

Порівняльний аналіз позицій НПП та керівництва (липень 2026)

У сучасних умовах воєнного стану забезпечення якості вищої освіти вимагає не лише операційної адаптивності, а й глибокої стратегічної синхронізації між суб'єктами управління та безпосередніми виконавцями освітнього процесу. Зіставлення думок науково-педагогічних працівників (НПП) та керівництва Білоцерківського національного аграрного університету (БНАУ) є важливим інструментом верифікації реального стану академічного середовища, що дозволяє перетворити суб'єктивні оцінки на об'єктивні управлінські дані.

Метою цього звіту є ідентифікація стійких тенденцій, системних розривів і точок когнітивного дисонансу у сприйнятті освітнього простору. Дослідження базується на репрезентативній вибірці респондентів із професійним стажем від «до 5 років» до «понад 35 років». Географія моніторингу охоплює ключові структурні одиниці: агробіотехнологічний, економічний, ветеринарний, екологічний, біолого-технологічний та соціально-гуманітарний факультети. Аналіз враховує позиції різних рівнів управління - від завідувачів кафедр і деканатів до представників ректорату.

1) Оцінка матеріально-технічного забезпечення та безпекових умов.

Результати моніторингу фіксують помірний рівень задоволеності аудиторним фондом та ІТ-інфраструктурою. Однак спостерігається суттєва варіативність оцінок: якщо керівництво схильне до системно-оптимістичного бачення модернізації, то в анкетах НПП зустрічається спектр від «повного задоволення» до «скоріше не задовольняє». Це свідчить про нерівномірність оновлення ресурсів на різних факультетах.

Проблемні зони інфраструктури:

- потреба у вартісних приладах для проведення сучасних наукових досліджень (особливо для ветеринарного та агробіотехнологічного напрямів).
- необхідність оновлення комп'ютерного парку і розширення функціоналу електронних сервісів.
- потреба в капітальній модернізації лабораторій для відповідності міжнародним стандартам.

Стан матеріальної бази безпосередньо диктує вибір педагогічного інструментарію, стимулюючи викладачів до пошуку інноваційних рішень у межах наявних ресурсів.

2) Оновлення освітнього процесу та інноваційні методики. Викладацький склад БНАУ демонструє високий рівень гнучкості, розглядаючи цифровізацію не як загрозу, а як інструмент підвищення ефективності:

Методи, що використовуються НПП	Очікування та стратегічна візія керівництва
Кейс-study та аналіз виробничих ситуацій	Модернізація ОП під запити ринку праці та роботодавців
Проблемні лекції та інтерактивні лекції-бесіди	Впровадження персоналізованих запитів
Гейміфікація та рольові ігри (моделювання процесів)	Посилення наукової активності та грантової діяльності
Завдання для контролю з використанням ШІ	Цифрова трансформація і розробка авторських курсів
Проектне навчання та польові виїзди	Розвиток міжнародної академічної мобільності

Найбільш ефективними формами саморозвитку визнано сертифікаційні дистанційні курси та вебінари.

Щодо ролі студентського самоврядування, спостерігається перехід від «формалізму» до активного партнерства. Експертний аналіз виділяє такі інноваційні формати взаємодії, як «Студентські амбасадори дисциплін» та впровадження «Банку ідей» (Google-форми для анонімних пропозицій), що дозволяє студентам реально впливати на оновлення силабусів.

3) Якість корпоративної взаємодії. Рівень задоволеності співпрацею з деканатами залишається стабільно високим (4-5 балів), взаємодія з іншими структурними підрозділами часто потребує вдосконалення через надмірний формалізм. Деструктивним чинником респонденти називають «дублювання вимог», коли різні підрозділи вимагають ідентичну інформацію в різних форматах.

Кращі практики, зафіксовані в БНАУ:

- ✓ Атмосфера партнерства та колегіальне прийняття рішень на засіданнях кафедр.
- ✓ «Вранішній чай і смаколики» як мікрокультура неформального стимулювання та психологічного розвантаження.
- ✓ Екологічні умови в колективі – орієнтація на психологічне здоров'я та взаємопідтримку.
- ✓ Спільнодія у проєктах, що базується на відкритому діалозі та прозорих дедлайнах.

4) Академічна доброчесність та антикорупційна політика. Високий рівень обізнаності НПП (понад 85%) з Етичним кодексом та Стратегією розвитку БНАУ підтверджує рух закладу до європейських стандартів. Для запобігання порушенням викладачі застосовують:

- Профілактичну медіацію (примирення) та бесіди про авторське право.

- Генеративні завдання, які технічно ускладнюють несанкціоноване використання ІІІ.
- Метод «власного прикладу» у науковій діяльності.

Очікування від Уповноваженого з питань запобігання корупції трансформуються: колектив очікує **максимально прозорого звітування** та активного розслідування зловживань, що є запитом на реальну, а не декларативну підзвітність.

