

Аналітичний звіт за результатами опитування науково-педагогічних працівників у І семестрі 2026-2027 навчального року

Впродовж 14–28 жовтня 2026 року проводилось опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників Університету Короля Данила та Фахового коледжу УКД. Опитувальник містив 52 запитання, які стосувались організації освітнього процесу, змісту й оновлення освітніх компонентів, оцінювання результатів навчання, академічної доброчесності, психологічного клімату, використання штучного інтелекту та цифрових інструментів, умов праці, внутрішнього забезпечення якості та професійного розвитку. Анкета була анонімною.

На анкету відповіли 182 респонденти.

За стажем роботи в УКД респонденти розподілились так: 71 (39,0%) працюють 3–9 років, 47 (25,8%) – 1–2 роки, 38 (20,9%) працюють з вересня 2026 року, 26 (14,3%) – понад 10 років.



Найбільше респондентів представляють кафедру іноземної філології та бізнес-комунікацій – 30 (16,5%) та кафедру права імені академіка УАН о. Івана Луцького – 23 (12,6%). По 17 респондентів (по 9,3%) представляють кафедру інформаційних технологій та кафедру української філології та суспільствознавчих дисциплін, 16 (8,8%) – кафедру естрадно-вокального мистецтва, 15 (8,2%) – кафедру бізнесу та управління, 14 (7,7%) – кафедру архітектури та будівництва, 11 (6,0%) – викладачі Фахового коледжу УКД. Менше респондентів із кафедри дизайну – 9 (4,9%), кафедр журналістики, реклами та зв’язків з громадськістю і психології – по 8 (по 4,4%), кафедри туризму та готельно-ресторанної справи – 7 (3,8%), циклової комісії з хореографії та сценічного мистецтва – 5 (2,7%) і кафедри медицини – 2 (1,1%).



На питання ***«Ваше основне навантаження у поточному навчальному році пов’язане переважно з:»*** можна було обрати кілька варіантів. 94 респонденти (51,6%) працюють з освітніми програмами бакалаврського рівня, 92 (50,5%) – з освітніми програмами Фахового коледжу УКД, 23 (12,6%) викладають вибіркові освітні компоненти, 21 (11,5%) працює з освітніми програмами магістерського рівня, 13 (7,1%) здійснюють керівництво кваліфікаційними роботами та проєктами, 11 (6,0%) – практичну підготовку здобувачів. 19 респондентів (10,4%) обрали варіант «Інша відповідь» або зазначили власну, зокрема *«Група однорівневої мови В1 (англійська мова)»*, *«Голова циклової комісії, кураторство»*.



Якщо говорити про **блок питань щодо організації освітнього процесу**, то він отримав високі оцінки. Оцінюючи *загальний рівень організації освітнього процесу в Університеті* за шкалою від 1 до 5, 107 респондентів (58,8%) поставили оцінку «5», 72 (39,6%) – «4», 2 (1,1%) – «3» і 1 (0,5%) – «2». Отже, 98,4% працівників оцінили організацію

освітнього процесу позитивно, середнє значення – 4,57 б. *Чіткість організації розкладу занять, консультацій і контрольних заходів* оцінено в середньому на 4,65 б.: «5» поставили 123 респонденти (67,6%), «4» – 54 (29,7%), «3» – 5 (2,7%). *Своєчасність отримання інформації про зміни в організації освітнього процесу* отримала найвищу оцінку в блоці – 4,70 б.: «5» – 137 (75,3%), «4» – 38 (20,9%), «3» – 5 (2,7%), «2» – 2 (1,1%).



На запитання ***«Чи достатньою є комунікація між адміністрацією, деканатами, кафедрами та викладачами щодо організації освітнього процесу?»*** 110 респондентів (60,4%) відповіли «так», 61 (33,5%) – «радше так», 8 (4,4%) – «важко відповісти», 2 (1,1%) – «радше ні» і 1 (0,5%) – «ні». Таким чином, 93,9% працівників вважають комунікацію достатньою.

