцінювання представлення суміші власних і запозичених аргументів без належного цитування. Чверть респондентів (25,4 %) вважає цей прояв «швидше поширеним», однак переважна більшість опитаних — 60,3 % — визначила його як «швидше не поширений».

Частина респондентів серед можливих проявів академічної недоброчесності також відзначає внесення незначних правок у скопійований матеріал без належного оформлення цитування. Цей варіант як «швидше поширений» обрали 17,5 % опитаних, тоді як 68,3 % респондентів визначили його як «швидше не поширений».

Дослівне копіювання фрагментів тексту без належного оформлення цитування більшість учасників опитування також не вважає характерним явищем для викладацького середовища. Зокрема, 73,0 % респондентів оцінили цей прояв як «швидше не поширений», а 22,2 % — як такий, що «взагалі не поширений». Лише 4,8 % опитаних вважають його «швидше поширеним».

Найменш поширеними проявами академічної недоброчесності респонденти вважають підробку, підтасування або фальсифікацію даних в академічних текстах, а також видавання виконаної іншими авторами роботи за власну без внесення змін. Так, 71,0 % опитаних визначили фальсифікацію даних як «швидше не поширену», а 25,8 % — як таку, що «взагалі не поширена». Аналогічно 65,1 % респондентів вважають видавання чужої роботи за власну «швидше не поширеним» проявом, тоді як 31,7 % — таким, що взагалі не поширений.

Порівняно стриманими є й оцінки щодо компіляції текстів із різних джерел без глибокого опрацювання проблеми. Більшість респондентів (60,3 %) визначила цей прояв як «швидше не поширений», ще 23,8 % — як такий, що «взагалі не поширений». Водночас 15,9 % опитаних усе ж вважають його «швидше поширеним».

Отримані результати дають підстави стверджувати, що серйозні прояви академічної недоброчесності серед викладачів університету респонденти переважно не сприймають як масове явище. Разом із тим окремі практики, пов'язані з некоректним цитуванням, самоплагіатом та недостатньо доброчесним використанням текстових запозичень, залишаються актуальними та потребують подальшої уваги з боку академічної спільноти.

### ЗАЗНАЧТЕ, БУДЬ ЛАСКА, НАСКІЛЬКИ ПОШИРЕНІ, НА ВАШУ ДУМКУ, СЕРЕД ВИКЛАДАЧІВ УНІВЕРСИТЕТУ НАСТУПНІ ПРОЯВИ ПОВЕДІНКИ?

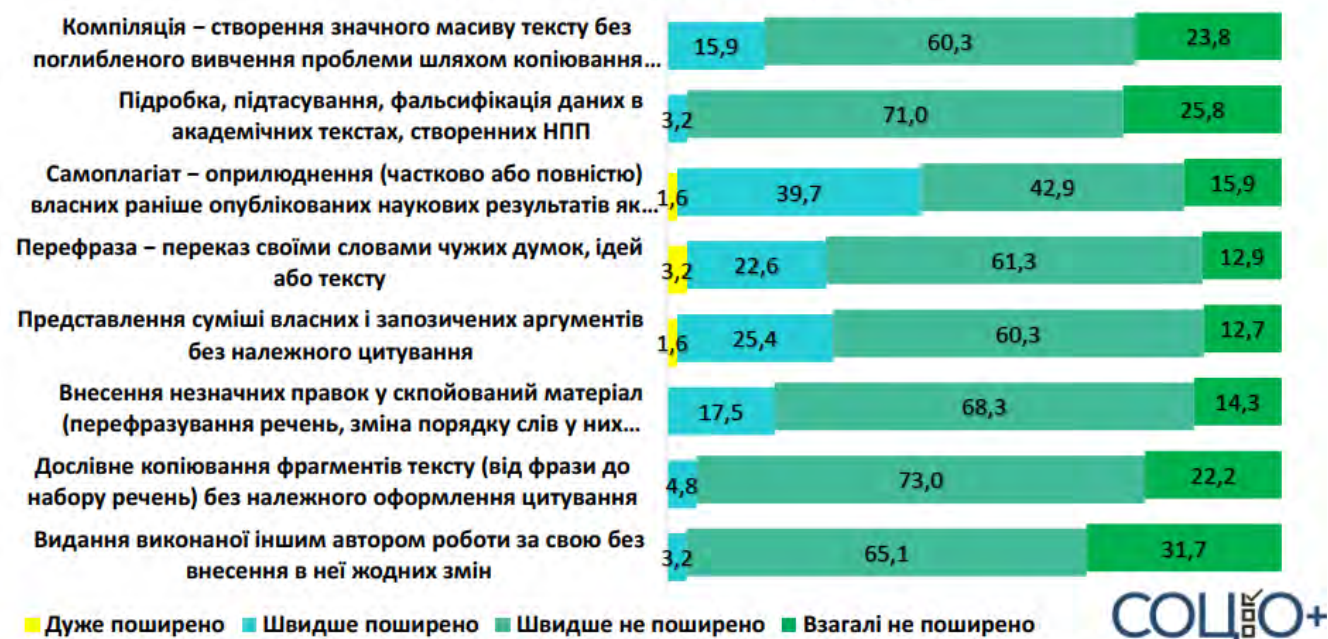


Рисунок 7

На рисунку 8 наведено результати опитування щодо найбільш зручних інструментів дистанційної роботи зі студентами для навчальної діяльності та позанавчальної комунікації. Відповіді респондентів свідчать про активне використання як офіційних цифрових платформ університету, так і загальнодоступних засобів онлайн-комунікації.

Для організації навчальної діяльності найбільш зручним інструментом респонденти визначили електронну пошту — цей варіант обрали 66,7 % опитаних. Високий рівень використання також мають сайти факультету або кафедри (55,6 %) та платформи дистанційного навчання Sikorsky (Moodle, Google Workspace) — 46,0 %. Це свідчить про вагомую роль офіційних електронних ресурсів університету в організації освітнього процесу.

Помітна частка респондентів використовує систему «Електронний кампус» (34,9 %) та сервіси відеозв'язку, зокрема Zoom, Google Meet або Skype (25,4 %). Такі результати демонструють важливість цифрових платформ для забезпечення взаємодії зі студентами в умовах дистанційного або змішаного навчання.

Для позанавчальної комунікації респонденти найчастіше використовують соціальні мережі — цей варіант обрали 47,6 % опитаних. Високий рівень використання також мають платформи дистанційного навчання Sikorsky (49,2 %) та сервіси відеозв'язку (34,9 %). Це може свідчити про прагнення викладачів підтримувати оперативну комунікацію зі студентами через найбільш доступні та звичні цифрові канали взаємодії.

Менш поширеними інструментами виявилися система «Електронний кампус» для позанавчальної комунікації (15,9 %), електронна пошта та сайти факультету/кафедри (по 12,7 %), а також месенджери (9,5 %). Водночас для навчальної діяльності месенджери також використовуються порівняно рідко — 12,7 %.

Отримані результати демонструють, що для організації навчального процесу викладачі переважно надають перевагу офіційним цифровим ресурсам університету, тоді як для позанавчальної комунікації активніше використовуються соціальні мережі та сервіси оперативної онлайн-взаємодії.

