

ЗВІТ
за результатами опитування
науково-педагогічних працівників ОНМедУ
щодо стану організації та ефективності реалізації
освітнього процесу в межах ОПП.

Анкетування було проведено за допомогою Microsoft Forms, який є частиною сервісу Microsoft 365. Терміни опитування: грудень 2025 - січень 2026 р.р.

Таблиця 1.

Розподіл участі професорсько-викладацького складу у реалізації освітніх програм (%)

Освітня програма	(%)
222 «Медицина»	78.1%
221 «Стоматологія»	47.9%
226 «Фармація, промислова фармація»	19.3%
223 «Медсестринство» (Екстрена медицина)	12.0%
053 «Психологія»	10.4%
073 «Менеджмент»	5.2%
229 «Громадське здоров'я»	4.7%

Домінуючою є участь у програмі «Медицина» (78.1%), що підтверджує її статус основної спеціальності університету. Майже кожен другий респондент (47.9%) залучений до програми «Стоматологія». Вагому частку в освітньому процесі займають програми «Фармація» (19.3%) та «Медсестринство» (12.0%). Участь викладачів у реалізації програм «Психологія», «Менеджмент» та «Громадське здоров'я» коливається в межах 4.7–10.4%.

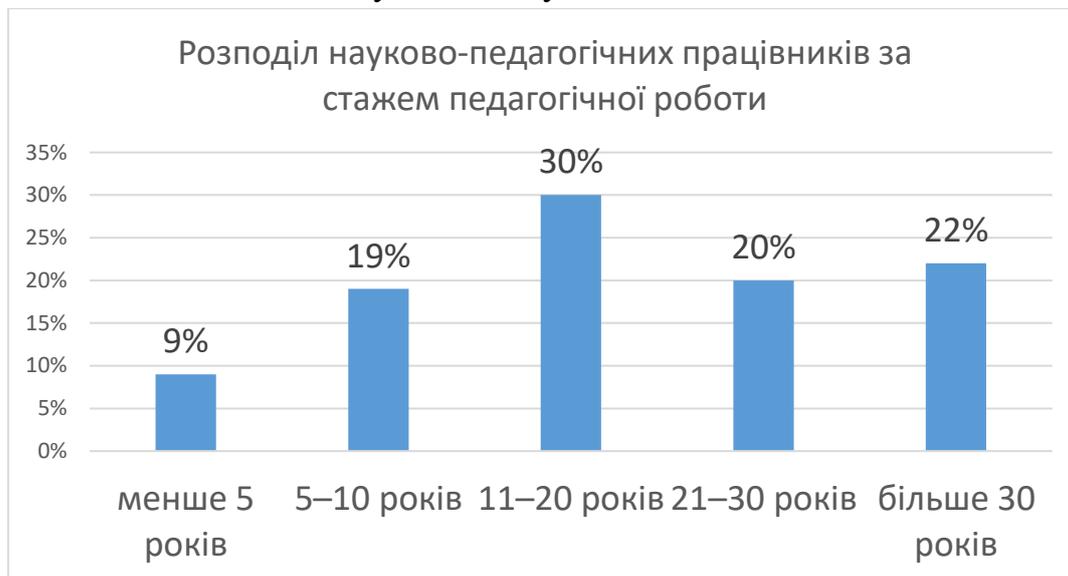
Таблиця 2.

Посада респондентів (%)

Категорія посади	(%)
Доцент	52%
Асистент	29%
Викладач / старший викладач	10%
Професор	10%

Провідну роль в анкетуванні відіграли доценти, які становлять понад половину від загальної кількості опитаних (52%). Частка асистентів складає 29%, що забезпечує врахування погляду молодих спеціалістів. Рівномірно представлені позиції професорів (10%) та викладачів/старших викладачів (10%).

Результати опитування демонструють високий кваліфікаційний рівень респондентів. Переважна більшість учасників анкетування - 73% (141 особа) - підтвердили наявність наукового ступеня. Решту опитаних становлять 27% (51 особа), які на даний момент не мають наукового ступеня.



Найбільшу групу опитаних складають фахівці зі стажем від 11 до 20 років (30%), що є показником високої професійної зрілості колективу. Значна частка припадає на досвідчених працівників: 22% мають стаж понад 30 років, а 20% - від 21 до 30 років. Сумарно понад 70% респондентів мають досвід викладацької діяльності більше 10 років. Водночас присутність молодих спеціалістів (9% зі стажем до 5 років) та фахівців середньої ланки (19% зі стажем 5–10 років) вказує на збалансовану вікову структуру та наступність поколінь в освітньому процесі ОНМедУ.

