



POLTAVA UNIVERSITY OF  
ECONOMICS AND TRADE

Навчально-науковий центр  
забезпечення якості вищої освіти  
Полтавського університету економіки і торгівлі

# Результати опитування науково-педагогічних працівників

щодо якості освітнього процесу в умовах  
воєнного стану

Травень 2025 р.

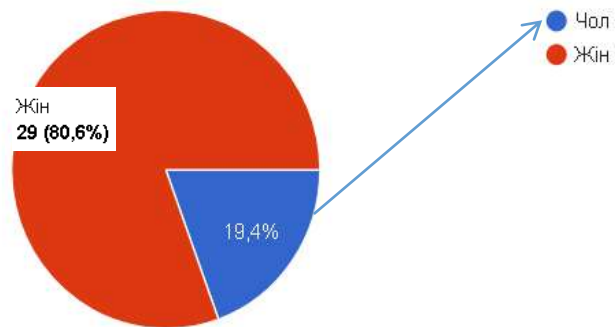
Dream big

Опитано **36** НПП

# Характеристика респондентів

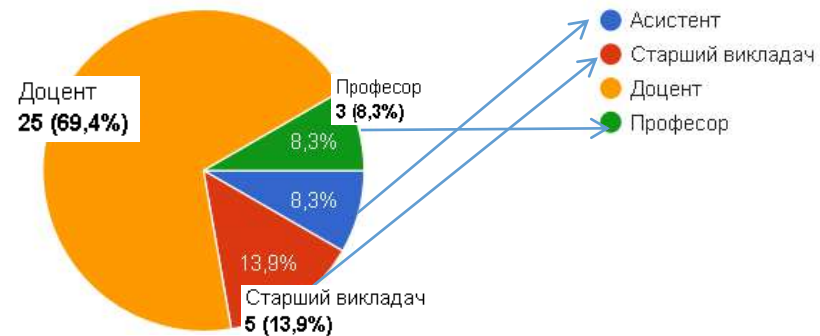
Стать

36 відповідей



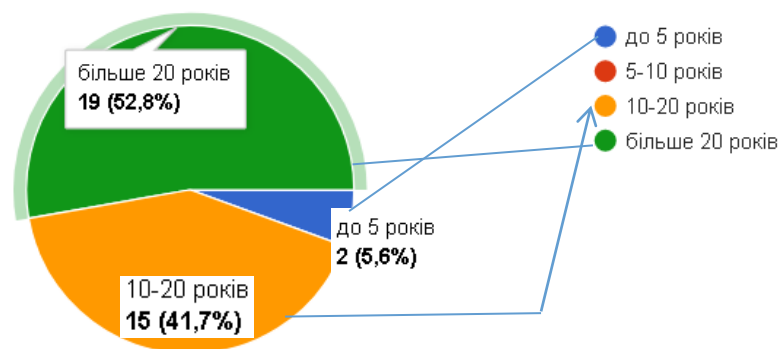
Ваша посада