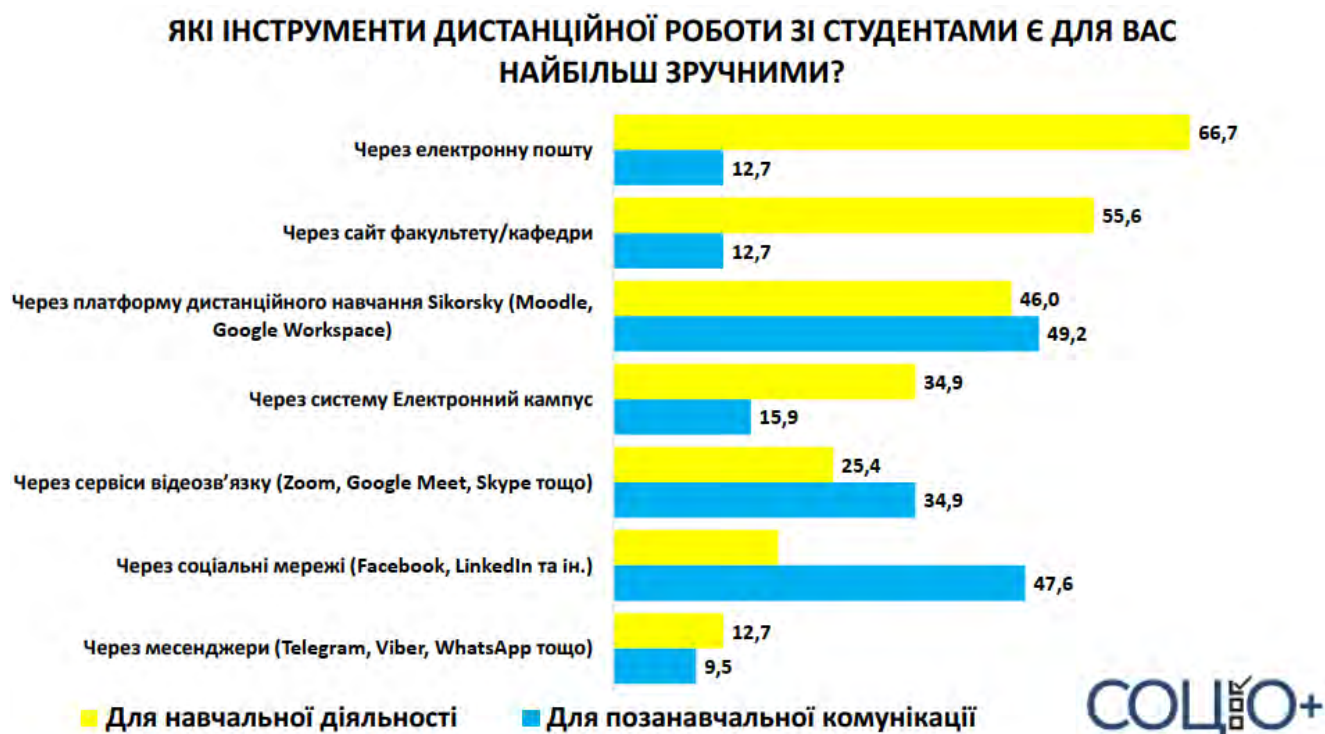


Рисунок 8

На рисунку 9 представлено результати опитування щодо використання елементів неформальної освіти в освітньому процесі. Отримані відповіді свідчать про достатньо активне впровадження практик, пов'язаних із рекомендацією онлайн-курсів та зарахуванням результатів неформального навчання.

Майже половина респондентів (48 %) зазначила, що рекомендує здобувачам освіти проходження окремих курсів на платформах Coursera, edX, Udemy та інших у межах вивчення навчальної дисципліни. Водночас 52 % опитаних повідомили, що не використовують таку практику. Це може свідчити про поступове, але ще не повсюдне впровадження елементів неформальної освіти в освітній процес.

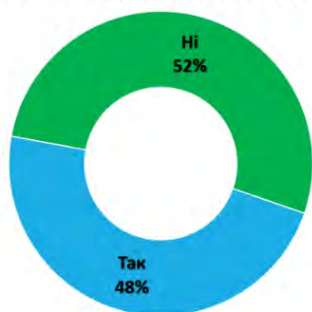
Значно вищим виявився рівень підтримки практики зарахування результатів, отриманих під час неформальної або інформальної освіти. Більшість респондентів (76

%) зазначила, що надає здобувачам таку можливість, тоді як 24 % опитаних відповіли негативно. Отримані результати демонструють готовність викладачів визнавати результати навчання, здобуті поза межами формальної освіти, та інтегрувати їх у систему оцінювання освітніх результатів.

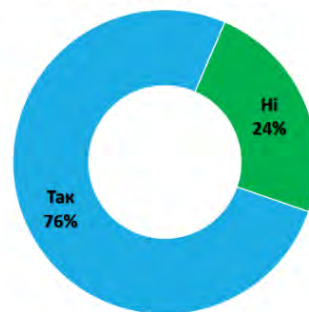
Порівняння отриманих відповідей свідчить про те, що практика зарахування результатів неформальної освіти є більш поширеною, ніж безпосереднє рекомендування студентам проходження онлайн-курсів. Це може бути пов'язано як зі специфікою окремих дисциплін, так і з різним рівнем інтеграції цифрових освітніх платформ у навчальний процес.

Таким чином, результати опитування підтверджують поступове поширення практик визнання результатів неформального та інформального навчання, а також орієнтацію частини викладачів на використання сучасних цифрових освітніх ресурсів для розширення можливостей професійної підготовки здобувачів освіти.

**ЧИ РЕКОМЕНДУЄТЕ ВИ ЗДОБУВАЧАМ У МЕЖАХ ВИВЧЕННЯ ВАШОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ ПРОХОДЖЕННЯ ОКРЕМИХ КУРСІВ НА ПЛАТФОРМАХ COURSEARA, EDX, UDEMY ТОЩО?**



**ЧИ НАДАЄТЕ ВИ ЗДОБУВАЧАМ МОЖЛИВІСТЬ ЗАРАХУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ, ОТРИМАНИХ ПІД ЧАС НЕФОРМАЛЬНОЇ АБО ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ?**



СОЦІО+

СОЦІО+

Рисунок 9

На рисунку 10 наведено результати самооцінювання респондентами рівня володіння англійською мовою. Отримані відповіді свідчать про переважання серед опитаних базового та середнього рівнів володіння мовою, достатніх переважно для читання професійної літератури та повсякденного спілкування.

Найбільша частка респондентів (34,9 %) зазначила, що може читати та перекладати англійські тексти. Ще 31,7 % опитаних оцінили свій рівень як достатній для побутового спілкування. Це свідчить про наявність у значної частини викладачів базових навичок використання англійської мови в професійній та повсякденній діяльності.

Майже п'ята частина респондентів (19,0 %) повідомила, що володіє англійською мовою на достатньому рівні для викладання дисциплін. Такий результат може свідчити про наявність кадрового потенціалу для реалізації окремих освітніх компонентів англійською мовою та участі у міжнародній академічній діяльності.

Вільне володіння англійською мовою зазначили лише 6,3 % опитаних. Водночас 7,9 % респондентів повідомили, що взагалі не володіють англійською мовою. Отримані результати можуть свідчити про потребу подальшого розвитку іншомовної компетентності науково-педагогічних працівників.

## ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, ВЛАСНИЙ РІВЕНЬ ВОЛОДІННЯ АНГЛІЙСЬКОЮ МОВОЮ ЯКОМОГА ОБ'ЄКТИВНІШЕ?

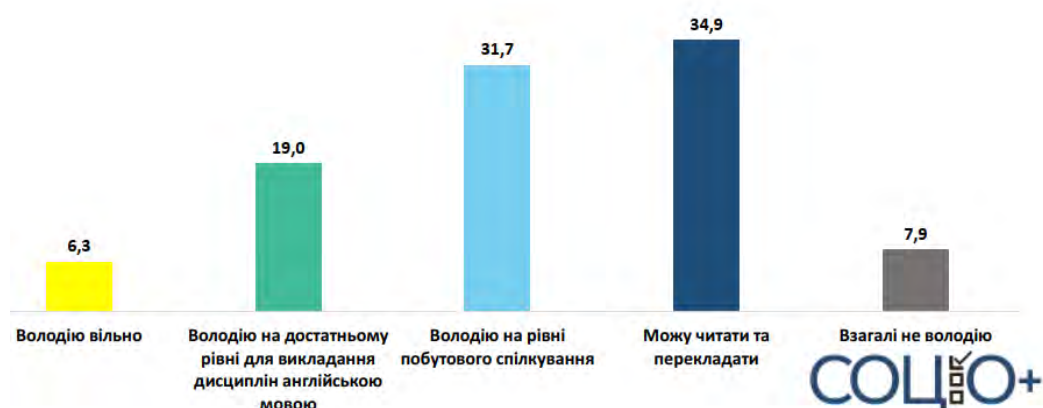


Рисунок 10

Відповіді респондентів щодо наявності ускладнень під час звернення зі службових питань до різних структурних підрозділів університету (рис. 11) свідчать про загалом невисокий рівень проблем у взаємодії з більшістю служб, хоча окремі підрозділи респонденти оцінюють менш позитивно.