Відповідаючи на питання ***«Що найбільше ускладнює якісну реалізацію освітнього компонента?»***, респонденти могли обрати кілька варіантів. Найчастіше працівники зазначали недостатню мотивацію здобувачів освіти – 91 (50,3%), часте використання здобувачами ШІ без належного розуміння завдання – 68 (37,6%) та нерівний рівень підготовки здобувачів – 65 (35,9%). 28 респондентів (15,5%) вказали на перевантаженість викладача, 17 (9,4%) – на недостатню матеріально-технічну базу, 14 (7,7%) – на перевантаженість здобувачів освіти, 12 (6,6%) – на недостатню кількість аудиторних годин, 10 (5,5%) – на недостатній рівень цифрових навичок здобувачів, 8 (4,4%) – на низьку відвідуваність занять. 51 респондент (28,2%) зазначив, що суттєвих труднощів немає. Отже, основні чинники, що ускладнюють реалізацію освітніх компонентів, пов'язані зі здобувачами освіти,



а не з організацією освітнього процесу.

Вимоги до підготовки та оновлення силабусів є зрозумілими для переважної більшості працівників: середня оцінка – 4,66 б., «5» поставили 129 респондентів (70,9%), «4» – 45 (24,7%), «3» – 7 (3,8%), «2» – 1 (0,5%). На запитання *«Чи маєте Ви достатню академічну свободу для оновлення змісту освітніх компонентів?»* 117 респондентів (64,3%) відповіли «так», 55 (30,2%) – «радше так», 7 (3,8%) – «важко відповісти», 2 (1,1%) – «радше ні», 1 (0,5%) – «ні». Тобто 94,5% працівників відчувають достатню академічну свободу.

Протягом останнього навчального року **зміст своїх освітніх компонентів оновлювали** 142 респонденти (78,0%): 102 (56,0%) – частково, 42 (23,1%) – суттєво. 27 працівників (14,8%) викладають нові освітні компоненти з вересня, і лише 21 (11,5%) зазначили, що зміст залишився переважно без змін. Серед тих, хто конкретизував, що саме було оновлено (156 респондентів), найчастіше оновлювали практичні завдання – 116 (74,4%), теми лекцій, практичних і семінарських занять – 91 (58,3%) та перелік джерел – 89 (57,1%). 70 респондентів (44,9%) оновили питання, стільки ж – тестові завдання для підсумкового контролю, 66 (42,3%) – самостійну роботу здобувачів, 36 (23,1%) – критерії оцінювання, 35 (22,4%) – ресурси для неформальної освіти, 30 (19,2%) – форми поточного контролю, 26 (16,7%) – завдання з використанням ШІ.



Вимоги до оцінювання результатів навчання здобувачів є чіткими для 98,3% працівників: «5» поставили 148 респондентів (81,3%), «4» – 31 (17,0%), «3» – 3 (1,6%), середнє значення – 4,80 б. Водночас на запитання *«Чи виникають у Вас труднощі із забезпеченням об'єктивного оцінювання?»* 55 респондентів (30,2%) відповіли «так, інколи», 1 (0,5%) – «так, часто», 6 (3,3%) – «важко відповісти», а 120 (65,9%) зазначили, що труднощів не виникає. Серед 61 респондента, який має труднощі або вагався з відповіддю, причинами найчастіше називали використання ШІ без належного зазначення – 32 (52,5%), нерівний рівень підготовки здобувачів – 30 (49,2%), велику кількість здобувачів у групах – 24 (39,3%), списування – 20 (32,8%), нестачу часу на індивідуальний

зворотний зв’язок – 19 (31,1%) та складність перевірки самостійності виконання робіт – 14 (23,0%). 4 респонденти (6,6%) зазначили тиск або прохання щодо оцінювання. Серед власних відповідей: *«П’ятибальної системи часто недостатньо для об’єктивного оцінювання»*, *«групи дуже великі, близько 40 студентів в одній групі, особливо на 1 курсі коледжу»*.



На питання ***«Які форми оцінювання Ви найчастіше використовуєте?»*** 133 респонденти (73,1%) обрали усне опитування, 131 (72,0%) – практичні завдання, 103 (56,6%) – тестування, 77 (42,3%) – письмові роботи, 68 (37,4%) – презентації, 64 (35,2%) – командні завдання, 47 (25,8%) – проєктні завдання. По 39 респондентів (21,4%) використовують роботу в СДО УКД та кейси, 36 (19,8%) – індивідуальні дослідницькі завдання, 30 (16,5%) – захист робіт і проєктів.