36 відповідей



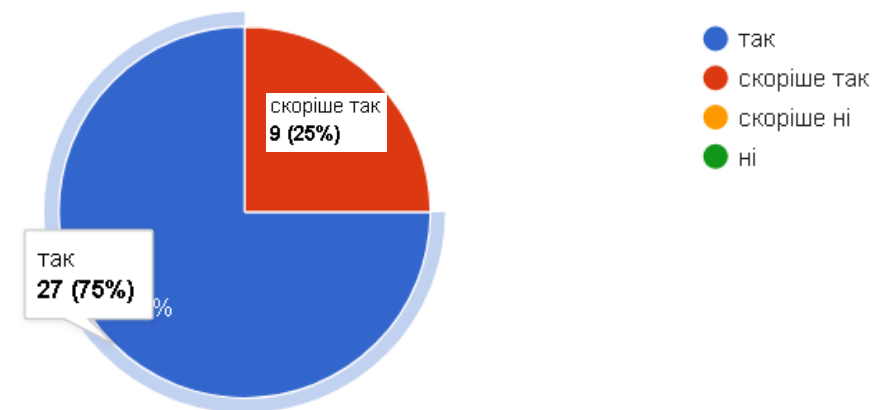
Зазначте, будь ласка, Ваш стаж роботи

36 відповідей

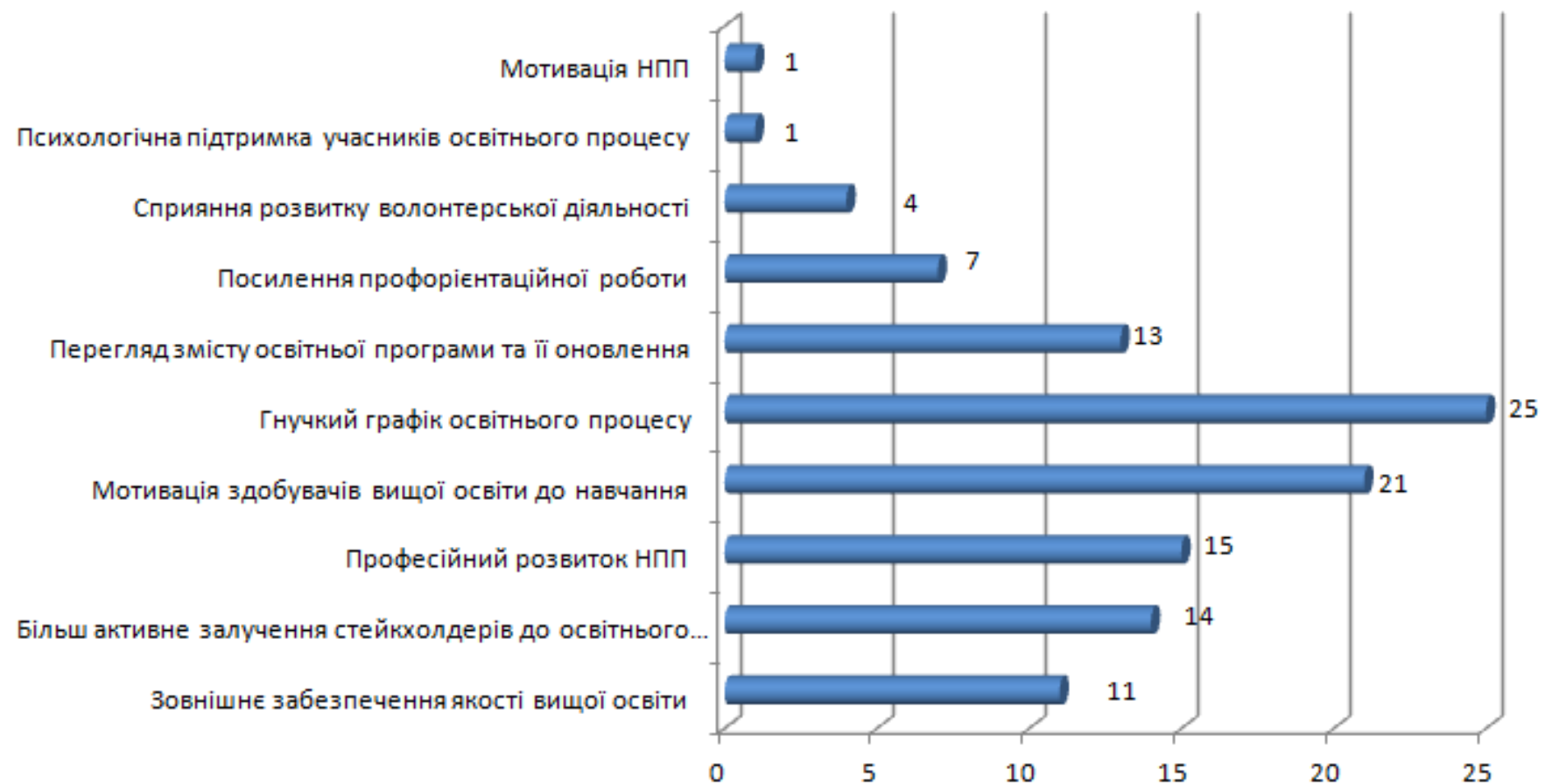


Чи погоджуєтеся Ви, що забезпечення якості вищої освіти в умовах  
воєнного стану важливе?

36 відповідей

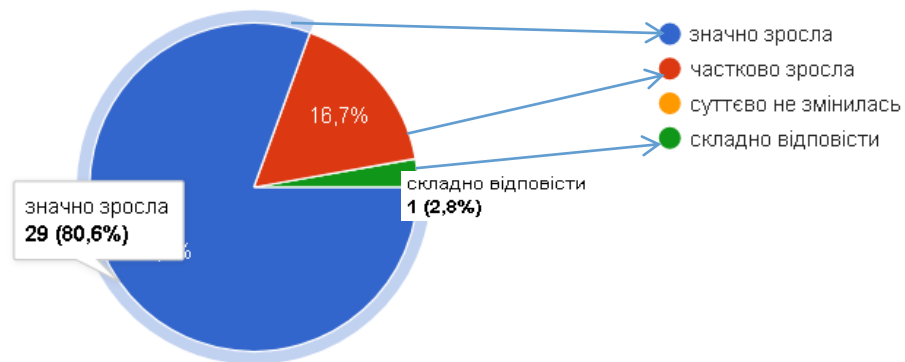


Які, на Вашу думку, види діяльності ПУЕТ є важливими в умовах воєнного стану? (можна обрати декілька варіантів)

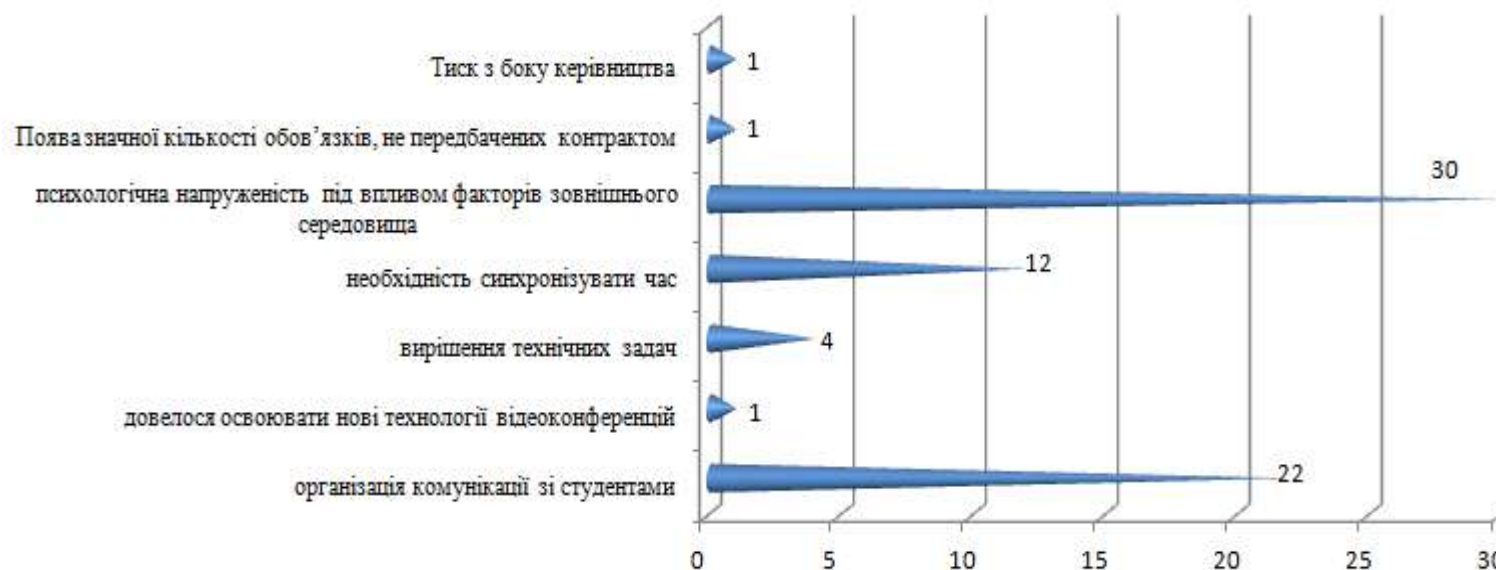


Чи зросла напруженість Вашої роботи в умовах воєнного стану?