Основні перешкоди для розвитку НПП:

- Постійний стрес та «бюрократичний хаос».
- Надмірне навантаження на гарантів освітніх програм (брак часу на науку).
- Відсутність матеріального заохочення.
- Малий термін контракту, що створює почуття професійної незахищеності та блокує довгострокове планування.

Вдосконалення моніторингу:

- додати блок питань про рівень задоволеності матеріальною винагородою (оклад/премії) та конкретні показники психологічної рівноваги.
- провести аналіз причин ігнорування безпекових алгоритмів на окремих факультетах.

БНАУ демонструє значний адаптивний потенціал. Подолання формалізму в безпекових питаннях, усунення управлінського хаосу в комунікаціях та перехід до моделі персоналізованої підтримки науковця дозволять університету не лише зберегти кадровий капітал, а й зміцнити лідерські позиції в аграрній освіті.

Узагальнені результати опитування

Напрямок	Загальна тенденція	Основний висновок	Управлінський акцент
Організація освітнього процесу	переважно позитивна	базові організаційні умови загалом забезпечені	підтримувати та модернізувати наявні практики
Взаємодія НПП і керівництва	переважно позитивна	існує основа для конструктивного діалогу	посилювати регулярний зворотний зв'язок
Внутрішня система забезпечення якості	позитивна, але неоднорідна	система функціонує, однак потребує подальшого розвитку практичної складової	переходити від формального виконання процедур до використання результатів для вдосконалення
Професійний розвиток НПП	можливості існують	НПП використовують різноманітні форми розвитку	посилити мотивацію та доступність професійного розвитку
Інноваційні методи навчання	активно використовуються	наявний потенціал методичного оновлення	поширювати ефективні практики між кафедрами
Цифровізація	розвивається	цифрові інструменти вже інтегровані в освітній процес	забезпечувати технічну та методичну підтримку
Академічна доброчесність	усвідомлюється як важливий напрям	НПП застосовують профілактичні та навчальні практики	систематизувати обмін ефективними практиками

Матеріально-технічне забезпечення	одна з потенційних проблемних зон	окремі респонденти вказують на недостатність ресурсів	визначати пріоритетні потреби
Мотивація та професійне визнання	потребує уваги	згадуються матеріальні та нематеріальні стимули	удосконалювати систему визнання професійних результатів
Психологічний клімат	переважно позитивний, але не однорідний	поряд із довірою та взаємоповагою фіксуються окремі ризики	підтримувати корпоративну культуру та комунікацію

Основні позитивні аспекти та напрями розвитку професійної діяльності НПП

Сильні сторони	Напрями вдосконалення
загальна задоволеність організацією роботи	оптимізація окремих організаційних процесів
використання різноманітних форм навчання	подальше поширення інноваційних методик
готовність до професійного розвитку	посилення мотивації до розвитку
використання цифрових інструментів	забезпечення необхідної технічної підтримки
активна методична діяльність	поширення успішного досвіду
орієнтація на академічну доброчесність	систематизація профілактичної роботи
позитивна взаємодія з колегами	розвиток міжкафедральної співпраці

Професійний розвиток НПП

Виявлено в опитуванні	Значення для університету
курси, стажування, конференції, семінари	сформована інфраструктура професійного розвитку
самоосвіта та робота з інформаційними ресурсами	висока роль особистої професійної активності
обмін досвідом	потенціал горизонтального професійного навчання
брак часу / високе навантаження	організаційний бар'єр
недостатня матеріально-технічна база	ресурсний бар'єр
відсутність матеріального заохочення	мотиваційний бар'єр

Рекомендація: поєднувати централізовані університетські заходи з індивідуальними професійними траєкторіями НПП, підтримувати горизонтальний обмін досвідом та передбачати механізми визнання результатів професійного розвитку.

Система забезпечення якості: від формальної наявності до практичної результативності

Компонент	Стан	Бажаний наступний крок
нормативне забезпечення	сформоване	регулярне оновлення
анкетування та збір зворотного зв'язку	здійснюється	посилення аналітичного компонента
участь НПП	наявна	ширше використання пропозицій НПП
участь здобувачів	наявна	посилення реального впливу зворотного зв'язку
аналіз результатів	здійснюється	перетворення результатів на конкретні рішення
моніторинг змін	потребує розвитку	відстеження «було → рішення → результат»

Взаємодія керівництва та НПП

Одним із важливих ресурсів університету є загальна позитивна оцінка взаємодії керівництва та науково-педагогічних працівників. У відповідях НПП і керівництва відзначаються:

- можливість висловлювати власну думку;
- врахування пропозицій працівників;
- взаємодія та зворотний зв'язок;
- підтримка ініціатив;
- можливість конструктивного вирішення конфліктів.

Загально позитивний фон комунікації не виключає необхідності вдосконалення управлінських практик.

Рекомендації:

- продовжувати практику відкритого обговорення питань розвитку;
- систематично інформувати НПП про врахування їхніх пропозицій;
- розвивати практику «зворотного зв'язку за результатами»;
- підтримувати ініціативи працівників;
- посилювати горизонтальну взаємодію між кафедрами та факультетами.

