



**Аналітична довідка
за результатами опитування
науково-педагогічних і
педагогічних працівників
в II семестрі 2025-2026
навчального року**

АНАЛІТИЧНА ДОВІДКА¹
за результатами опитування науково-педагогічних/педагогічних
працівників УКД
(II семестр 2025-2026 навчального року, червень 2026 року, з порівнянням із
результатами опитування в I семестрі)

У червні 2026 року проведено чергове опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників Університету Короля Данила щодо оцінки якості освітнього процесу, організації роботи, умов професійної діяльності, комунікації, ставлення до системи рейтингування та актуальних проблем II семестру 2025-2026 навчального року. Опитування продовжує практику регулярного семестрового внутрішнього моніторингу якості освіти та дає можливість порівняти динаміку ключових показників із результатами аналогічного опитування, проведеного в I семестрі 2025-2026 навчального року.

Анкета містила 24 питання, серед яких були закриті питання з вибором варіантів відповіді, шкальні питання за 5-бальною системою, питання з множинним вибором та відкриті питання для пропозицій і коментарів. Участь в опитуванні взяли 141 респондент. Для порівняння: в I семестрі на аналогічну анкету відповіли 174 респонденти, тобто кількість відповідей зменшилася на 33 особи, або приблизно на 19,0%.

Якщо аналізувати портрет респондентів, то за стажем роботи в УКД найбільшу групу становлять працівники, які працюють 2-5 років, – 50 осіб, або 35,5%. Ще 47 респондентів, або 33,3%, працюють більше 5 років. Працівники, які працюють з вересня 2025 року, становлять 17,7% (25 осіб), а ті, хто працює менше 2 років, – 13,5% (19 осіб). Отже, 68,8% учасників опитування мають досвід роботи в університеті понад два роки, що підвищує репрезентативність оцінок щодо організації освітнього процесу та внутрішніх процедур.

Структура респондентів за типом зайнятості свідчить про домінування штатних працівників: 116 осіб, або 82,3%, зазначили, що є штатними працівниками; 24 особи, або 17,0%, є зовнішніми сумісниками чи погодинниками; ще один респондент вказав перехідний статус від погодинника до штатного працівника. Порівняно з I семестром частка штатних працівників зросла з 75,9% до 82,3%, що означає, що червневє опитування ще більшою мірою відображає позицію основного кадрового ядра УКД.

За місцем проведення занять найбільша частка респондентів працює одночасно в університеті та фаховому коледжі УКД – 44,0% (62 особи). Тільки в університеті мають заняття 31,9% (45 осіб), тільки в фаховому коледжі – 24,1% (34 особи). Це важливо враховувати при інтерпретації відповідей щодо розкладу, навантаження,

¹ Під час підготовки аналітичної довідки використано ChatGPT (GPT-5.5 Thinking), OpenAI, як допоміжний інструмент для аналізу, структурування даних і візуалізації результатів.

комунікації та якості освітнього процесу, оскільки частина викладачів одночасно працює в різних організаційних контурах.

Науковий ступінь або вчене звання мають 71 респондент, або 50,4%. 70 респондентів, або 49,6%, не мають наукового ступеня чи вченого звання. Такий майже рівний розподіл показує, що відповіді відображають позицію як науково-педагогічних працівників із формалізованою науковою кваліфікацією, так і педагогічних працівників або практиків, залучених до освітнього процесу.



Якщо говорити про оцінювання ключових умов і процесів, то найвищі середні оцінки отримали інформаційно-технічна підтримка (4,63), матеріально-технічні умови роботи та здійснення освітньої діяльності (4,62), взаємовідносини між викладачами та адміністрацією (4,52), рівень комунікації в ланцюгу адміністрація – кафедра – викладач (4,46), зручність розкладу і часу проведення занять (4,42), взаємовідносини між викладачами та студентами (4,41), а також якість освітнього процесу (4,39). Усі ці показники перебувають у зоні високої оцінки.

Водночас найнижчими відносно інших показників є самооцінка рівня володіння англійською мовою (3,26), ставлення до нової системи рейтингування НПП (4,07) та соціально-психологічний клімат (4,30). Це не є критичними показниками, але саме вони потребують найбільшої управлінської уваги, оскільки пов'язані з довгостроковою конкурентоспроможністю персоналу, мотивацією та якістю внутрішньої взаємодії.