36 відповідей

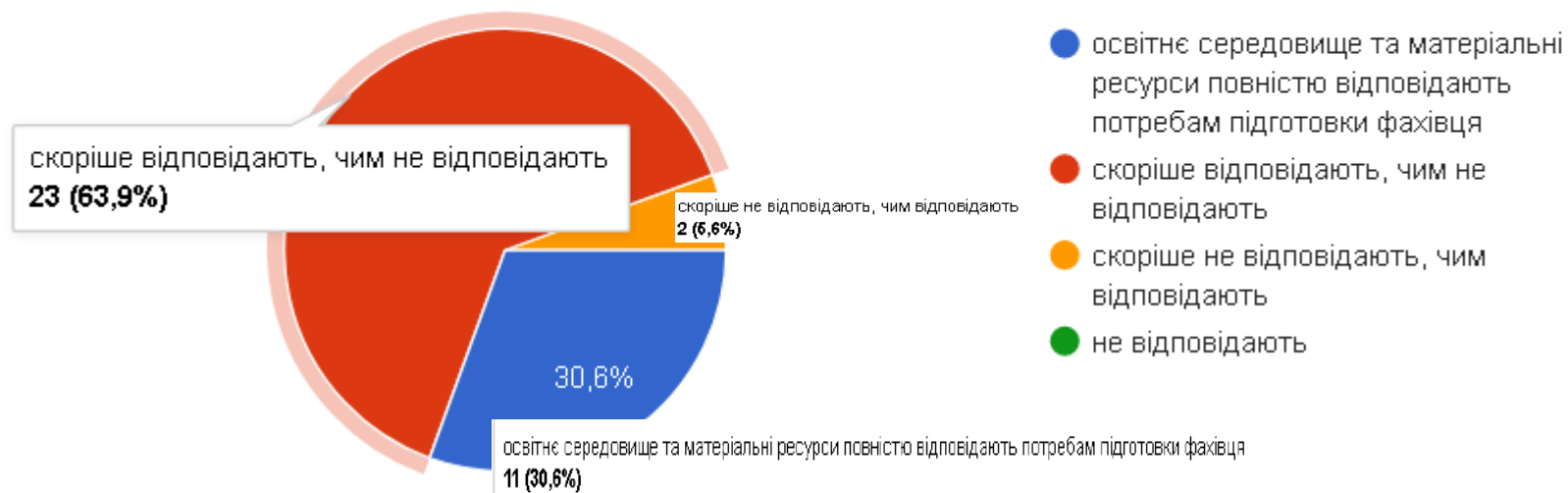


Які чинники зростання напруженості роботи Ви можете виділити в умовах  
воєнного стану?  
(можна обрати декілька варіантів)



## Чи задоволені Ви освітнім середовищем та матеріальними ресурсами університету

36 відповідей

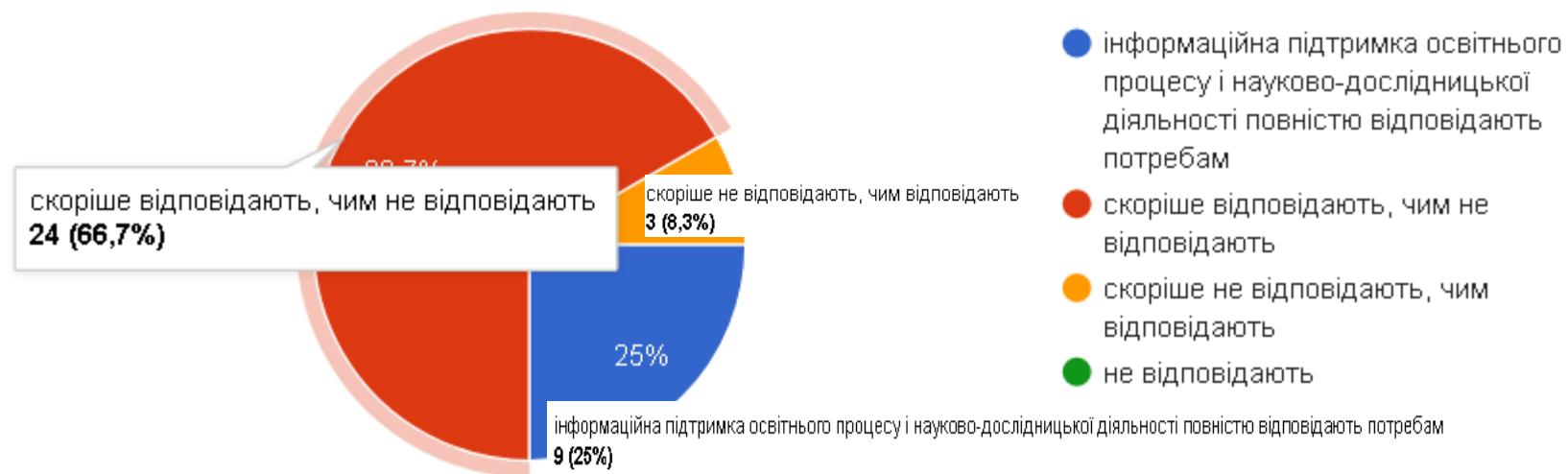


Які технічні проблеми мали місце під час проведення занять? (якщо такі були)

| Проблеми                                                                                                                                | %    | кількість<br>відповідей |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------------------|
| Проблем не виникало                                                                                                                     | 63,9 | 23                      |
| Відсутність або недоступність технічних засобів для проведення онлайн занять                                                            | 13,9 | 5                       |
| Формування навичок роботи з різними онлайн платформами                                                                                  | 8,3  | 3                       |
| Відсутність доступу до інтернету (через необхідність перебування вдома або поза містом)                                                 | 2,8  | 1                       |
| Багато змін в короткий період, не встигаєш довести інформацію до студентів та це не дає можливості планувати свій час і види діяльності | 2,8  | 1                       |
| Відсутність доступу інтернету при перебуванні в укрітті                                                                                 | 2,8  | 1                       |
| В багатьох аудиторіях поганий WiFi                                                                                                      | 2,8  | 1                       |
| Відсутній вай-фай в укрітті, і дуже холодно, студенти і викладачі мерзнуть і хворіють                                                   | 2,8  | 1                       |

Чи задоволені Ви інформаційною підтримкою освітнього процесу і науково-дослідницької діяльності

36 відповідей





Оцініть свій психоемоційний стан під час реалізації освітнього процесу?