### ЗАЗНАЧТЕ, БУДЬ ЛАСКА, ЧИ СТИКАЛИСЬ ВИ З УСКЛАДНЕННЯМИ ПРИ ЗВЕРНЕННІ ЗІ СЛУЖБОВИХ ПИТАНЬ ДО ТАКИХ ПІДРОЗДІЛІВ УНІВЕРСИТЕТУ:

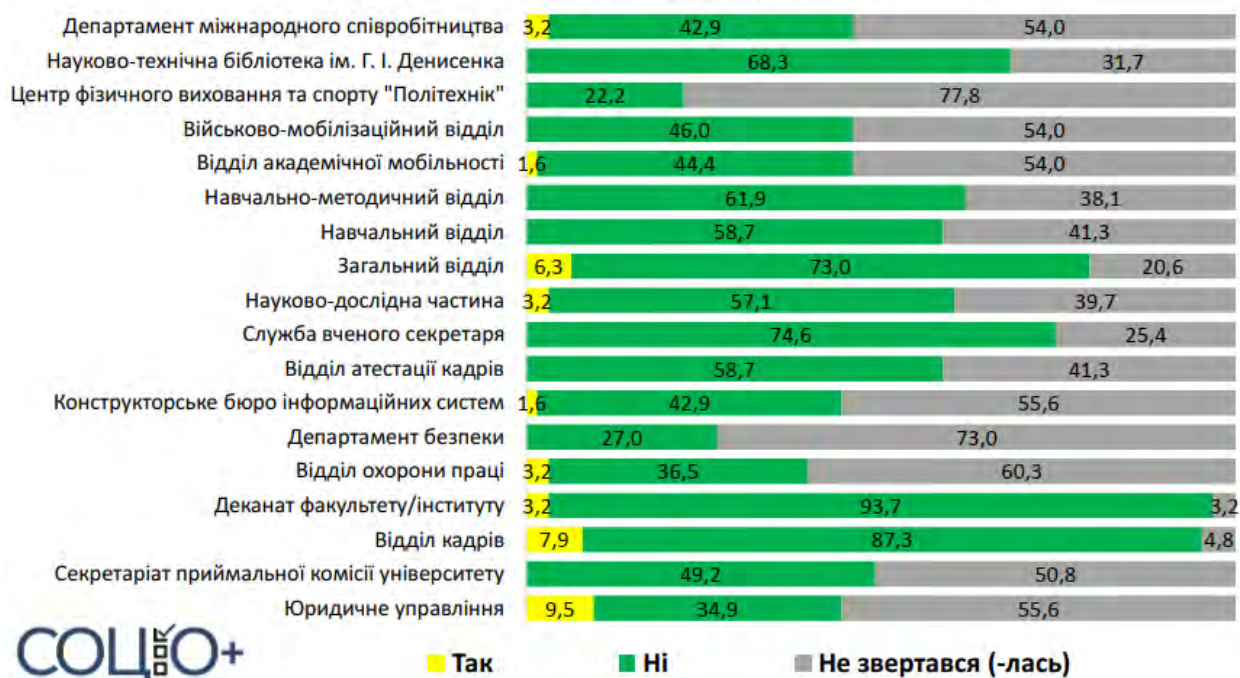


Рисунок 11

Найменше труднощів у респондентів виникає під час взаємодії з деканатом факультету/інституту — 93,7 % опитаних зазначили, що не стикалися з ускладненнями. Високий рівень позитивних оцінок також отримали відділ кадрів (87,3 %), служба вченого секретаря (74,6 %), загальний відділ (73,0 %) та Науково-технічна бібліотека ім. Г. І. Денисенка (68,3 %). Це може свідчити про належний рівень організації роботи та ефективну комунікацію цих структурних підрозділів із працівниками університету.

Переважно позитивно респонденти оцінили взаємодію з навчально-методичним відділом (61,9 %), навчальним відділом (58,7 %), відділом атестації кадрів (58,7 %) та

науково-дослідною частиною (57,1 %). Отримані результати свідчать про відносно стабільну роботу підрозділів, діяльність яких безпосередньо пов'язана з організацією освітнього та наукового процесів.

Водночас певні труднощі респонденти частіше відзначали під час взаємодії з юридичним управлінням, відділом охорони праці, департаментом безпеки та конструкторським бюро інформаційних систем. Зокрема, 9,5 % опитаних повідомили про ускладнення під час звернення до юридичного управління, 7,9 % — до відділу кадрів, а 6,3 % — до загального відділу. Такі результати можуть свідчити про необхідність подальшого вдосконалення процедур комунікації та організації роботи окремих служб.

Значна частина респондентів також зазначила, що не зверталася до окремих підрозділів університету. Найвищі показники за цим варіантом відповідей мають Центр фізичного виховання та спорту «Політехнік» (77,8 %), департамент безпеки (73,0 %), відділ охорони праці (60,3 %), юридичне управління та конструкторське бюро інформаційних систем (по 55,6 %). Це може бути пов'язано зі специфікою функцій цих підрозділів та меншою потребою працівників у взаємодії з ними у повсякденній професійній діяльності.

Окремо варто відзначити, що військово-мобілізаційний відділ, департамент міжнародного співробітництва та відділ академічної мобільності отримали помірний рівень позитивних оцінок — від 42,9 % до 46,0 %, водночас понад половина респондентів зазначила, що не зверталася до цих підрозділів.

Відповіді респондентів щодо врегулювання конфліктних ситуацій під час роботи в університеті (рис. 12) свідчать про загалом невисокий рівень конфліктності в університетському середовищі та переважання практики самостійного вирішення проблемних ситуацій.

Більшість опитаних (60,3 %) зазначила, що не мала конфліктних ситуацій під час роботи в університеті. Це може свідчити про відносно сприятливий психологічний клімат та належний рівень професійної взаємодії в колективі.

Майже третина респондентів (31,7 %) повідомила, що у випадку виникнення конфліктів вирішувала їх самостійно. Отримані результати можуть вказувати на прагнення працівників до самостійного врегулювання суперечок без залучення адміністративних структур.

Невелика частка опитаних зверталася за допомогою до керівництва факультету або інституту — цей варіант обрали 4,8 % респондентів. Водночас лише 1,6 % опитаних зазначили, що зверталися до адміністрації університету.

Жоден із респондентів не повідомив про звернення за допомогою до профкому університету або профбюро факультету під час вирішення конфліктних ситуацій. Це може свідчити як про низький рівень потреби в такій підтримці, так і про недостатнє використання можливостей профспілкових організацій у питаннях врегулювання конфліктів.

Таким чином, результати опитування демонструють, що конфліктні ситуації в університетському середовищі не є поширеним явищем, а у випадку їх виникнення працівники переважно намагаються вирішувати проблеми самостійно або за підтримки керівництва факультету чи інституту.

## ЯКЩО З ВАМИ ПЕРСОНАЛЬНО ТРАПЛЯЛИСЯ КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ ПІД ЧАС РОБОТИ В УНІВЕРСИТЕТІ, ТО ДО КОГО ВИ ЗВЕРТАЛИСЯ ЩОДО ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ?

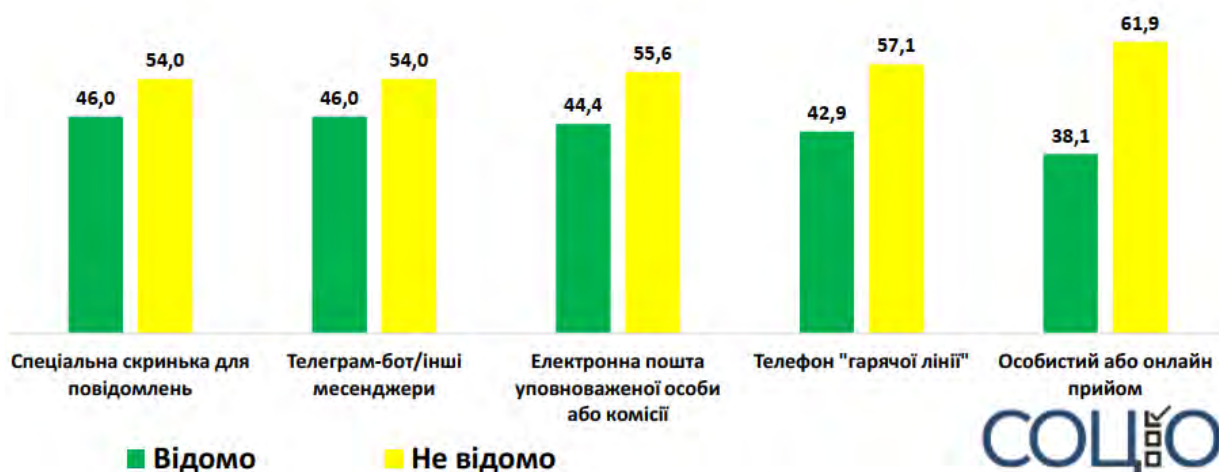


СОЦІО+  
BOOK

Рисунок 12

Аналіз відповідей респондентів щодо обізнаності про наявність в університеті каналів для повідомлень про вчинення корупційних дій (рис. 13) свідчить про недостатній рівень поінформованості працівників стосовно доступних механізмів антикорупційної комунікації.

## ЧИ ВІДОМО ВАМ ПРО НАЯВНІСТЬ В УНІВЕРСИТЕТІ ТАКИХ КАНАЛІВ ДЛЯ ПОВІДОМЛЕНЬ ПРО ВЧИНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ ДІЙ?



СОЦІО+  
BOOK

Рисунок 13

Найбільш відомими серед респондентів є спеціальна скринька для повідомлень та телеграм-боти/інші месенджери — про наявність цих каналів повідомлень знають по 46,0 % опитаних. Водночас більшість респондентів (54,0 %) зазначила, що їм не відомо про існування таких механізмів комунікації.