Показник	Середній бал	Оцінки 4-5	Оцінка 3	Оцінки 1-2
Рівень володіння англійською мовою	3,26	41,1%	37,6%	21,3%
Зручність розкладу і часу проведення пар	4,42	90,8%	7,1%	2,1%
Ставлення до нової системи рейтингування НПП	4,07	78,0%	17,7%	4,3%
Матеріально-технічні умови	4,62	95,7%	4,3%	0,0%
Інформаційно-технічна підтримка	4,63	96,5%	2,8%	0,7%
Взаємовідносини між викладачами та студентами	4,41	90,8%	8,5%	0,7%
Взаємовідносини між викладачами та адміністрацією	4,52	95,0%	5,0%	0,0%
Соціально-психологічний клімат	4,30	89,4%	7,8%	2,8%
Комунікація адміністрація - кафедра - викладач	4,46	90,8%	9,2%	0,0%
Навігація офіційною Інтернет-сторінкою УКД	4,37	83,7%	14,9%	1,4%
Якість освітнього процесу	4,39	95,7%	3,5%	0,7%

Порівняння з результатами I семестру засвідчує загальну стабільність позитивних оцінок. Найсильнішими зонами залишаються матеріально-технічне забезпечення, інформаційно-технічна підтримка, якість освітнього процесу, а також взаємовідносини між викладачами та адміністрацією. Водночас частина показників має невелике зниження, яке не є різким, але вказує на потребу системної роботи з комунікацією, соціально-психологічним кліматом і поясненням логіки рейтингування.

Показник	I семестр	II семестр	Зміна	Аналітичний коментар
Володіння англійською на рівні 3-5	68,7%	78,7%	+10,0 в.п.	Позитивна динаміка, але 21,3% мають оцінки 1-2
Розклад і час проведення пар, оцінки 4-5	85,5%	90,8%	+5,3 в.п.	Помітне покращення сприйняття розкладу
Рейтингування НПП, оцінки 4-5	77,6%	78,0%	+0,4 в.п.	Загальна підтримка стабільна, але потрібна мотиваційна прозорість
Матеріально-технічні умови, оцінки 4-5	97,1%	95,7%	-1,4 в.п.	Показник залишається дуже високим

Показник	I семестр	II семестр	Зміна	Аналітичний коментар
Інформаційно-технічна підтримка, оцінки 4-5	97,1%	96,5%	-0,6 в.п.	Стабільно сильна зона
Взаємовідносини викладачі - студенти, середній бал	4,5	4,41	-0,09	Позитивно, але є сигнали щодо мотивації й дисципліни студентів
Взаємовідносини викладачі - адміністрація, середній бал	4,6	4,52	-0,08	Показник залишається високим
Соціально-психологічний клімат, середній бал	4,4	4,30	-0,10	Потребує м'якого управлінського супроводу
Комунікація адміністрація - кафедра - викладач, середній бал	4,5	4,46	-0,04	Високий рівень, але є простір для стандартизації комунікації
Цілі ОП відповідають вимогам ринку	92,0%	86,5%	-5,5 в.п.	Зросла частка відповідей «частково»
Якість освітнього процесу, оцінки 4-5	96,0%	95,7%	-0,3 в.п.	Фактично стабільний високий рівень
Не стикалися з порушеннями доброчесності / етики	93,7%	93,6%	-0,1 в.п.	Показник стабільний, але описані випадки потребують реагування

Окрема увага в анкетуванні приділялася ставленню до системи рейтингування НПП загалом залишається позитивним: 49 респондентів (34,8%) поставили оцінку 5, 61 респондент (43,3%) - оцінку 4. Разом 78,0% учасників опитування оцінили систему рейтингування позитивно. Оцінку 3 поставили 25 респондентів (17,7%), а оцінки 1-2 - 6 респондентів (4,3%). Середній бал становить 4,07.

Порівняно з I семестром частка позитивних оцінок майже не змінилася: 77,6% у попередньому опитуванні та 78,0% у червні. Це означає, що система рейтингування в цілому прийнята колективом. Однак відкриті відповіді показують, що для збереження підтримки система має сприйматися не лише як контрольний інструмент, а як механізм реального професійного заохочення.

У відповідях на питання про найкращий спосіб заохочення учасників рейтингу домінує фінансова мотивація: преміювання, грошова винагорода, підвищення оплати, матеріальне заохочення або компенсація витрат. Серед 76 змістовних відповідей на це питання приблизно 80% містять саме фінансовий компонент. Додатково згадуються

публічне визнання, подяки, грамоти, можливість стажування, підтримка публікацій, професійний розвиток і кар'єрне зростання.



У блоці питань, що стосуються змісту і якості освітніх програм, переважна більшість респондентів вважає, що цілі освітніх програм, до реалізації яких вони залучені, відповідають вимогам ринку: 122 особи, або 86,5%, обрали відповідь «так, відповідають». Водночас 16 респондентів (11,3%) обрали відповідь «частково», ще 2 відповіді фактично також відносяться до часткового або уточнювального сприйняття, а один респондент зазначив, що на кафедрі немає ОП. Порівняно з I семестром частка ствердних відповідей знизилася з 92,0% до 86,5%, а частка часткових оцінок зросла. Це не означає погіршення якості ОП, але свідчить про зростання критичності викладачів до відповідності програм ринку праці.