36 відповідей

|                        |    |       |
|------------------------|----|-------|
| пригнічення (депресія) | 12 | 33,3% |
| тривога                | 8  | 22,2% |
| стрес                  | 7  | 19,4% |
| спокій                 | 4  | 11,1% |
| страх                  | 3  | 8,3%  |
| збудження              | 2  | 5,6%  |

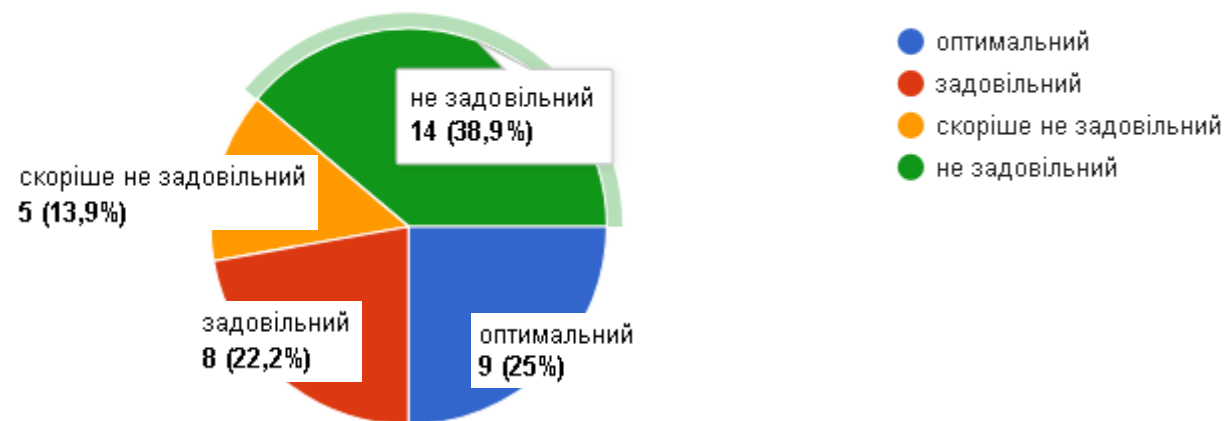
Оцініть психоемоційний стан здобувачів вищої освіти під час занять?

36 відповідей

|                                                                                                                                      |   |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-------|
| пригнічення (депресія)                                                                                                               | 8 | 22,2% |
| тривога                                                                                                                              | 7 | 19,4% |
| стрес                                                                                                                                | 7 | 19,4% |
| спокій                                                                                                                               | 6 | 16,7% |
| страх                                                                                                                                | 3 | 8,3%  |
| збудження                                                                                                                            | 2 | 5,6%  |
| не знаю                                                                                                                              | 1 | 2,8%  |
| неможливо сказати однозначно для всіх, але більшість стає жвавішим                                                                   | 1 | 2,8%  |
| інертність і байдужість частини студентів, які не долучаються до заходів і не реагують на прохання і вказівки викладачів і кураторів | 1 | 2,8%  |

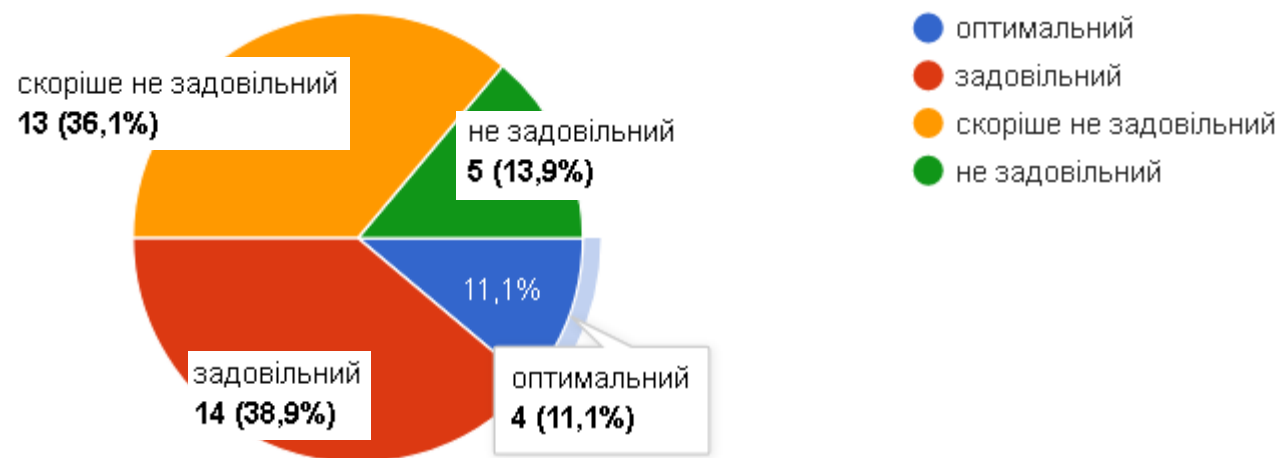
Визначте рівень Вашої задоволеності соціально-психологічним кліматом  
на кафедрі, де Ви працюєте

36 відповідей



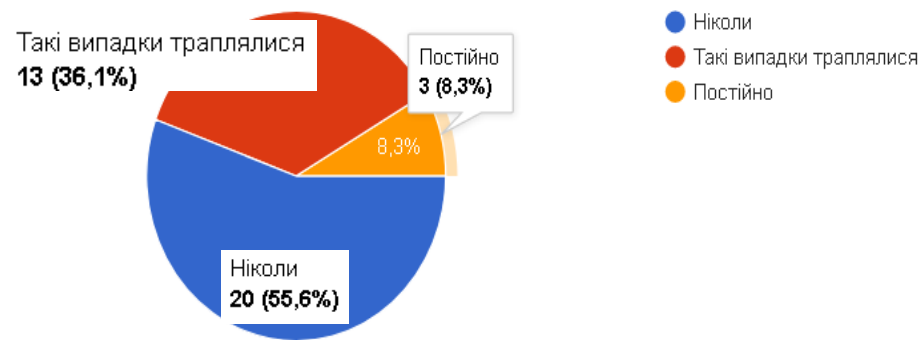
Визначте рівень Вашої задоволеності соціально-психологічним кліматом  
в ННІ, де Ви працюєте