Таблиця 3.

Розподіл викладацької діяльності за освітніми програмами ОНМедУ (%)

Освітня програма	Відсоток (%)
Медицина	79.2%
Стоматологія	50.0%
Фармація	19.8%
Екстрена медицина	14.6%
Психологія	10.9%
Менеджмент	4.7%
Громадське здоров'я	4.7%

Аналіз залученості викладачів до реалізації конкретних освітніх програм демонструє високу концентрацію кадрового ресурсу на фундаментальних напрямках підготовки. Абсолютна більшість респондентів - 79.2% - задіяні у викладанні на програмі «Медицина», а кожен другий (50.0%) - на програмі «Стоматологія».

Таблиця 5

Оцінка відповідності освітніх програм ОНМедУ запитам сучасного ринку праці та розвитку медичної сфери (%)

Освітня програма	Так	Ні	Частково	Важко відповісти
Медицина	77.1	0.5	12.5	9.9
Стоматологія	64.6	1.0	4.7	29.7
Фармація	54.2	2.1	2.1	41.7
Екстрена медицина	52.6	1.0	3.1	43.2
Психологія	50.0	1.6	2.1	46.4
Менеджмент	47.4	1.6	1.6	49.5
Громадське здоров'я	44.8	1.6	3.6	50.0

Аналіз оцінок професорсько-викладацького складу щодо відповідності освітніх програм ОНМедУ вимогам сучасного ринку праці свідчить про високий рівень впевненості у фундаментальних напрямках. Найвищий показник повної відповідності продемонструвала програма «Медицина» - 77.1%, при цьому лише 0.5% респондентів висловили негативну думку. Програма «Стоматологія» також отримала стабільно високу оцінку - 64.6% позитивних відповідей.

Для програм «Фармація» (54.2%), «Екстрена медицина» (52.6%) та «Психологія» (50.0%) характерним є переважання ствердних відповідей, проте спостерігається значний відсоток осіб, яким «важко відповісти» (понад 40%). Найвищий рівень невизначеності зафіксовано щодо програм «Менеджмент» та «Громадське здоров'я», де частка відповідей «Важко відповісти» сягає 49.5%–50%.

Таблиця 6

Оцінка рівня академічної свободи науково-педагогічних працівників у межах освітнього процесу (шкала від 1 до 5)

Параметр оцінки	1 (найгірша)	2	3	4	5 (найкраща)
Свобода пропонувати зміни до ОП	2.6	5.2	12.5	30.7	49.0
Свобода пропонувати власні дисципліни	4.7	6.8	17.2	25.5	45.8
Свобода оцінювання студентів	0.5	0.5	3.6	22.9	72.4

Аналіз суб'єктивного сприйняття академічної свободи викладачами ОНМедУ свідчить про високий ступінь автономності в межах освітнього процесу. Найвищий рівень довіри та самостійності зафіксовано у сфері оцінювання студентів, де переважна більшість респондентів - 72.4% - поставили максимальну оцінку («5»), а сумарний позитивний показник (4 та 5 балів) сягає 95.3%. Питання участі у розробці змісту освіти також отримали високі оцінки. Зокрема, право пропонувати зміни та оновлення до освітніх програм оцінили на 4 та 5 балів майже 80% опитаних. Дещо нижчим, проте стабільно високим, є рівень свободи щодо пропонування власних навчальних дисциплін: 45.8% респондентів цілком задоволені цією можливістю, тоді як лише близько 11% відчують певні обмеження (оцінки 1 та 2).