Корпоративна культура: сильні сторони та ризики

Позитивні прояви

взаємоповага
довіра
відкритість
командна робота
взаємодопомога
конструктивне вирішення конфліктів

Потенційні ризики

формалізація взаємодії
недостатня мотивація
комунікаційні бар'єри
дистанціювання від творчої діяльності
професійне виснаження
психологічні труднощі

Рекомендація: розвивати корпоративні практики, орієнтовані на довіру, професійне визнання, командну взаємодію, відкриту комунікацію та профілактику професійного виснаження.

Пріоритети розвитку за результатами опитування

Пріоритет	Що показує опитування	Рекомендована дія
Оновлення ОП	потреба відповідності сучасним вимогам	систематичний моніторинг ОП із залученням стейкхолдерів
Наукова діяльність	потреба в розвитку спільних досліджень і проєктів	підтримка міжкафедральних і міждисциплінарних ініціатив
Цифровізація	активне використання цифрових інструментів	розвиток цифрової інфраструктури та компетентностей
Матеріально-технічна база	згадується як чинник, що обмежує діяльність	визначення пріоритетних ресурсних потреб
Професійний розвиток	високий попит на різні форми навчання	персоналізація професійних траєкторій
Мотивація	згадується потреба у визнанні та стимулюванні	удосконалення системи професійного визнання
Корпоративна культура	переважно позитивна, але є окремі ризики	розвиток довіри, комунікації та командної роботи
Студентське партнерство	наявний потенціал	активніше залучення студентів

За результатами опитування можна сформулювати такі узагальнені висновки:

- **Освітньо-професійне середовище університету загалом оцінюється позитивно.** Це є важливою передумовою подальшого розвитку внутрішньої системи забезпечення якості освіти. Однією з сильних сторін є наявність професійно активного викладацького середовища, орієнтованого на використання різноманітних методів навчання, професійний розвиток, методичну та наукову діяльність.

- **Університет має значний внутрішній потенціал методичного оновлення.** У відповідях НПП представлені практики проблемного, кейсового, ситуативного, тренінгового та практикоорієнтованого навчання. Система професійного розвитку НПП має різноманітні можливості, однак її ефективність обмежується такими чинниками, як час, навантаження, ресурсне забезпечення та недостатня мотивація.

- **Внутрішня система забезпечення якості освіти** має сформовану нормативну та організаційну основу. Наступним етапом її розвитку має стати посилення практичної результативності - це використання результатів опитувань для прийняття конкретних управлінських рішень.

- **Корпоративна культура** має значний позитивний потенціал, що проявляється у взаємоповазі, довірі, відкритості та командній роботі. Водночас окремі відповіді вказують на необхідність уваги до мотивації, професійного навантаження та психологічного комфорту.

- **Матеріально-технічне забезпечення** є одним із напрямів, який потребує пріоритизації потреб.

- **Академічна доброчесність** поступово переходить від переважно нормативного регулювання до практичної та профілактичної роботи з учасниками освітнього процесу.

- **Студентське самоврядування** має потенціал для більш активного включення в процеси забезпечення якості освіти.

- Найбільш перспективними стратегічними напрямками, які простежуються в результатах опитування, є *модернізація освітніх програм, розвиток наукової діяльності, цифровізація, професійний розвиток НПП, удосконалення матеріально-технічного забезпечення та розвиток корпоративної культури.*

Рекомендації за результатами опитування

№	Рекомендація	Рівень реалізації	Очікуваний результат
1	Використовувати результати опитувань як основу для конкретних планів удосконалення	університетський / факультетський	замикання циклу «опитування – рішення – результат»
2	Продовжити модернізацію ОП із залученням НПП, здобувачів та роботодавців	університетський / факультетський	підвищення актуальності ОП (ОНП)
3	Створити механізми поширення успішних педагогічних практик НПП	університетський	розвиток інноваційного навчання
4	Посилити підтримку професійного розвитку НПП	університетський / факультетський	підвищення професійної майстерності
5	Ураховувати ресурсні бар'єри при плануванні професійного розвитку	університетський	підвищення доступності розвитку

№	Рекомендація	Рівень реалізації	Очікуваний результат
6	Визначити пріоритетні потреби матеріально-технічного забезпечення	університетський / факультетський	цільове використання ресурсів
7	Розвивати регулярний зворотний зв'язок між керівництвом і НПП	усі рівні	підвищення довіри та залученості
8	Підтримувати корпоративну культуру, засновану на довірі та командній роботі	університетський / факультетський	сприятливе професійне середовище
9	Посилити роль студентського самоврядування у процесах забезпечення якості	університетський / факультетський	реальне студентське партнерство
10	Систематизувати практики академічної доброчесності та роботи з ШП	університетський / факультетський	розвиток культури академічної доброчесності
11	Аналізувати якість взаємодії зі структурними підрозділами	університетський	підвищення якості внутрішніх сервісів
12	Підтримувати міжкафедральну та міждисциплінарну співпрацю	університетський / факультетський	посилення наукового та освітнього потенціалу