36 відповідей



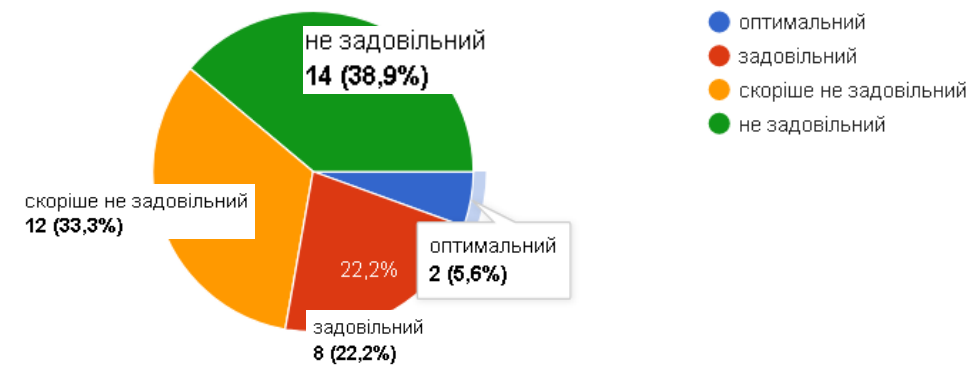
Чи стикалися Ви із проявами дискримінації та/чи сексуальних домагань в Університеті?

36 відповідей



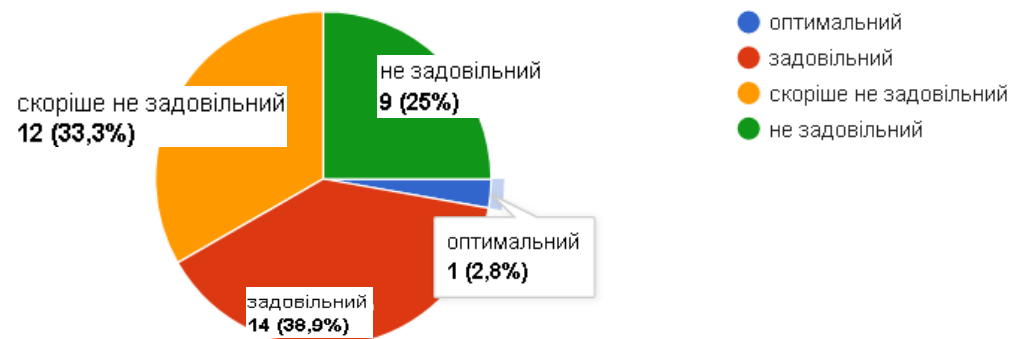
Визначте рівень Вашої задоволеності соціальною підтримкою (матеріальна допомога, діяльність профспілкової організації) викладачів в Університеті

36 відповідей



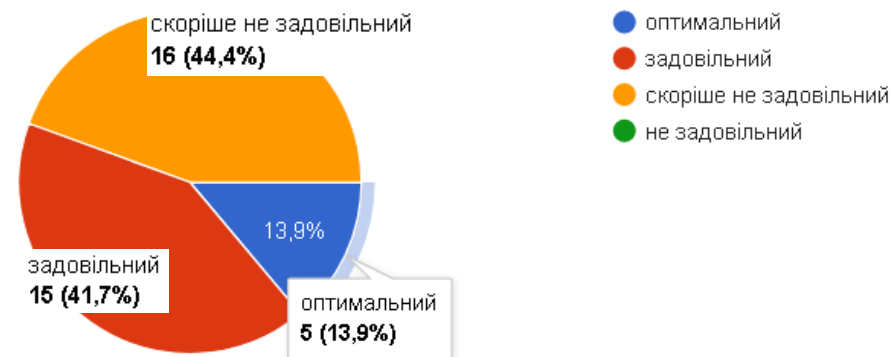
Визначте рівень Вашої задоволеності стимулювання діяльності (визнання, відзнаки, преміювання, матеріальна допомога тощо) викладачів в Університеті

36 відповідей



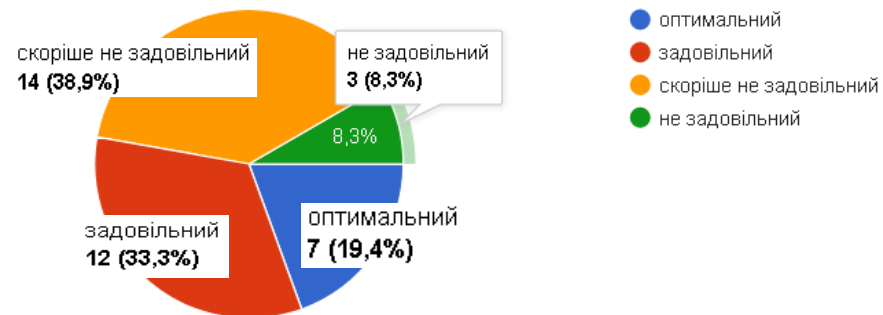
Визначте рівень Вашої задоволеності можливістю вільно обирати методи і форми навчання й професійно використовувати критерії оцінювання

36 відповідей



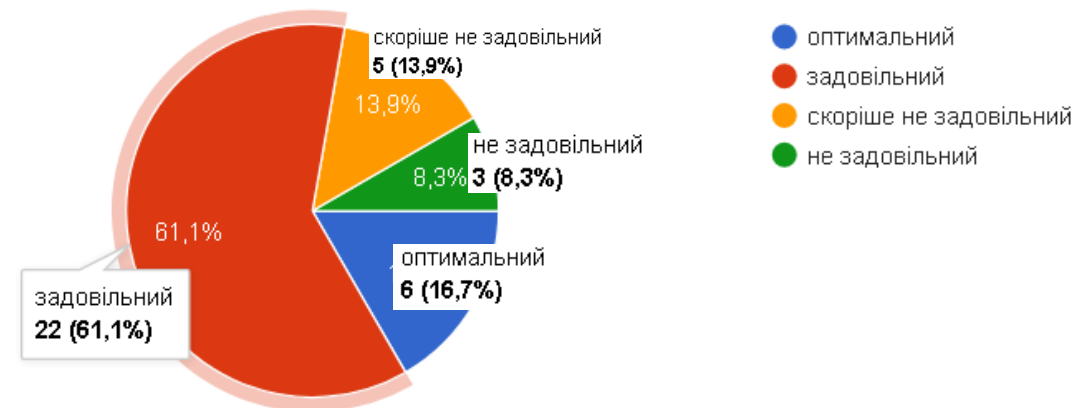
Визначте рівень Вашої задоволеності можливістю звернутись до адміністрації, керівників структурних підрозділів університету з ініціативами та бути залученим до процесу покращення якості освіти в університеті

