

**Про результати опитування НПП і керівних працівників
щодо якості організації навчання у БНАУ впродовж 2024/2025 н. року
і чинників ефективного розвитку**

Анотація до звіту

Щорічне опитування має на меті виявити чинники професійного розвитку колективу, загальні тенденції в організації та проведенні навчання за змішаною формою, спланувати роботу стейкхолдерів над покращенням якісних показників та вдосконаленням освітнього процесу.

Терміни проведення опитувань: 29.11-10.12.2024 (1 етап), 30.06-14.07.2025 (2 етап).

Категорії респондентів: ректорат, науково-педагогічні працівники, керівники структурних підрозділів БНАУ.

К-ть опитаних за категоріями, етапами є валідною:

1 етап: керівництво – 30, НПП - 147. Усього – 177 осіб;

2 етап: керівництво – 35, НПП – 140. Усього – 175 осіб.

Формат опитування: опитування проводилося онлайн за допомогою google-форм для окремих категорій респондентів; анонімно і добровільно. Сукупний кількісний показник респондентів є достатнім для аналізу та вироблення рекомендацій.

Аналізовані параметри у зіставленні за етапами: досвід управлінської / викладацької роботи; рівень задоволеності діяльністю з комплексним аналізом чинників; мотивація професійного зростання; використані методи і засоби навчання; антидискримінаційні та антикорупційні заходи в освітньому та управлінському процесах; безпечність освітнього середовища; чинники впливу на професійну самоосвіту; рівень комунікації та співпраці у колективі; інформаційне забезпечення і психологічна комфортність викладацької / управлінської діяльності тощо.

Табличні дані для зіставлення

Етап	1 етап		2 етап	
Категорія респондентів	НПП	КП	НПП	КП
К-ть	147	30	140	36
Вікові та гендерні х-ки	30-70 років, 63:37% (жіноча: чоловіча)		Від 30 - понад 65 років, 56,4:43,6% (жіноча: чоловіча)	Керівні працівники усіх рівнів і структурних підрозділів із досвідом роботи: до 10 р. – понад 50%, до 25 – до 43%, інші – понад 25 років.
Стаж	До 10 – понад 25	Переважає менше 10 років (57%), 13,3% - понад 25 років	До 10 років – 25% 10- 25 років – до 41% 26-35 – до 21 % понад 35 – 13,5%	Більшість в ун-ті є «аборигенами» (окрім 8% опитаних)
Чинники якісної діяльності – Рівень ДОСТАТНІЙ	- Безпечні умови праці - Освітньо-наукові ресурси та послуги бібліотеки - Взаємодія учасників ОНП (студентів, викладачів і керівництва) - Психологічний і моральний клімат у співпраці НПП і керівництва університету	- Безпечні умови праці в умовах воєнного стану - Інформаційно-технічні ресурси - Кадрові ресурси - Взаємодія з структурними підрозділами університету - Взаємодія з викладачами і здобувачами освіти	З усіх показників, оцінених позитивно (див. попередій етап), + аудиторний фонд (є позитивні зміни)	- Безпечні умови праці в умовах воєнного стану, робоче місце - Взаємодія зі здобувачами освіти та іншими структурними підрозділами - Корпоративна взаємодія у структурному підрозділі/ЗВО - Демократичні стосунки (42-67%), *** але й «методи батога і пряника» (8%)
Чинники діяльності, які потребують вивчення/вдосконалення/покращення	- Аудиторний фонд - Інформаційно-технічне забезпечення - Організаційно-методичне забезпечення	- Приміщення й місце для роботи - МТ база - Ефективність зовнішніх контрольно-оцінювальних заходів - Морально-	- Інформаційно-технічне забезпечення - Організаційно-методичне забезпечення	- ІТ ресурси, МТ база (44-28% повністю) - Компетентність кадрових ресурсів (42% повн. задов.) - Взаємодія з НПП (47% повн. задов.)