У відкритих пропозиціях до змісту освітніх програм повторюються кілька змістових ліній: посилення практичної складової, збільшення кількості практичних занять, залучення фахівців-практиків, краще узгодження змісту дисциплін із вимогами ринку праці, оновлення окремих компонентів, інтеграція цифрових інструментів і ШП, а також орієнтація на працевлаштування студентів. Частина респондентів прямо зазначає, що чинний зміст ОП загалом влаштовує, але потребує постійного перегляду відповідно до змін професійного середовища.

Освітні програми: відповідність цілям ринку праці

II семестр 2025-2026 н.р. | 141 респондент

86,5%

вважають, що цілі ОП відповідають ринку

122

респонденти обрали «так, відповідають»

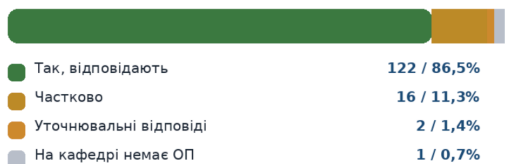
12,8%

частково або уточнювально

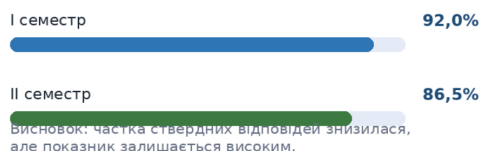
-5,5 в.п.

динаміка відповіді «так» порівняно з I семестром

1. Відповідність цілей ОП вимогам ринку



2. Порівняння з I семестром



3. Основні змістові лінії у відкритих пропозиціях

посилення практичної складової
більше практичних занять
залучення фахівців-практиків
узгодження з ринком праці

оновлення компонентів ОП
цифрові інструменти і ШІ
орієнтація на працевлаштування
постійний перегляд змісту

Інтерпретація: показник залишається високим, але викладачі критичніше оцінюють відповідність ОП змінам ринку.

Якість освітнього процесу за підсумками семестру оцінена дуже високо: 62 респонденти (44,0%) поставили оцінку 5, 73 респонденти (51,8%) - оцінку 4. Разом 95,7% відповідей перебувають у зоні «добре» і «відмінно», середній бал становить 4,39. Порівняно з I семестром, коли частка оцінок 4-5 становила 96,0%, показник фактично зберігся на тому самому рівні.

Механізм підвищення якості	Кількість	Частка	Коментар
Якісний педагогічний / науково-педагогічний персонал	84	59,6%	У червні став найчастіше обраним механізмом
Збільшення кількості практичних занять і залучення фахівців-практиків	69	48,9%	Підтверджує запит на практикоорієнтованість
Сучасні технології навчання	68	48,2%	Залишається серед трьох ключових чинників якості
Підтримка і сприяння працевлаштуванню випускників	59	41,8%	Показник зріс порівняно з I семестром
Модернізація змісту ОП відповідно до вимог ринку	58	41,1%	Стабільно важливий напрям удосконалення

При оцінці ступеня навантаження, проблемних моментів і факторів ефективності, то як і в I семестрі, найбільше часу у викладачів займає навчальна робота. Її обрали 90 респондентів, або 63,8%. На другому місці – наукова робота (56

відповідей, 39,7%), на третьому – методична робота (47 відповідей, 33,3%). Організаційну роботу обрали 32 респонденти (22,7%), виконання адміністративних обов'язків – 27 респондентів (19,1%). Порівняно з I семестром частка навчальної роботи майже не змінилася, водночас зросла частка респондентів, які відзначають часову вагу наукової роботи.

Вид роботи	I семестр	II семестр	Динаміка
Навчальна	62,6%	63,8%	+1,2 в.п.
Наукова	32,8%	39,7%	+6,9 в.п.
Методична	35,1%	33,3%	-1,8 в.п.
Організаційна	21,3%	22,7%	+1,4 в.п.
Адміністративні обов'язки	21,3%	19,1%	-2,2 в.п.

На відкрите питання про проблеми II семестру було отримано 63 відповіді, з яких 53 можна вважати змістовними після видалення технічних позначок. Важливо, що значна частина респондентів зазначила відсутність проблем або те, що проблеми вирішувалися в робочому порядку. Водночас серед повторюваних труднощів виділяються високе навчальне навантаження і нестача часу для інших видів діяльності, проблеми з розкладом та відпрацюванням, низька мотивація або дисципліна студентів, окремі технічні й матеріальні питання.

У відповідях про фактори, які перешкоджають ефективності роботи викладача, знову повторюється тема кількості пар, дефіциту часу, адміністративного навантаження, звітної документації, а також мотивації студентів. Окремі респонденти прямо вказують, що при існуючому навантаженні складно якісно виконувати наукову, методичну й організаційну роботу. Це важливий сигнал для подальшого балансування навчального навантаження, рейтингових очікувань та реальної спроможності викладача.