36 відповідей



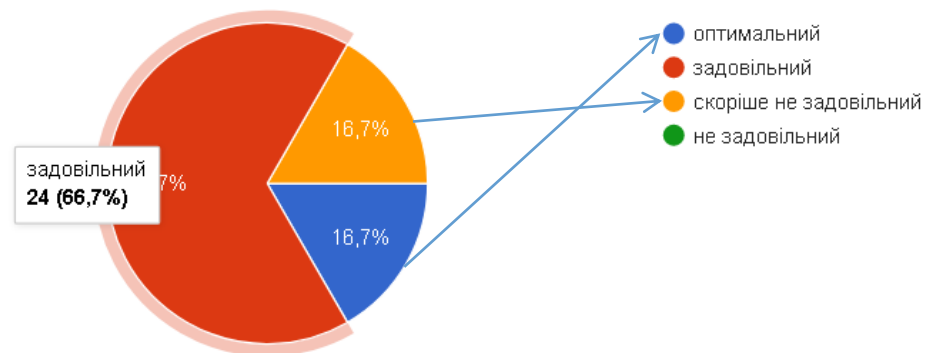
Визначте рівень Вашої задоволеності можливістю підвищувати професійну кваліфікацію на базі університету чи за сприяння адміністрації університету?

36 відповідей



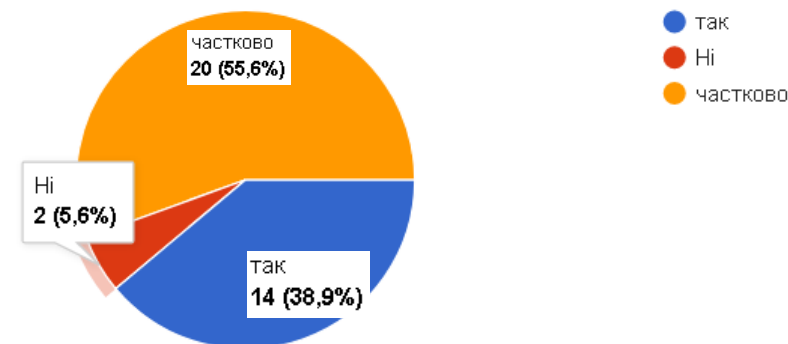
Визначте рівень Вашої задоволеності можливістю втілення академічних свобод (свободи слова, творчості, поширення знань, проведення наукових досліджень, використання їх результатів) для забезпечення якості та інтересів здобувачів в освітньому процесі

36 відповідей



Чи створені умови безпеки праці та навчання (дотримання санітарних норм, охорона публічного порядку, безпека освітнього середовища тощо)?

36 відповідей





Чи задовольняє Вас соціально–психологічний клімат в  
Університеті?

36 відповідей

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |    |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| ні                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 13 | 36,1% |
| так                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 11 | 30,6% |
| частково                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 11 | 30,6% |
| Високий рівень адміністративного тиску, відсутність конструктивного діалогу з керівництвом, перевантаження другорядною документацією, недостатній рівень матеріального забезпечення праці, а також практика залучення до роботи у вихідні дні без належного узгодження та компенсації. Усе це створює відчуття професійного вигорання та знижує мотивацію до якісного виконання обов'язків | 1  | 2,8%  |

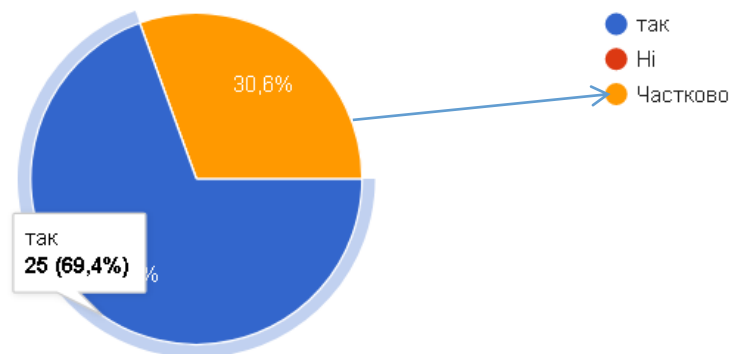
Чи зіштовхувалися Ви з проявами мобінгу (цькування, переслідування на  
робочому місці тощо)?

36 відповідей

|                                                                                                                                                                                                                                                                                             |    |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|
| ні, проявів мобінгу не було                                                                                                                                                                                                                                                                 | 15 | 41,7% |
| постійно відчуваю тиск на робочому місці                                                                                                                                                                                                                                                    | 12 | 33,3% |
| іноді відчуваю тиск з боку колег                                                                                                                                                                                                                                                            | 6  | 16,7% |
| з боку керівництва на кафедрі                                                                                                                                                                                                                                                               | 1  | 2,8%  |
| Відчуваю постійний страх і невпевненість із-за постійної здачі грошей на потреби кафедри                                                                                                                                                                                                    | 1  | 2,8%  |
| Мобінг проявляється у нерівномірному розподілі робочого навантаження між співробітниками. Частина викладачів систематично уникають участі у заходах, які проводяться у позаробочий час (вихідні дні), тоді як інші співробітники змушені брати на себе більший обсяг організаційної роботи. | 1  | 2,8%  |

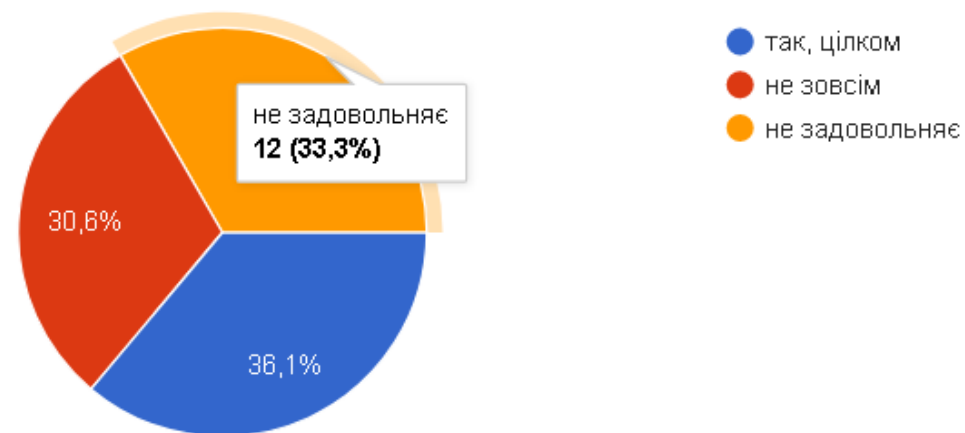
Чи надає Університет доступ до навчальних приміщень з необхідним обладнанням (комп'ютерами, аудіо-відео пристроями тощо)?