Рівні СЕРЕДНІЙ-ДОСТАТНІЙ		психологічний клімат (43,5% - повністю)		- Ефективність зовнішніх контрольно-оцінювальних заходів (47% повн. задов.) - Морально-психологічний клімат (39% - повн. задов., більшість – у цілому) - Ефективність використання можливостей і здібностей (44% повн. задов.)
<i>Засоби мотивації, які практикуються (у рейтингу 1-3)</i>	- Дружня взаємодія, співпраця, моральне заохочення - Преміювання чи відшкодування - Відзнака дипломами, матеріальна допомога	- Преміювання чи відшкодування - Співпраця, дружня взаємодія та матеріальна допомога - Моральне заохочення, відзнаки	- Дружня взаємодія, співпраця, моральне заохочення (52%-62%) - Інші засоби – менше 30 %	- Атмосфера партнерства (86%) - Інд. бесіди та настанови (61%) «Вранішній чай і смаколики» (28%)
<i>Безпечність освітнього середовища (анти дискримінаційний показник)</i> Рівень ВИСОКИЙ	72% - повністю 24,5 – частково 89,8% - знають про заходи і документи	56,7% - так 33% - частково	97% - так, майже повністю 92% - знають про заходи і документи	Якість оцінки освітнього середовища за показником – 97,2% (з них 63,9% повною мірою)
<i>Етичність діяльності, моніторингові процедури (ВСЗЯО)</i> Рівні ДОСТАТНІЙ-ВИСОКИЙ	88,4% - так 68% НПП – здійснюють моніторинг, аналізують, анкетують (26,5% частково). У випадках виявлення порушень – бесіди, роз'яснення	90% - так, на достатньому рівні 60% - є співпраця і зворотний зв'язок 46,7% - стимулюють ініціативу НПП для розвитку ЗВО	8,6% не володіють інформацією про ВСЗЯО, інші – визнають що така сформована. 97, 8% НПП – здійснюють моніторинг, аналізують, анкетують. У випадках виявлення порушень – аналіз документів (понад 60%),	Якість оцінки освітнього середовища за показником – 91,7% (з них 41,7% повною мірою) Загальна оцінка ВСЗЯО – усі необхідні чинники діють на рівні Д (4 б.)

			методичні рекомендації (понад 40%), нові завдання для уникнення порушень (до 30%)	
Умови професійного розвитку (рейтингу 1-3) Рівень ДОСТАТНІЙ	- Наукові публікації – 91% - Усі можливі створено (неформальна освіта, самоосвіта, обмін досвідом, методичні розробки тощо) – 50-77% - Курси ПК (31,5%) Загальний показник якості - 4	- Ознаки професійного вигорання, визначені основними (53-63%): 1) Формалізм у виконанні завдань 2) Невмотивованість у досягненні результату 3) Зниження професійної активності	- Наукові публікації, виступи, методичні розробки – 71%-91% - Усі можливі створено (неформальна освіта, самоосвіта, обмін досвідом тощо) – 53-74% - Курси ПК (47,5%) Загальний показник якості – 4,3 !* Є потреба у співпраці з психологією розвитку особистості	Ознаки професійного вигорання, визначені основними: 1) Невмотивованість у досягненні результату 2) Психологічні проблеми ***3) Формалізм у виконанні завдань (менше 40%); окремі відповіді про інші об'єктивні чинники (до 8%)
Студентське самоврядування Рівень ДОСТАТНІЙ	Загальний показник якості - 4	53% - позитивно, але активності можна додати, займатись питаннями прав студентів, питаннями організації навчання - Інші відповіді дуже різні від + до -	Загальний показник якості – 4 Типові зауваги: 1) Більше підтримки академічної мотивації студентів(заходи, підтримка в адаптації до навчання першокурсників), комунікативна діяльність між студентами і	- Воно діє і допомагає у вирішенні багатьох управлінських питань – 55,6% - Не маю безпосереднього досвіду для оцінювання – до 20% - Інші думки з критичними (+/-) заувагами – до 25%