Деяко нижчим є рівень обізнаності щодо можливості звернення через електронну пошту уповноваженої особи або комісії. Лише 44,4 % респондентів знають про наявність такого каналу повідомлення, тоді як 55,6 % опитаних відповіли негативно.

Ще менше респондентів обізнані про можливість повідомлення через телефон «гарячої лінії». Про існування такого каналу знають 42,9 % опитаних, тоді як 57,1 % респондентів зазначили, що їм це не відомо.

Найнижчий рівень поінформованості зафіксовано щодо можливості особистого або онлайн-прийому. Лише 38,1 % респондентів повідомили, що знають про наявність такого способу звернення, тоді як більшість опитаних (61,9 %) не обізнана з цією можливістю.

Аналіз відповідей респондентів щодо проявів можливих корупційних або неетичних практик, з якими доводилося стикатися протягом останнього року роботи в університеті (рис. 14), свідчить про те, що більшість опитаних не вважає такі явища поширеними. Водночас окремі прояви респонденти все ж відзначають як такі, що періодично трапляються в університетському середовищі.

Найменш поширеним проявом, на думку респондентів, є хабарництво з боку посадових осіб. Більшість опитаних (85,7 %) зазначила, що ніколи не стикалася з такими випадками, тоді як 12,7 % визначили їх як такі, що трапляються «радіше не часто». Лише 1,6 % респондентів повідомили, що стикалися з цим «радіше часто».

Переважає більшість опитаних також не вважає поширеним нецільове використання коштів — 71,4 % респондентів зазначили, що ніколи не стикалися з такими проявами. Водночас 20,6 % опитаних вважають, що подібні випадки трапляються «радіше не часто», а 7,9 % — «радіше часто».

#### ЯК ЧАСТО ВАМ ДОВОДИЛОСЬ СТИКАТИСЯ ВПРОДОВЖ ОСТАННЬОГО РОКУ РОБОТИ З НАСТУПНИМИ ПРОЯВАМИ:

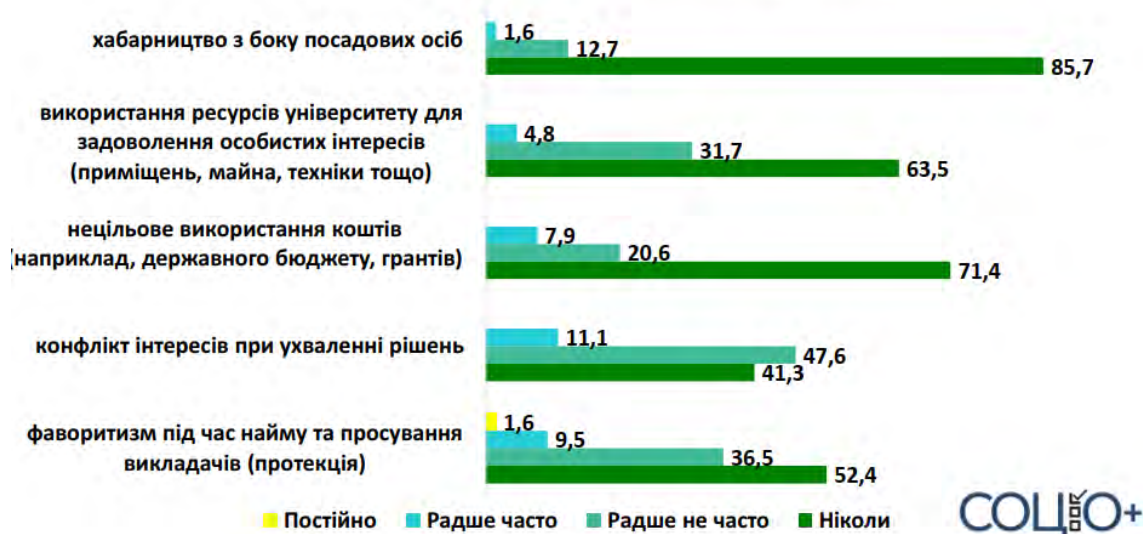


Рисунок 14

Використання ресурсів університету для задоволення особистих інтересів більшість респондентів також оцінює як непоширене явище: 63,5 % опитаних відповіли, що ніколи не стикалися з такими випадками. Разом із тим майже третина респондентів (31,7 %) зазначила, що подібні прояви все ж трапляються «радіше не часто», а 4,8 % — «радіше часто».

Найбільш неоднозначними є оцінки щодо конфлікту інтересів під час ухвалення рішень. Лише 41,3 % респондентів зазначили, що ніколи не стикалися з таким явищем, тоді як 47,6 % опитаних визначили його як таке, що трапляється «радіше не часто». Крім того, 11,1 % респондентів повідомили, що стикалися з конфліктом інтересів «радіше часто».

Певне занепокоєння також викликають оцінки щодо фаворитизму під час найму та просування викладачів. Хоча 52,4 % опитаних відповіли, що ніколи не стикалися з такими проявами, 36,5 % респондентів зазначили, що вони трапляються «радіше не часто», а ще 9,5 % — «радіше часто». Крім того, 1,6 % опитаних визначили фаворитизм як постійний прояв.

Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів не сприймає корупційні прояви як системне явище в університеті. Водночас окремі практики, пов'язані з конфліктом інтересів, фаворитизмом та використанням ресурсів університету в особистих цілях, на думку частини опитаних, все ж потребують подальшої уваги та вдосконалення механізмів внутрішнього контролю й забезпечення прозорості управлінських процесів.

Відповіді респондентів щодо випадків упередженого ставлення через стать під час професійної діяльності в університеті (рис. 15) свідчать про те, що переважна більшість опитаних не відчувала проявів гендерної упередженості з боку колег або керівництва.

Найвищий рівень негативних відповідей зафіксовано щодо упередженого ставлення з боку колег своєї статі, керівництва факультету/інституту та університетської адміністрації — по 93,7 % респондентів зазначили, що не стикалися з такими проявами. Це може свідчити про загалом сприятливий психологічний клімат та відсутність виражених гендерних конфліктів у професійному середовищі.

Подібні результати отримано і щодо ставлення з боку керівництва кафедрою — 92,1 % опитаних повідомили, що не відчували упередженого ставлення через стать. Водночас 3,2 % респондентів відповіли ствердно, а 4,8 % вагалися з відповіддю.

Найбільша частка позитивних відповідей щодо наявності упередженого ставлення зафіксована у взаємодії з колегами протилежної статі. Так, 9,5 % респондентів зазначили, що стикалися з подібними проявами, тоді як 85,7 % відповіли негативно. Ще 4,8 % опитаних не змогли однозначно визначитися з відповіддю.

У взаємодії з колегами своєї статі про випадки упередженого ставлення повідомили 3,2 % респондентів, а ще 3,2 % вагалися з відповіддю. Аналогічний показник позитивних відповідей (3,2 %) зафіксовано щодо керівництва факультету або інституту.

Найменша частка респондентів (1,6 %) повідомила про упереджене ставлення з боку університетської адміністрації, тоді як 4,8 % опитаних не змогли однозначно оцінити наявність таких проявів.

Отримані результати свідчать про те, що випадки гендерної упередженості в університетському середовищі, на думку більшості респондентів, не є поширеним явищем. Водночас наявність окремих позитивних відповідей вказує на доцільність подальшої підтримки принципів рівності, недискримінації та етичної взаємодії в академічному середовищі.

Відповіді респондентів щодо оцінювання морально-психологічного клімату у професійному колективі (рис. 16) свідчать про переважно позитивне сприйняття атмосфери в робочому середовищі.

Найбільша частка опитаних (42,9 %) оцінила морально-психологічний клімат на найвищому рівні — «5», що відповідає повністю сприятливому середовищу. Ще 39,7 % респондентів надали оцінку «4». Отримані результати демонструють загалом високий рівень задоволеності професійною атмосферою в колективі та наявність позитивної взаємодії між працівниками.

Помірну оцінку «3» обрали 12,7 % опитаних. Це може свідчити про нейтральне або неоднозначне сприйняття морально-психологічного клімату окремими респондентами.