36 відповідей



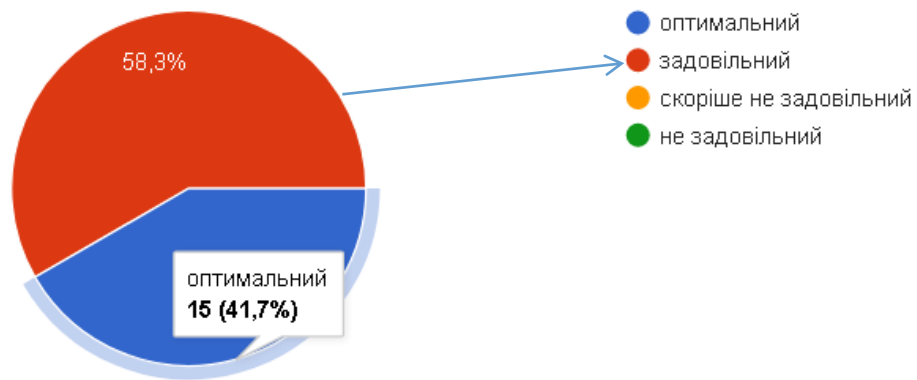
Чи задовольняє Вас навчальне навантаження?

36 відповідей



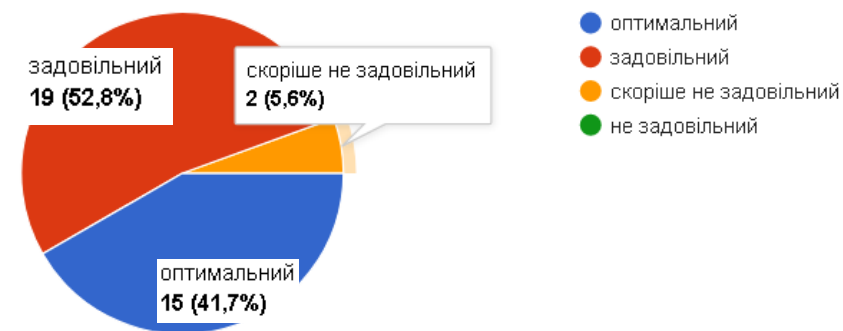
Оцініть, будь ласка, Ваш рівень задоволеності роботою бібліотеки  
(ресурси, послуги, репозитарій)

36 відповідей



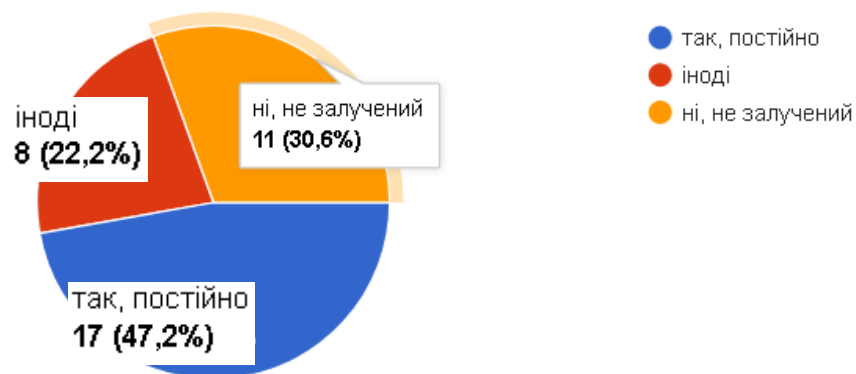
Оцініть, будь ласка, Ваш рівень задоволеності щодо отримання інформації  
про важливі події, заходи, досягнення Університету (офіційний сайт  
Університету, соціальні мережі, корпоративна пошта)

36 відповідей



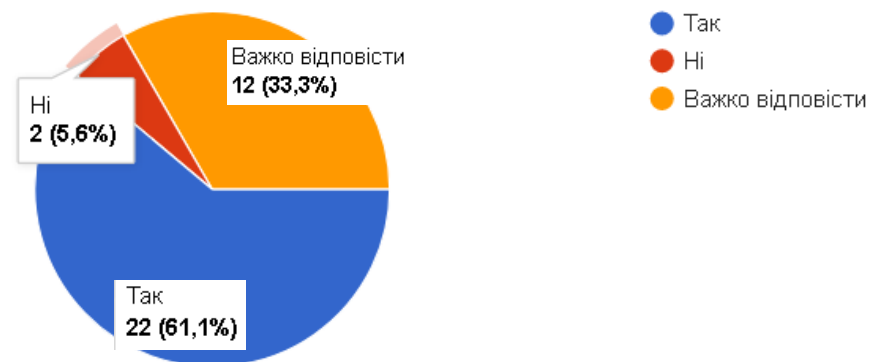
Чи залучені Ви як викладач до розробки, моніторингу, перегляду  
освітніх програм?

36 відповідей



Чи вважаєте Ви здобувачів вищої освіти партнерами у процесах  
забезпечення якості освітньої програми?