			деканатом 2) Розвиток самостійності діяльності ¹	у
Безпечність освітнього середовища (анти корупційний показник) Рівень СЕРЕДНІЙ	Переважна більшість НПП не обізнані конкретно з діяльністю уповноваженої особи з цих питань		35% - не знають 30% - є потреба в інформуванні та навчальних заходах для студентів, 29% - і викладачів	- Система концентрує основну увагу на виявленні корупційних ризиків в освітньому процесі – до 14% - Формально система забезпечення якості освіти діє, але не всі аспекти проблеми вирішуються – до 17%
Якісні ознаки корпоративної культури (рівень усвідомлення) Рівні	- Спільна організація заходів - Ефективна комунікація підготовки до дій - Онлайн зв'язок і електронна комунікація - Зворотній зв'язок і прийняття думок інших - Зміцнення командної роботи, довіра і повага - Підтримка емоційного благополуччя і здоров'я - Чіткі й прозорі правила дій, інструкції та зразки,	- Усі можливі засоби об'єднання колективу від спільних проєктів до неформальних зустрічей - Наукові форуми - Тренувальні заходи - Культура взаємовідносин, етика спілкування - Розширення автономії виконання робіт задля відповідальності	- Участь у спільних волонтерських проєктах - Неформальність спілкування - Прозорість діяльності, пунктуальність - Корпоративні заходи, традиції² - Відкритий діалог, взаємопідтримка	Респондентами висловлено думку про гостру необхідність її формування у структурі кафедр, відділів, факультету та університету. Усі напрями управління потребують командної роботи – покращення МТБ, наукова робота, інноваційні проєкти, кадрова політика, публікаційна активність, антикорупційна політика, стратегія розвитку тощо.

¹ Незалежність студентського самоврядування і можливість вільно формувати думку сприятиме розвитку студентів як учасників освітньо-соціальної взаємодії. В результаті студенти стають більш відкритими до спілкування, не бояться вступати в дискусію і набувають достатній рівень навичок комунікації і самоорганізації. Таким чином можливо практикувати більш складні і комплексні підходи до розвитку навчальної дисципліни.

² Джерелами формування корпоративної культури є: система особистісних цінностей і способів їх реалізації; способи, форми організації діяльності та структура організації; уявлення про оптимальну і припустиму моделі поведінки працівника в університеті, що відображає систему внутрішньо групових цінностей. Нормальний морально-психологічний стан працівників, чітко описаний спектр їх завдань, який узгоджується з ринком праці (задачі відповідають заробітній платі які отримає працівник), мінімізація участі працівника у формуванні фінального рішення (описані приклади такої взаємодії більшості підрозділів)

ДОСТАТНІЙ - ВИСОКИЙ	дедлайни реальні. ***приклад роботи: приймальна комісія, канцелярія, відділ міжнародної діяльності, деканати	кожного - Свідоме професійне зростання кожного - Прозора розподілення функцій і обов'язків - Прозорі стимулятивні заходи		Заходи для формування корпоративної культури: - Соціально-психологічний клімат - Неформальні зустрічі, тренінги, навчання - Моральне заохочення, подяки публічні - Прозорість робочих процесів, зворотній зв'язок - Проектна діяльність - Готовність до компромісів і домовленостей - Добропорядність - Субординація та етика спілкування - Простір для творчості і професійна довіра
Неякісні ознаки корпоративної культури	- Зверхнє ставлення - Бюрократія, відсутність електрообігу - Невчасне інформування, відсутність зразків - Відсутність етики спілкування, публічна «порка»	- Огульна критика - Змагальність у колективі - Відсутність відповідального ставлення до своєї роботи - Ненормованість розподілу обов'язків	- Несвоєчасність подання інформації - Брутальність спілкування - Некомпетентність - Бюрократизація - Змагальність - Байдужість, неколегіальність	*** мають місце, але не визначають об'єктивно загальну практику взаємодії