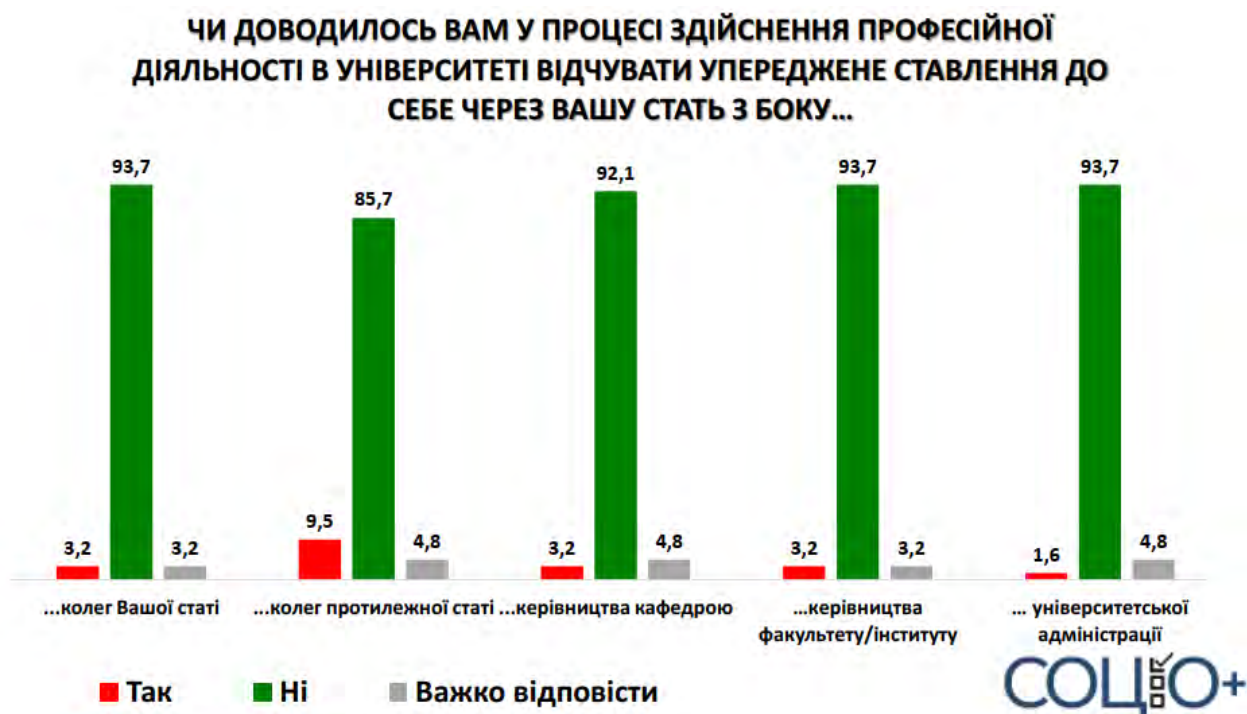


Рисунок 15

Низькі оцінки зустрічаються поодинокі: 3,2 % респондентів визначили клімат у колективі на рівні «2», а 1,6 % — як повністю несприятливий («1»). Такий результат свідчить про відсутність масового негативного сприйняття професійного середовища.

У цілому результати опитування демонструють, що морально-психологічний клімат у професійних колективах університету респонденти оцінюють переважно позитивно, що може бути важливим чинником ефективної професійної взаємодії та стабільності освітнього середовища.

**ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, НАСКІЛЬКИ СПРИЯТЛИВИЙ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У ВАШОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ? (1 – ПОВНІСТЮ НЕСПРИЯТЛИВИЙ, 5 – ПОВНІСТЮ СПРИЯТЛИВИЙ)**

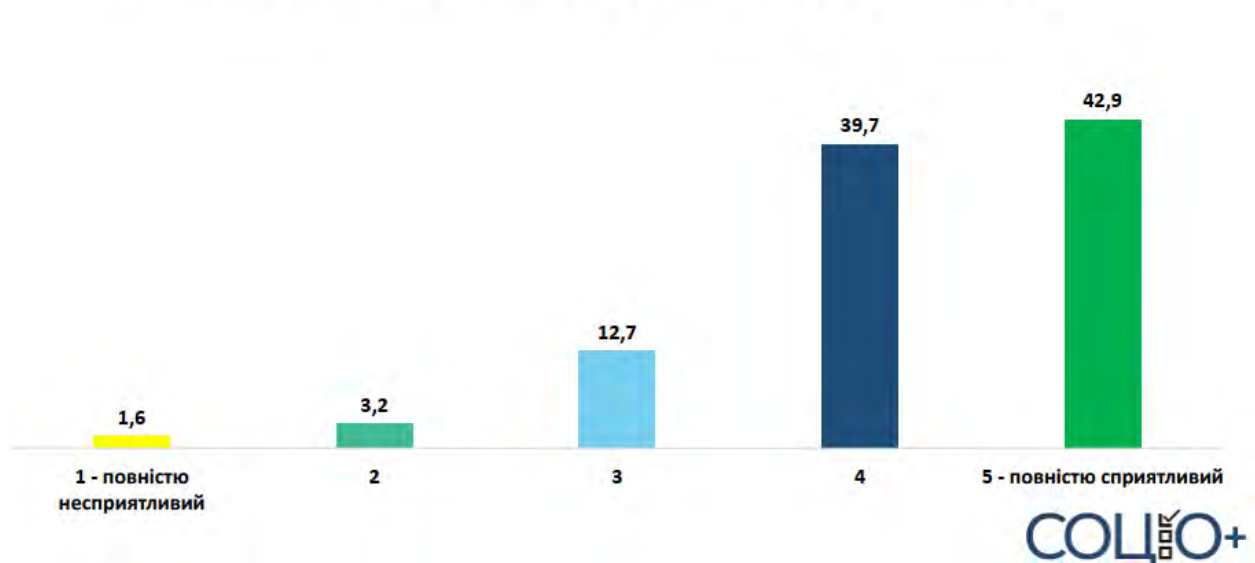


Рисунок 16

Оцінки респондентів щодо випадків психологічного тиску або неетичної поведінки в університетському середовищі (рис. 17) свідчать про те, що переважна більшість опитаних не стикалася з подібними проявами протягом останнього року роботи в університеті.

Булінг або мобінг (цькування) респонденти найчастіше визначали як непоширене явище. Так, 92,1 % опитаних зазначили, що не стикалися з такими випадками, тоді як лише 1,6 % повідомили про їх наявність. Ще 6,3 % респондентів не змогли однозначно оцінити ситуацію.

Подібна тенденція простежується і щодо образ, зауважень чи жартів, які ставлять людину в незручне становище. Більшість опитаних (84,1 %) відповіла, що не мала такого досвіду, однак 7,9 % респондентів усе ж зазначили, що стикалися з подібними проявами. Така сама частка учасників опитування вагалася з відповіддю.

Найбільш неоднозначними виявилися оцінки щодо пліткарства та наклепу. Хоча 74,6 % респондентів не стикалися з такими ситуаціями, 9,5 % опитаних повідомили про наявність подібних проявів у професійному середовищі. Крім того, 15,9 % респондентів не змогли однозначно визначитися з відповіддю, що може свідчити про складність оцінювання або прихований характер таких ситуацій.

Незначна частка позитивних відповідей щодо всіх наведених проявів вказує на те, що випадки психологічного тиску чи неетичної поведінки не є масовим явищем в університетському середовищі. Водночас наявність окремих повідомлень про образливі висловлювання, пліткарство або булінг підтверджує важливість підтримки сприятливого морально-психологічного клімату, розвитку культури взаємоповаги та своєчасного реагування на конфліктні ситуації.



Рисунок 17

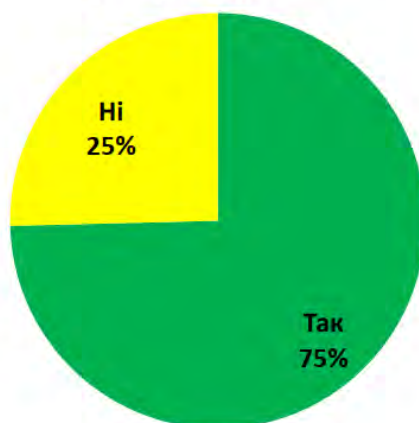
Результати опитування щодо обізнаності працівників із політикою університету у сфері недискримінації та рівних гендерних можливостей (рис. 18) свідчать про достатньо високий рівень поінформованості респондентів із цього питання.

Більшість опитаних (75 %) зазначила, що ознайомена з відповідною політикою університету як окремим документом або складовою корпоративної політики. Це може свідчити про належний рівень поширення інформації щодо принципів гендерної рівності та недискримінації в університетському середовищі.

Водночас чверть респондентів (25 %) повідомила, що не ознайомена з такою політикою. Отримані результати можуть вказувати на необхідність подальшого інформування працівників щодо наявних нормативних документів, механізмів забезпечення рівних можливостей та принципів недискримінації в університеті.

Таким чином, результати опитування демонструють загалом достатній рівень обізнаності працівників із політикою університету у сфері гендерної рівності та недискримінації, однак окрема частина респондентів потребує додаткового ознайомлення з відповідними принципами та внутрішніми нормативними документами.