Щодо академічної доброчесності, 173 респонденти (95,1%) ознайомлені з оновленими внутрішніми документами УКД, ще 9 (4,9%) – частково. Порядок дій у разі виявлення порушення академічної доброчесності здобувачем зрозумілий для 98,9% працівників: «5» поставили 154 респонденти (84,6%), «4» – 26 (14,3%), середнє значення – 4,83 б. Правила доброчесного використання ШІ в УКД отримали найвищу оцінку в

опитуванні – 4,86 б.: «5» поставили 160 респондентів (87,9%), «4» – 20 (11,0%).

На запитання ***«Чи зустрічалися Ви протягом останнього навчального року з фактами порушення академічної доброчесності здобувачами освіти?»*** 48 респондентів (26,4%) відповіли «так», ще 4 (2,2%) зазначили власні варіанти, які також вказують на такі випадки (*«іноді використання ШІ»*, *«звичайно, особливо на сесії»*). 128 респондентів (70,3%) з такими фактами не стикалися. Серед 68 респондентів, які конкретизували вид порушення, 55 (80,9%) назвали недоброчесне використання ШІ, 36 (52,9%) – списування під час контрольних заходів, 17 (25,0%) – виконання роботи не самостійно або замовлення роботи іншою особою, 13 (19,1%) – некоректне цитування або використання джерел без посилання, 4 (5,9%) – тиск чи прохання з метою отримання необ'єктивної оцінки. Поодинокі відповіді стосувались фабрикації даних, подання роботи, виконаної іншою особою, та академічного плагіату.



Професійне середовище в Університеті психологічно безпечним і доброзичливим вважають 94,0% працівників: «5» поставили 115 респондентів (63,2%), «4» – 56 (30,8%), «3» – 8 (4,4%), «2» – 2 (1,1%), «1» – 1 (0,5%), середнє значення – 4,55 б. На запитання *«Чи зустрічалися Ви протягом останнього навчального року з проявами некоректної поведінки, тиску, дискримінації або мобінгу в професійному середовищі?»* 145 респондентів (79,7%) відповіли «ні», 18 (9,9%) – «так, поодинокі випадки», 2 (1,1%) – «так, неодноразово», 10 (5,5%) – «важко відповісти», 6 (3,3%) не захотіли відповідати. Серед описаних ситуацій найчастіше згадується некоректна або принизлива комунікація (12 згадок), рідше – публічна критика в некоректній формі, упереджене ставлення через вік і тиск щодо виконання додаткових завдань, не пов'язаних із посадовими обов'язками (по 4 згадки). Джерелом таких ситуацій респонденти найчастіше називали колег (11 згадок) та здобувачів освіти (7), рідше – адміністрацію



Університету (3) і керівників структурних підрозділів (2).

Знають, куди звернутися в Університеті у разі психологічного тиску, дискримінації чи мобінгу, 136 респондентів (74,7%), частково знають – 18 (9,9%), 14 (7,7%) чули, але не знають точної процедури, а 13 (7,1%) не знають. Про можливості отримання психологічної підтримки в Університеті добре відомо 117 респондентам (64,3%), частково – 32 (17,6%), 22 (12,1%) чули, але не знають деталей, 10 (5,5%) – не відомо. Отже, близько чверті працівників недостатньо поінформовані про порядок звернення, а третина – про можливості психологічної підтримки. Щодо форм психологічної підтримки, 76 респондентів (46,9%) зазначили, що не потребують її, 30 (18,5%) вважають корисними групові зустрічі та тренінги, 26 (16,0%) – консультації щодо професійного вигорання, 20 (12,3%) – індивідуальну консультацію психолога, 10 (6,2%) – інформацію про те, куди звертатися по допомогу.