36 відповідей



**Ваші пропозиції щодо підвищення якості освіти в Університеті, залучення викладачів у систему внутрішнього забезпечення якості:**

**21 відповідь**

оптимізувати обсяг нефахових обов'язків викладачів (зокрема надмірної звітності, участі у формальних заходах, не пов'язаних із навчальним процесом), що дозволить сконцентрувати ресурси й увагу на підвищенні якості викладання, наукової та методичної роботи

Створення внутрішніх грантових програм на підтримку освітніх ініціатив викладачів

Заборонити агресивний маркетинг в університеті. Підтримувати командний рух

Удосконалити і підвищити рівень інформаційної комунікації

підтримка внутрішньо переміщених осіб та мобілізованих здобувачів освіти — через індивідуальні освітні траєкторії, відтермінування, пільги, академічну мобільність тощо

Інтегрувати цифрові інструменти для моніторингу якості освіти (наприклад, платформи для самооцінки, аналітики результатів навчання, контролю прогресу студентів), із залученням викладачів до процесу впровадження та адаптації

Передбачити участь обраних представників викладачів у групах аналізу результатів внутрішніх опитувань, аби уникнути вибіркового або тенденційного трактування даних та надати можливість фахово відстоювати обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення освітнього процесу

запровадити сталість у закріпленні навчальних дисциплін за викладачами відповідно до їхньої кваліфікації, досвіду та наукових інтересів, аби забезпечити якісну підготовку навчальних матеріалів, безперервність педагогічного вдосконалення та академічну відповідальність

Заключення договорів співпраці ПУЕТ з підприємствами Полтави і області

Запровадити систему регулярних міжкафедральних науково-методичних семінарів, де викладачі матимуть змогу обмінюватися передовим досвідом, обговорювати інновації в педагогіці та спільно працювати над удосконаленням навчальних програм.

Збалансований графік роботи, щоб не було 1-2 пари потім 4, потім 6,7 - так жити неможливо!!!!!!

Розробка гайдлайнів з оцінювання результатів навчання, оновлення методичних рекомендацій щодо сучасних форм і методів навчання.

Оновити підручники для іноземних мов

Сформувати чітке розмежування між навчальним навантаженням і додатковими дорученнями адміністративного характеру, з відображенням цього в обліку робочого часу та системі оцінювання ефективності праці, щоби уникнути прихованого тиску і зловживань

Розробити оновлене положення по нормах часу для різних видів робіт

Розробити механізм зворотного зв'язку щодо реалізації запропонованих викладачами ініціатив, з регулярною інформацією про те, які з них були прийняті до уваги, реалізовані чи відхилені, а також із поясненням причин — це сприятиме довірі до системи внутрішнього забезпечення якості та мотивації до участі в ній

Підвищення рівня мотивації викладачів

Забезпечити прозорість та публічність результатів опитувань і зібраних пропозицій, зокрема включаючи до підсумкових звітів критичні думки викладачів, навіть якщо вони не є зручними для адміністрації

Якість освітнього процесу підвищиться, якщо викладачів менше завантажуватимуть профорієнтацією, цим має займатися студентське самоврядування і відділ профорієнтації.

Чітко окреслювати вимоги до силабусів і робочих програм, немає часу переробляти постійно одне і теж

-

## Ваші пропозиції щодо підвищення рівня задоволеності викладачів роботою в Університеті

23 відповіді

Запровадити механізм анонімного збору інформації щодо управлінських зловживань на кафедрах (наприклад, упереджений розподіл годин, неетична поведінка, адміністративний тиск) із подальшим розглядом скарг на рівні незалежної комісії

Аналіз і перегляд тарифної сітки відповідно до кваліфікації, досвіду, наукових досягнень і обсягу виконуваної роботи, надбавки за результативність у викладанні (високі оцінки студентів, участь у рейтингах якості).

Цінувати роботу кожного

Посилення роботи профкому, більш увагу приділяти матеріальній допомозі

Своєчасність не інформування щодо заходів за всіма рівнями і процесами

Доцільно запровадити обов'язкове підвищення кваліфікації для завідувачів кафедр з питань етичного управління, лідерства в академічному середовищі та ефективної комунікації, з метою формування культури взаємоповаги, справедливого розподілу обов'язків та конструктивної взаємодії з викладачами.

Цікавить позиція адміністрації щодо потреби утримання профкому в умовах зростання відрахувань із зарплати, розмір якої не змінюється і не відповідає тарифній сітці. Хотілося б бачити фінансові звіти використання цих коштів у відкритому доступі.

Важливо впровадити принцип прозорого та справедливого розподілу педагогічного та організаційного навантаження з урахуванням участі всіх членів колективу, включно з адміністративним персоналом, що сприятиме зниженню емоційного вигорання та підвищенню довіри до керівництва

Забезпечити об'єктивний, відкритий і збалансований розподіл навчального навантаження, з рівномірним урахуванням аудиторних занять, консультацій, дипломного керівництва й організаційної роботи — без перекладання обов'язків одних працівників на інших

унеможливити одноосібне та непрозоре визначення назв і змісту навчальних курсів без узгодження з викладачами, що безпосередньо їх реалізують, адже це призводить до зниження якості освітнього процесу та демотивації педагогічного персоналу

Зниження навантаження заповнення різних форм і сайтів. Відповідність педнавантаження нормам часу

Впровадити прозору систему визнання досягнень викладачів, яка включатиме регулярне позитивне оцінювання, мотиваційні бонуси та можливості професійного розвитку, що сприятиме підвищенню морального духу та відчуттю цінності праці.

Підвищити зарплату, не сплачувати профвнески, грошей і так не вистачає. Довіри немає.

Встановити чіткі правила внутрішнього трудового розпорядку, які однаково стосуються як викладачів, так і керівного складу кафедр, із персональною відповідальністю завідувача за дотримання власного графіка роботи

Мотивувати гарантів освітніх програм

Підвищити заробітну плату, цінувати співробітників.

Передбачити періодичне проходження управлінських тренінгів для завідувачів кафедр, з акцентом на етичне лідерство, запобігання конфліктам, комунікацію без тиску чи погроз, що дозволить формувати здоровий соціально-психологічний клімат у колективі

Підвищення зарплати і соціального статусу викладачів

Унеможливити практику "формального перебування" на кафедрах викладачів, які фактично не виконують навантаження, оскільки це призводить до перевантаження колективу і знижує рівень професійної мотивації добросовісних співробітників

Змінити бездіяльність Профкому: немає ні оздоровлення викладачів і їх дітей, та навіть не закупили тактичні аптечки з турнікетами для укриття, це їх обов'язок у воєнний час, це життя студентів!!!

Відповідна конкурентоспроможна заробітна плата викладача закладу вищої освіти. Викладач повинен пишатися що він викладач, а не приховувати своє місце роботи. Родина родиною, а за комунальні послуги сплачувати потрібно

Розглянути можливість перегляду системи оплати праці з метою її справедливого рівня



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

Dream big