**ЧИ ОЗНАЙОМЛЕНІ ВИ З ПОЛІТИКОЮ УНІВЕРСИТЕТУ ЩОДО НЕДИСКРИМІНАЦІЇ ТА РІВНИХ ГЕНДЕРНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ (як окремий документ або напрям корпоративної політики університету)?**



СОЦІО+

Рисунок 18

Оцінки респондентів щодо проявів дискримінації за ознакою статі та забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку в університеті (рис. 19) свідчать про переважно позитивне сприйняття принципів гендерної рівності в університетському середовищі.

Абсолютна більшість опитаних не стикалася з дискримінацією за ознакою статі під час направлення на підвищення кваліфікації або перенавчання — цей варіант відповіді обрали 100 % респондентів. Подібна ситуація спостерігається і щодо складання розкладу занять, де 96,8 % опитаних зазначили відсутність проявів дискримінації.

Переважно позитивно респонденти оцінили також ситуацію у сферах працевлаштування до університету та оплати праці. У кожному з цих випадків по 93,7 % опитаних повідомили, що не стикалися з дискримінацією за ознакою статі. Водночас 4,8 % респондентів зазначили наявність дискримінаційних проявів під час працевлаштування, а 6,3 % вагалися з відповіддю щодо оплати праці.

Розподіл педагогічного навантаження також переважно не сприймається респондентами як сфера прояву гендерної дискримінації — 95,2 % опитаних відповіли негативно. Лише 4,8 % респондентів не змогли однозначно оцінити ситуацію.

Окрему увагу в опитуванні приділено оцінці рівності шансів чоловіків і жінок на професійне зростання та кар'єрне просування в університеті. Переважна більшість респондентів (79,4 %) вважає, що чоловіки та жінки мають рівні можливості для кар'єрного розвитку. Водночас 12,7 % опитаних переконані, що більше шансів мають

чоловіки, а 1,6 % — що переваги мають жінки. Ще 6,3 % респондентів не змогли визначитися з відповіддю.

Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників не сприймає гендерну дискримінацію як поширене явище в університетському середовищі та вважає можливості професійного розвитку для чоловіків і жінок загалом рівними. Водночас наявність окремих відповідей щодо можливих проявів нерівності вказує на доцільність подальшого підтримання принципів гендерної рівності та недискримінації в університетській спільноті.

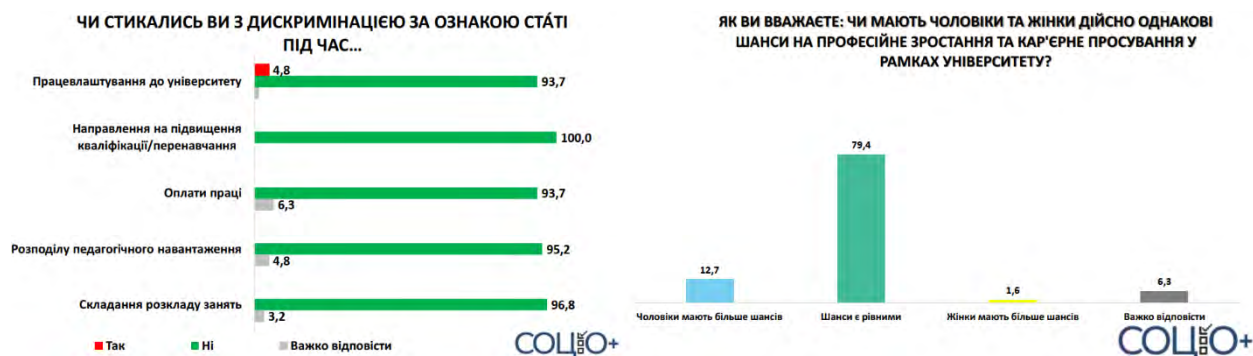


Рисунок 19

Відповіді респондентів щодо вибору керівника залежно від статі (рис. 20) свідчать про переважання нейтрального ставлення до гендерної належності керівника та орієнтацію насамперед на професійні якості управлінця.

Абсолютна більшість опитаних (85,7 %) зазначила, що для них немає різниці, під керівництвом жінки чи чоловіка працювати. Такий результат свідчить про переважання принципів гендерної рівності та відсутність виражених гендерних упереджень у професійному середовищі університету.

Невелика частка респондентів віддала перевагу керівництву чоловіка — цей варіант обрали 7,9 % опитаних. Водночас лише 1,6 % респондентів зазначили, що надають перевагу роботі під керівництвом жінки.

Ще 4,8 % опитаних не змогли визначитися з відповіддю. Це може свідчити про нейтральне ставлення до питання або відсутність для респондентів значущості гендерного чинника в управлінській взаємодії.

Отримані результати підтверджують, що для більшості працівників університету визначальними у професійній взаємодії є не гендерні характеристики керівника, а його професійні та управлінські якості.

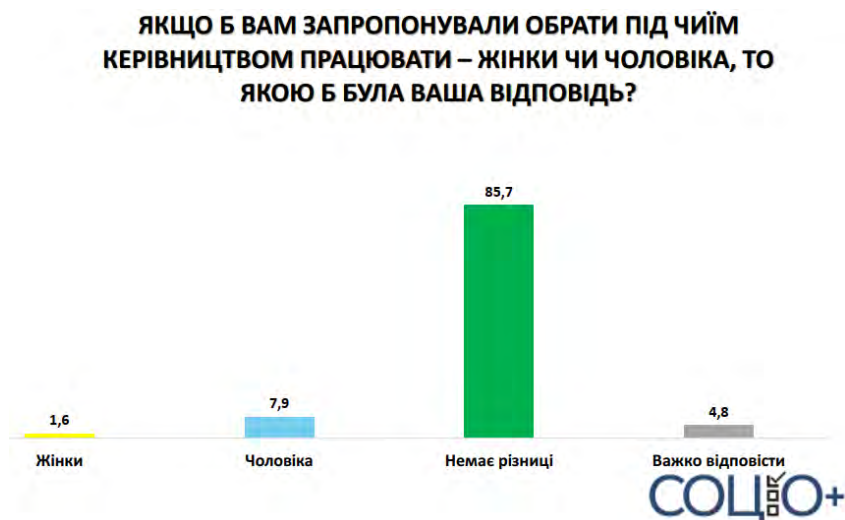


Рисунок 20

Відповіді респондентів щодо випадків сексуальних домагань, утисків та дискримінаційних проявів у професійному середовищі університету (рис. 21) свідчать про те, що переважна більшість опитаних не стикалася з подібними проявами протягом останнього року роботи.

Найменше респонденти повідомляли про дії сексуального характеру, виражені словесно — погрози, залякування або непристойні зауваження. Так, 98,4 % опитаних зазначили, що не стикалися з такими випадками, а лише 1,6 % респондентів повідомили про подібні прояви з боку інших викладачів.

Подібна ситуація спостерігається і щодо дій сексуального характеру, виражених фізично, зокрема доторкань або поплескувань. Більшість респондентів (93,7 %) відповіла, що не мала такого досвіду, тоді як 6,3 % опитаних зазначили про наявність таких випадків з боку інших викладачів.

Дискримінаційні висловлювання, пов'язані зі статтю, зовнішністю або одягом, також переважно не сприймаються як поширене явище. Зокрема, 93,7 % респондентів повідомили про відсутність таких ситуацій у своєму досвіді. Водночас 4,8 % опитаних зазначили, що стикалися з подібними висловлюваннями з боку інших викладачів, а 1,6 % — з боку студентів.

Найбільш неоднозначними виявилися оцінки щодо утисків — небажаної для особи або групи осіб поведінки, спрямованої на приниження людської гідності. Хоча 92,1 % респондентів не стикалися з такими проявами, 4,8 % опитаних повідомили про подібні випадки з боку інших викладачів. Крім того, частина респондентів зазначила про утиски з боку адміністрації університету.