У питанні академічної доброчесності абсолютна більшість респондентів – 132 особи, або 93,6%, – зазначила, що впродовж II семестру не стикалася з фактами порушення академічної доброчесності чи етичних норм. Це практично ідентично результату I семестру, де 93,7% опитаних також не фіксували таких випадків.

Водночас 9 відповідей містять повідомлення про окремі проблемні ситуації. Серед них названо списування на тестах, використання ІІІ для повного виконання практичних робіт, подання чужої роботи під своїм прізвищем, намагання списувати, етичні порушення у взаємодії студентів між собою або щодо викладача, фотографування викладача без належного контексту, а також згадка про складання іспитів підставними особами. Навіть якщо такі випадки не є масовими, вони потребують точкового реагування, роз'яснення правил та єдиної процедури фіксації й розгляду.

Особливої уваги потребує використання інструментів штучного інтелекту. У межах політики академічної доброчесності доцільно чітко розмежувати допустиме

використання ШІ як допоміжного інструменту навчання і недопустиме делегування ШІ повного виконання індивідуального завдання без авторського внеску студента.



Узагальнення, висновки та рекомендації

Результати червневого опитування НПП/педагогічних працівників УКД підтверджують, що університет зберігає високий рівень внутрішньої довіри до організації освітнього процесу, технічної підтримки та матеріальних умов. Порівняно з I семестром не спостерігається системного погіршення ключових показників, що свідчить про стабільність управлінських і освітніх процесів.

Опитування засвідчує високий загальний рівень задоволеності НПП/педагогічних працівників УКД організацією освітнього процесу, матеріально-технічними умовами, інформаційно-технічною підтримкою та якістю комунікації. Порівняно з I семестром більшість ключових показників залишилися стабільно високими. Істотного погіршення не зафіксовано.

Найсильнішими зонами УКД є інформаційно-технічна підтримка, матеріально-технічна база, якість освітнього процесу та взаємодія викладачів з адміністрацією.

Зони, які потребують уваги, – розвиток англійської мови, пояснення та мотиваційне наповнення системи рейтингування, підтримка соціально-психологічного клімату, баланс навчального й наукового навантаження. Відкриті відповіді підтверджують сталий запит на практикоорієнтованість освітнього процесу, модернізацію змісту ОП, цифровізацію процедур, підтримку науки та зменшення надмірної звітності.

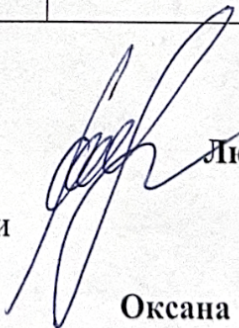
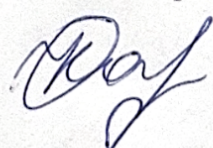
Питання академічної доброчесності загалом не має масового проблемного характеру, однак окремі зафіксовані випадки вимагають профілактики, процедури реагування та оновлення правил щодо використання ШІ.

Основними рекомендаціями за результатами опитування є наступні:

Напрямок	Рекомендована дія	Відповідальні
Рейтингування НПП	Підготувати коротке роз'яснення логіки рейтингу, його зв'язку із системою заохочення.	Проректор із забезпечення якості освіти та цифрової трансформації, HRD
Навантаження	Провести аудит викладачів із високим аудиторним навантаженням і визначити, як це впливає на виконання норм наукової, методичної роботи та якості підготовки до занять.	Проректор із забезпечення якості освіти та цифрової трансформації, проректор з навчально-методичної роботи, керівник Центру внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, HRD
Освітні програми	Посилити перегляд ОП через практичну складову, залучення роботодавців, фахівців-практиків, випускників і аналіз працевлаштування.	керівник Центру внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, гаранті ОП
Комунікація	Стандартизувати канали інформування адміністрація – кафедра – викладач, зменшити дублювання повідомлень і чітко фіксувати відповідальних за завдання.	Перший проректор
Доброчесність і ШІ	Оновити роз'яснення щодо академічної доброчесності з окремим блоком про допустиме і недопустиме використання ШІ студентами.	Проректор із забезпечення якості освіти та цифрової трансформації
Студентська дисципліна	Посилити єдину політику реагування на запізнення, списування, порушення етичних норм і неналежну поведінку на заняттях.	Деканат, куратори академічних груп

Проректор із забезпечення якості освіти та цифрової трансформації

Обговорено та затверджено на засіданні вченої ради
 Протокол № 11 від 30 червня 2026
 Вчений секретар

 **Любомир ІЛИН**
 **Оксана КАЛЕНЮК**