Інструменти штучного інтелекту у професійній діяльності регулярно використовують 53 респонденти (29,1%), інколи – 79 (43,4%), 35 (19,2%) пробували, але не використовують системно, 14 (7,7%) не використовують. Найчастіше ШІ застосовують або могли б застосовувати для пошуку ідей для занять – 84 (46,2%), підготовки презентацій – 83 (45,6%), підготовки навчальних матеріалів – 65 (35,7%), розробки тестів – 56 (30,8%), розробки практичних завдань – 50 (27,5%), структурування текстів – 47 (25,8%), перевірки грамотності й стилю текстів – 40 (22,0%). Рідше – для створення кейсів – 31 (17,0%), аналізу результатів опитувань – 23 (12,6%), підготовки силабусів або методичних матеріалів – 19 (10,4%). 10 респондентів (5,5%) не використовують і не



планують використовувати ШІ.

На запитання ***«Чи дозволяєте Ви здобувачам освіти використовувати ШІ під час виконання завдань з Вашого освітнього компонента?»*** 73 респонденти (40,1%) відповіли «так, але лише як допоміжний інструмент», 46 (25,3%) – «так, дозволяю для окремих завдань із зазначенням умов», 39 (21,4%) – «залежить від типу завдання», 20 (11,0%) не дозволяють, 4 (2,2%) ще не визначилися. Щодо потреби в підтримці, 80 респондентів (44,0%) не потребують її, 39 (21,4%) хотіли б отримати приклади дозволеного і недозволеного використання ШІ, 22 (12,1%) – практичний тренінг, 13 (7,1%) – коротку інструкцію, 11 (6,0%) – консультацію щодо завдань із використанням ШІ, 10 (5,5%) – рекомендації щодо перевірки самостійності робіт, 7 (3,8%) – шаблони формулювань для силабусів.



Зручність використання СДО УКД отримала найнижчу середню оцінку серед усіх шкальних запитань – 4,42 б.: «5» поставили 101 респондент (55,5%), «4» – 60 (33,0%), «3» – 18 (9,9%), «2» – 3 (1,6%). Серед 153 респондентів, які відповіли на запитання про труднощі, 88 (57,5%) зазначили, що труднощів не виникає, 22 (14,4%) вказали на технічні збої, по 21 (13,7%) – на складність створення тестів і нестачу часу на наповнення курсу, 11 (7,2%) – на складність налаштування курсу, по 9 (5,9%) – на недостатню власну цифрову підготовку та підготовку здобувачів, 6 (3,9%) – на складність роботи з журналом оцінок. Зручність використання сайту УКД оцінено в 4,51 б. («5» – 107, або 58,8%; «4» – 62, або 34,1%; «3» – 11, або 6,0%; «2» – 2, або 1,1%). Серед труднощів у роботі із сайтом (142 відповіді) респонденти найчастіше називали не завжди зрозумілу



структуру сайту – 25 (17,6%), складність пошуку потрібної інформації – 21 (14,8%), незручний перегляд з телефону – 16 (11,3%), застарілу інформацію на окремих сторінках – 12 (8,5%); 90 респондентів (63,4%) труднощів не мають.

Умови праці для здійснення викладацької діяльності оцінено в середньому на 4,59 б. («5» – 117 респондентів, або 64,3%; «4» – 56, або 30,8%; «3» – 8, або 4,4%; «2» – 1, або 0,5%). Матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу та доступність інформаційних, бібліотечних і електронних ресурсів отримали по 4,54 б. Вимоги до індивідуального плану роботи НПП зрозумілі для 94 респондентів (51,6%), радше зрозумілі – для 77 (42,3%), радше незрозумілі – для 7 (3,8%), 4 (2,2%) вагалися з відповіддю.



На запитання *«Що, на Вашу думку, потребує першочергового покращення в умовах професійної діяльності НПП?»* (166 відповідей) найчастіше обирали систему мотивації та заохочень – 72 (43,4%). 34 респонденти (20,5%) вказали на матеріально-технічне забезпечення, по 32 (19,3%) – на підтримку наукової діяльності та зменшення паперового документообігу, 22 (13,3%) – на організацію розкладу, по 16 (9,6%) – на цифрові інструменти та комунікацію між підрозділами, 15 (9,0%) – на прозорість вимог до звітності, 11 (6,6%) – на методичну підтримку. 62 респонденти (37,3%) зазначили, що суттєвих проблем немає.