Отримані результати свідчать про те, що випадки сексуальних домагань, дискримінаційних висловлювань та утисків не є поширеним явищем в університетському середовищі. Водночас наявність окремих позитивних відповідей підтверджує важливість подальшого підтримання принципів етичної поведінки, недискримінації та створення безпечного професійного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

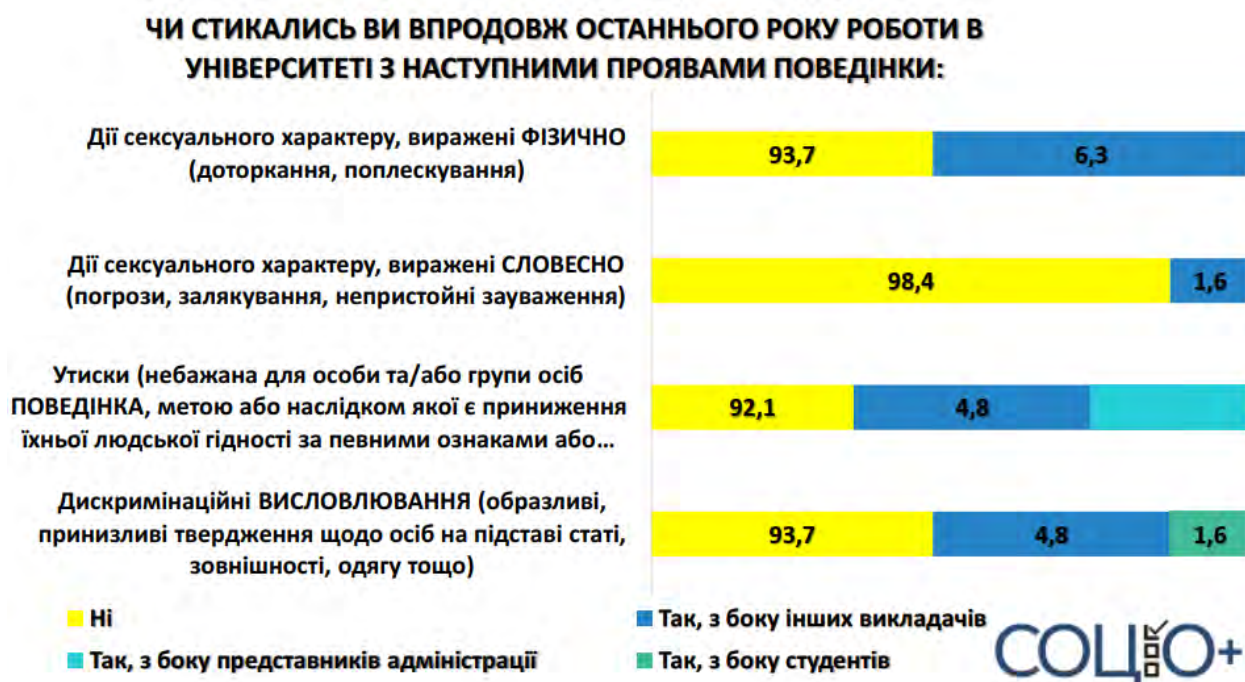


Рисунок 21

Результати опитування щодо готовності респондентів підвищувати рівень професійної компетентності у сфері гендерної політики (рис. 22) свідчать про

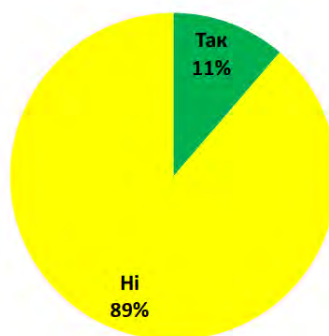
переважання низького запиту на додаткове навчання з цього питання серед опитаних працівників.

Більшість респондентів (89 %) зазначила, що не має потреби у підвищенні власної професійної компетентності у сфері гендерної політики. Такий результат може свідчити як про достатній, на думку опитаних, рівень обізнаності з питань гендерної рівності та недискримінації, так і про відсутність відчуття актуальності цієї тематики для професійної діяльності.

Водночас 11 % респондентів висловили зацікавленість у підвищенні рівня власної компетентності у сфері гендерної політики. Це свідчить про наявність частини працівників, які зацікавлені у поглибленні знань щодо принципів гендерної рівності, недискримінації та створення інклюзивного освітнього середовища.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що питання гендерної політики загалом не сприймається більшістю респондентів як таке, що потребує додаткового професійного розвитку. Водночас наявність зацікавленості з боку окремої частини працівників підтверджує доцільність подальшого проведення інформаційних та просвітницьких заходів із цієї тематики.

#### ЧИ ХОТИЛИ Б ВИ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У СФЕРІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ?



СОЦІО+

Рисунок 22

Оцінки респондентів щодо рівня безпеки під час роботи в університеті (рис. 23) свідчать про переважно позитивне сприйняття безпекового середовища в університеті.

Більше половини опитаних (54,0 %) зазначили, що почуваються в університеті повністю безпечно. Ще 39,7 % респондентів оцінили рівень безпеки як «швидше безпечний». Отримані результати демонструють достатньо високий рівень відчуття захищеності серед працівників університету навіть в умовах воєнного стану.

Водночас 6,3 % опитаних повідомили, що почуваються «швидше небезпечно» під час роботи в університеті. Такий результат може бути пов'язаний із загальною безпековою ситуацією в країні, повітряними тривогами або індивідуальним сприйняттям ризиків.

Жоден із респондентів не обрав варіант відповіді «взагалі небезпечно». Це свідчить про відсутність критично негативного сприйняття безпекового середовища в університеті серед учасників опитування.

Отриманий розподіл відповідей дає підстави стверджувати, що більшість працівників університету оцінює умови праці як безпечні або переважно безпечні, хоча окрема частина респондентів усе ж відчуває певний рівень тривожності щодо безпеки під час перебування в університеті.

## НАСКІЛЬКИ БЕЗПЕЧНО ВИ ПОЧУВАЄТЕ СЕБЕ ПІД ЧАС РОБОТИ В УНІВЕРСИТЕТІ?

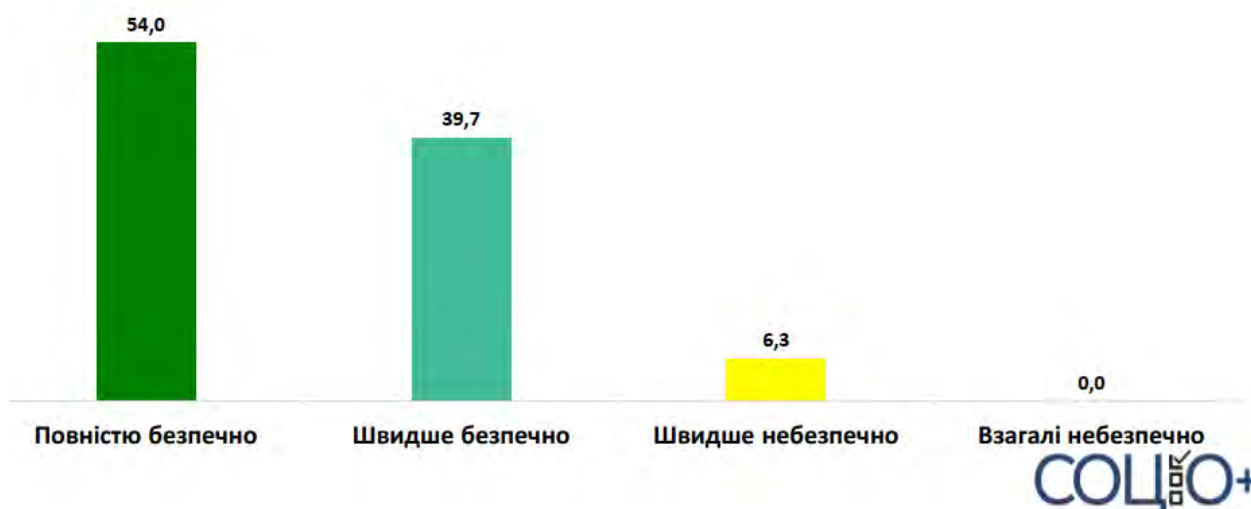


Рисунок 23

Оцінки респондентів щодо впливу проблем у сфері ментального здоров'я на професійну діяльність (рис. 24) свідчать про різний рівень психологічного навантаження серед працівників університету, хоча більшість опитаних оцінює цей вплив як незначний або помірний.

Найбільша частка респондентів (31,7 %) обрала оцінку «0», зазначивши, що не відчуває жодних проблем із ментальним здоров'ям, які б впливали на професійну діяльність. Ще 17,5 % опитаних оцінили вплив таких проблем на рівні «1», а 9,5 % — на рівні «2». Це свідчить про те, що значна частина працівників або не відчуває психологічних труднощів, або оцінює їхній вплив як мінімальний.

Помірний рівень впливу ментальних проблем на професійну діяльність також є досить поширеним. Зокрема, оцінку «3» обрала 17,5 % респондентів, «4» — 4,8 %, а «5» — 9,5 % опитаних. Такі результати можуть свідчити про наявність емоційного виснаження, тривожності або стресу, які частково впливають на професійну активність працівників.

Вищі оцінки впливу ментальних проблем зустрічаються значно рідше. Так, 7,9 % респондентів визначили вплив на рівні «7», 1,6 % — на рівні «6», а ще 1,6 % — на рівні «9». Жоден із опитаних не обрав максимальну оцінку «10», що означала б повне перешкоджання професійній діяльності через проблеми ментального здоров'я.