Про процедури внутрішнього забезпечення якості освіти в Університеті добре відомо 110 респондентам (60,4%), частково – 58 (31,9%), мало відомо – 8 (4,4%), не відомо – 4 (2,2%). До процедур перегляду або вдосконалення освітніх програм системно

залучались 72 респонденти (39,6%), епізодично – 50 (27,5%), не залучались – 43 (23,6%), для 9 (4,9%) це не стосується їхньої діяльності. Твердження, що результати опитувань здобувачів, випускників, роботодавців і НПП використовуються для вдосконалення освітнього процесу, оцінено в 4,46 б.: «5» – 98 (53,8%), «4» – 73 (40,1%), «3» – 9 (4,9%), «1» – 2 (1,1%).

Протягом останнього навчального року у **заходах професійного розвитку** неодноразово брали участь 124 респонденти (68,1%), один раз – 25 (13,7%), не брали – 16 (8,8%), 17 (9,3%) вагалися з відповіддю. Пріоритетними напрямами професійного розвитку є методика викладання – 74 (44,3%), наукові публікації – 68 (40,7%), цифрові інструменти – 62 (37,1%), практикоорієнтоване навчання – 54 (32,3%), використання ШІ – 51 (30,5%), іноземна мова – 48 (28,7%), забезпечення якості освіти – 46 (27,5%), міжнародні проєкти – 44 (26,3%), академічна доброчесність – 43 (25,7%), робота з освітніми програмами – 27 (16,2%). Серед форм методичної підтримки найбільш потрібними є підтримка наукової діяльності та публікацій – 48 (26,7%), підготовка до акредитації – 43 (23,9%), практикоорієнтовані завдання – 37 (20,6%), використання ШІ – 33 (18,3%) та оновлення силабусів – 29 (16,1%); 49 респондентів (27,2%) методичної підтримки не потребують. Підтримку Університетом професійного розвитку НПП оцінено в 4,48 б. («5» – 103, або 56,6%; «4» – 66, або 36,3%; «3» – 10, або 5,5%; «2» – 3, або 1,6%).



Загалом організацією освітнього процесу в Університеті задоволені 97,3% працівників: «5» поставили 114 респондентів (62,6%), «4» – 63 (34,6%), «3» – 3 (1,6%), «2» – 2 (1,1%), середнє значення – 4,59 б. Найвищі середні оцінки отримали зрозумілість правил доброчесного використання ШІ (4,86 б.), порядку дій у разі порушення академічної доброчесності (4,83 б.) та вимог до оцінювання (4,80 б.). Найнижчі, хоча й високі в абсолютному вимірі, – зручність СДО УКД (4,42 б.), використання результатів опитувань для вдосконалення освітнього процесу (4,46 б.) і підтримка професійного розвитку НПП (4,48 б.).



Аналіз у розрізі груп свідчить, що **загальна задоволеність** найвища серед працівників, які працюють з вересня 2026 року (4,76 б.) та понад 10 років (4,65 б.), і найнижча – серед працівників зі стажем 3–9 років (4,48 б.). Серед кафедр і підрозділів із кількістю респондентів не менше 5 найвищу задоволеність висловили працівники кафедри психології (4,88 б.), кафедри туризму та готельно-ресторанної справи (4,86 б.), кафедри права (4,83 б.) та кафедри української філології та суспільствознавчих дисциплін (4,82 б.). Нижчою за середню є задоволеність викладачів Фахового коледжу УКД (4,27 б.), кафедри іноземної філології та бізнес-комунікацій (4,37 б.), кафедри журналістики, реклами та зв'язків з громадськістю (4,38 б.) і кафедри бізнесу та управління (4,40 б.).



На відкрите запитання ***«Що, на Вашу думку, є найсильнішою стороною організації освітнього процесу в УКД?»*** відповіли 89 респондентів (48,9%). Найчастіше працівники називали практикоорієнтованість навчання

та залучення фахівців-практиків, професіоналізм викладачів, чітку організацію та комунікацію, цифровізацію освітнього процесу, матеріально-технічну базу, доброзичливу атмосферу в колективі та студентоцентрованість. Зокрема: *«Практикоорієнтованість та акцент на дуальну освіту. Залучення фахівців-практиків до багатьох університетських проєктів»*, *«Цифровізація (для всього є форми або пошта), дисципліна, технологічне забезпечення, побут»*, *«Добра комунікація, швидке реагування, мотивування до постійного розвитку викладачів»*, *«прозорість та можливість щось робити без внутрішніх політичних обмежень»*, *«Свобода викладача у виборі та організації відповідного предмета та його силабуса»*.

На запитання ***«Що, на Вашу думку, потребує першочергового вдосконалення?»*** відповіли 83 респонденти (45,6%), а пропозиції щодо покращення якості освітнього процесу надали 70 (38,5%). Найчастіше (близько 15 відповідей) працівники звертають увагу на мотивацію, рівень підготовки та поведінку здобувачів освіти: *«рівень готовності здобувачів до отримання якісної вищої освіти: їх середній рівень на „вході“ вкрай низький»*, *«Дотримання етичної поведінки та правил спілкування студентами»*, *«Дисципліна здобувачів, спізнення на заняття»*. Друга група відповідей (близько 15) стосується аудиторного фонду та матеріально-технічного забезпечення: *«Недостатня кількість аудиторій / замалі аудиторії»*, *«Кафедра естрадно-вокального мистецтва потребує якісної апаратури для проведення академ-концертів»*, *«Матеріально-технічне забезпечення для проведення практичних занять (тренажери для СЛР, турнікети, муляжі)»*. Окрема група відповідей (близько 10) стосується розкладу, зокрема порядку замін і перенесення занять та інформування про зміни: *«Вернути можливість переносити пари»*, *«Прохання переглянути можливості зміни розкладу для погодинних викладачів»*, *«завчасно повідомляти викладачів про перенесення занять, особливо якщо вони відбуваються в іншому корпусі»*.

Також респонденти пропонують посилити практичну складову навчання та співпрацю з роботодавцями, зменшити наповнюваність академічних груп коледжу та ділити групи на підгрупи під час вивчення іноземних мов, збалансувати навчальне і наукове навантаження (*«За наявності повного або ж більшого навчального навантаження… виконання вимоги в 465 годин наукової роботи переходить у роботу на вихідних або ж по вечорах»*), зменшити обсяг звітності, удосконалити систему мотивації та рейтингування НПП, посилити підтримку наукової діяльності й академічної мобільності, а також визначити порядок організації занять під час повітряної тривоги. Кілька респондентів запропонували проводити внутрішні школи викладацької майстерності та тренінги з підготовки робочих програм і використання ШІ.

Загалом результати опитування свідчать про високий рівень задоволеності працівників організацією освітнього процесу, комунікацією та умовами праці в Університеті. Водночас основні виклики пов’язані з мотивацією та рівнем підготовки здобувачів, недоброчесним використанням ШІ, системою мотивації НПП, аудиторним фондом і матеріально-технічним забезпеченням окремих кафедр, а також з організацією

змін у розкладі.

Рекомендації за результатами опитування:

1. Організувати інформаційно-практичний захід для науково-педагогічних і педагогічних працівників Університету та/або забезпечити поширення відповідних відеоматеріалів щодо системи мотивації та заохочення працівників, критеріїв формування рейтингу НПП, практичних аспектів роботи в СДО УКД, порядку звернення у випадках психологічного тиску, дискримінації чи мобінгу, а також можливостей отримання психологічної підтримки та профілактики професійного вигорання.
2. Обговорити результати опитування на чергових засіданнях структурних підрозділів УКД.
3. Провести засідання Комісії з академічної доброчесності для обговорення та розгляду зазначених в опитувальнику порушень академічної доброчесності в Університеті.

Проректор із забезпечення якості освіти
та цифрової трансформації **Любомир ІЛИН**

Розглянуто та затверджено на засіданні вченої ради
протокол №4 від 2 листопада 2026 року
Вчений секретар **Оксана КАЛЕНЮК**