Отриманий розподіл відповідей дає підстави стверджувати, що для більшості респондентів проблеми ментального здоров'я не мають критичного впливу на професійну діяльність. Водночас наявність помітної частки оцінок середнього та підвищеного рівня свідчить про актуальність психологічної підтримки працівників і необхідність збереження уваги до питань ментального благополуччя в університетському середовищі.

Відповіді респондентів щодо потреби у психологічній допомозі для підтримки та збереження ментального здоров'я (рис. 25) свідчать про те, що більшість опитаних не відчуває вираженої потреби у такій підтримці.

Понад половина респондентів (54,0 %) зазначила, що не потребує психологічної допомоги. Ще 33,3 % опитаних обрала варіант «швидше ні». Отримані результати можуть свідчити про загалом задовільний рівень психологічної адаптації працівників до умов професійної діяльності.

ОЦІНІТЬ, БУДЬ ЛАСКА, НАСКІЛЬКИ ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я (ТРИВОЖНІСТЬ, ДЕПРЕСІЯ, РОЗДРАТОВАНІСТЬ, ВІДЧУТТЯ БЕЗНАДІЇ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, РОЗЛАДИ СНУ, НАВ'ЯЗЛИВІ ДУМКИ І Т.Д.) ВПЛИНУЛИ НА ВАШУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ?

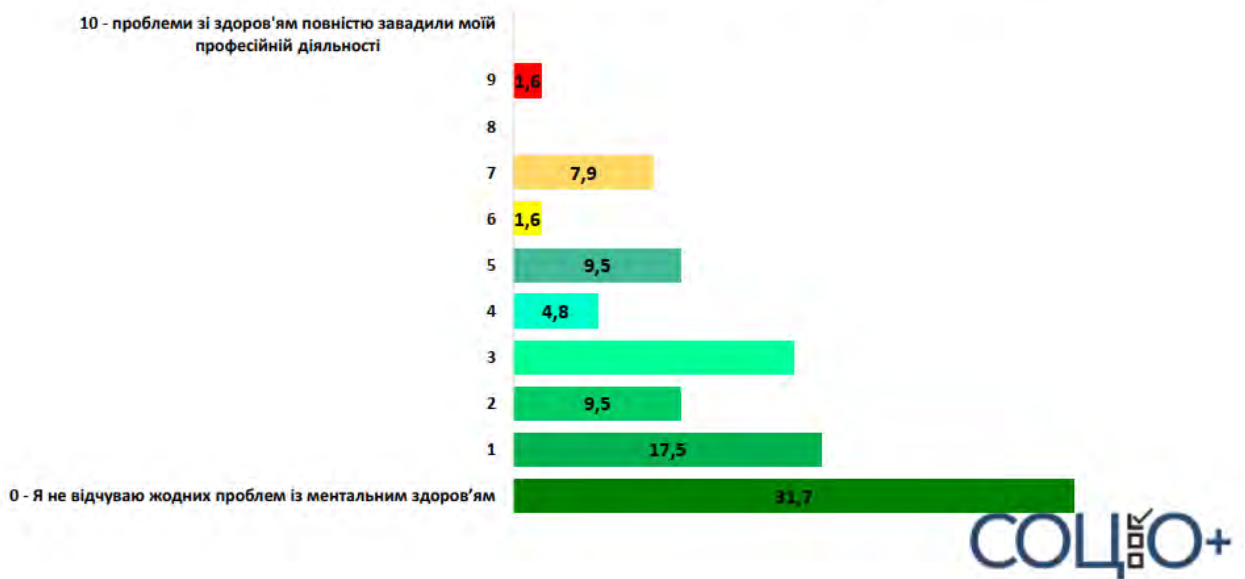


Рисунок 24

Водночас 12,7 % респондентів відповіли «швидше так», що вказує на наявність частини працівників, які все ж відчувають потребу у психологічній підтримці або консультативній допомозі.

Жоден із опитаних не обрав категоричний варіант відповіді «так». Це може свідчити про відсутність критичної потреби у психологічній допомозі серед респондентів або про стриманість у відкритому декларуванні таких потреб.

Отриманий розподіл відповідей демонструє, що, попри загалом невисокий рівень запиту на психологічну допомогу, окрема частина працівників усе ж потребує уваги до питань ментального здоров'я та можливості отримання психологічної підтримки в університетському середовищі.

### ЧИ ПОТРЕБУЄТЕ ВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ ЩОДО ПІДТРИМКИ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я?

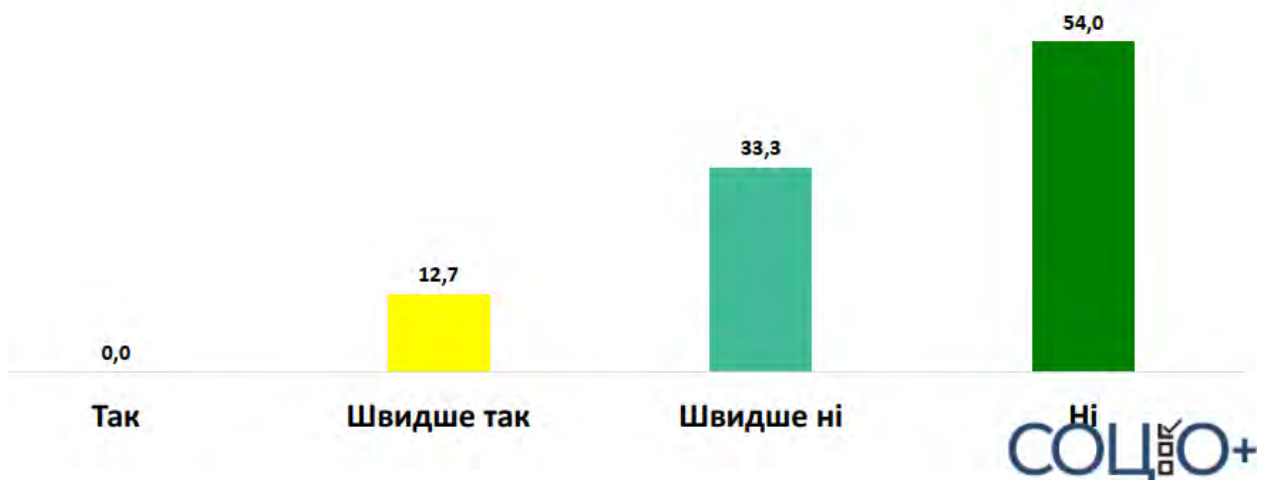


Рисунок 25

Загалом результати опитування науково-педагогічних працівників свідчать про переважно позитивну оцінку умов професійної діяльності, організації освітнього процесу та морально-психологічного клімату в університеті. Більшість респондентів відзначає достатній рівень безпеки під час роботи, позитивно оцінює атмосферу в колективах, не стикається з проявами дискримінації, булінгу чи серйозних порушень академічної доброчесності.

Водночас результати опитування дозволили виокремити низку актуальних проблем і викликів, що потребують подальшої уваги. Найбільше занепокоєння у респондентів викликають наслідки воєнного стану, зокрема відтік студентів, труднощі організації дистанційної взаємодії, психологічне навантаження та питання безпеки. Значна частина опитаних також звертає увагу на потребу вдосконалення матеріально-технічного забезпечення, оновлення лабораторного обладнання та спеціалізованого програмного забезпечення.

Отримані відповіді свідчать про достатньо високий рівень професійної відповідальності викладачів, зокрема щодо регулярного оновлення навчального контенту, використання сучасних цифрових технологій і інтерактивних методів навчання. Позитивною тенденцією є поширення практик визнання результатів неформальної освіти та використання онлайн-ресурсів у професійній підготовці здобувачів освіти.

Разом із тим результати опитування вказують на актуальність питань, пов'язаних із навчальною мотивацією студентів, наслідками тривалого дистанційного навчання, використанням інструментів штучного інтелекту та окремими проявами академічної недоброчесності. Це підтверджує необхідність подальшого розвитку культури академічної доброчесності, удосконалення механізмів комунікації зі здобувачами освіти та формування чітких правил використання цифрових технологій у навчальному процесі.

Позитивним результатом є також високий рівень підтримки принципів гендерної рівності та недискримінації в університетському середовищі. Більшість респондентів не відчуває упередженого ставлення за ознакою статі та вважає можливість професійного розвитку для чоловіків і жінок рівними.

Таким чином, результати опитування свідчать про загалом стабільне функціонування університетського середовища та позитивне сприйняття більшості аспектів професійної діяльності. Водночас окремі проблеми, пов'язані з наслідками воєнного стану, ментальним здоров'ям, матеріально-технічним забезпеченням і цифровими викликами сучасної освіти, потребують подальшої уваги та врахування під час планування розвитку освітнього середовища університету.