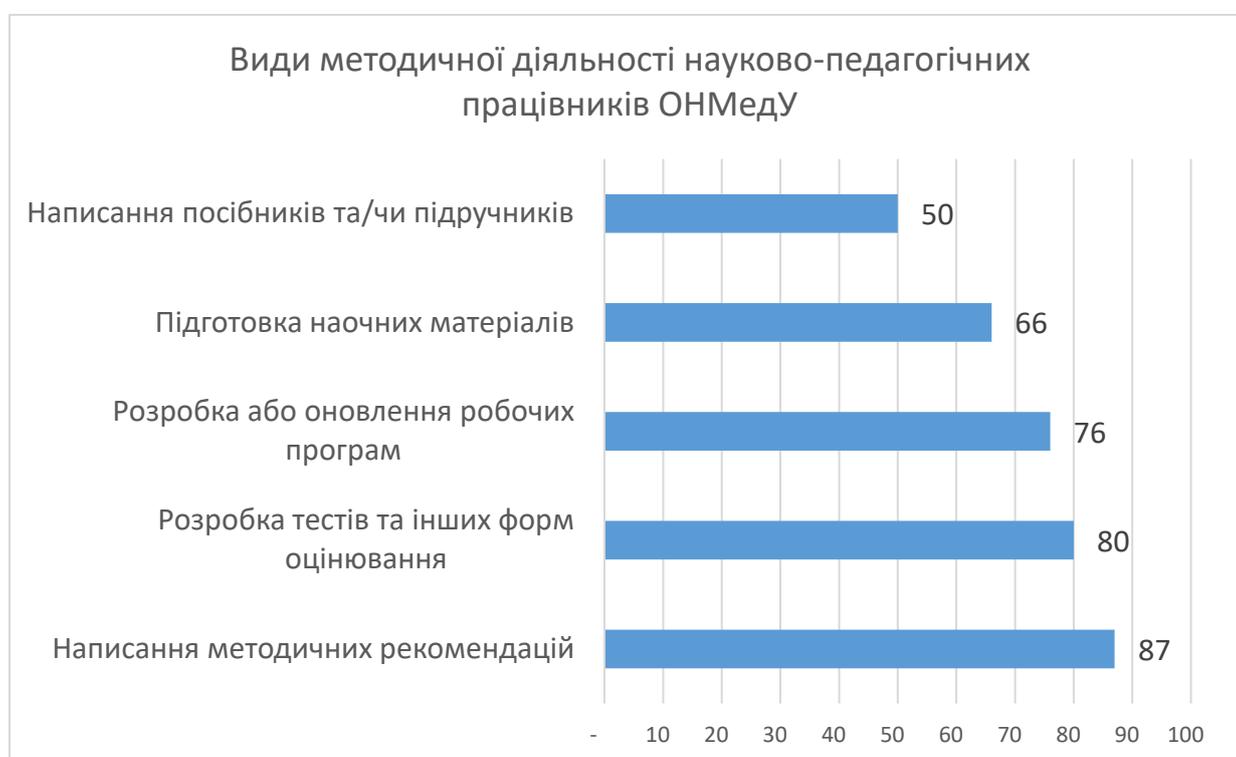
Таблиця 7

Оцінка рівня задоволеності науково-педагогічних працівників умовами реалізації освітнього процесу в ОНМедУ

Параметр оцінки	Так	Ні	Частково	Важко відповісти
Організація освітнього процесу	66.1	1.6	29.2	3.1
Логічність та послідовність вивчення навчальних дисциплін	74.1	1.0	22.9	4.7
Вмотивованість здобувачів	44.8	4.2	45.8	5.2
Рівень підготовки здобувачів до занять	32.8	6.8	58.9	1.6
Рівень дисципліни серед здобувачів	51	5.2	41.1	2.6
Справедливість та прозорість розподілу навантаження	78.6	3.1	14.1	4.2
Академічна доброчесність академічного персоналу	88.	0.5	7.3	4.2
Академічна доброчесність здобувачів	53.1	3.6	35.9	7.3

Результати засвідчують найвищий рівень довіри до етичних стандартів колективу: 88% респондентів повністю підтверджують дотримання академічної доброчесності персоналом. Позитивно оцінюються управлінські аспекти, зокрема справедливість розподілу навантаження (78.6%) та логічність побудови освітніх програм (74.1%).

Проте аналіз виявив критичний розрив у сприйнятті якості навчання з боку студентів: лише третина викладачів (32.8%) цілком задоволена рівнем підготовки здобувачів до занять, тоді як більшість (58.9%) оцінює її лише частково. Аналогічна тенденція простежується у питаннях вмотивованості та академічної доброчесності здобувачів (близько 53% та 45% позитивних відповідей відповідно). Таким чином, при загальній високій оцінці адміністративної та методичної організації процесу, пріоритетним напрямом для університету залишається підвищення відповідальності та залученості студентства до навчання.



Аналіз методичної активності викладачів свідчить про їхню високу залученість у підготовку навчального контенту. Пріоритетними напрямками є розробка методичних рекомендацій (87%) та створення інструментів оцінювання знань (80.7%). Значна частина персоналу задіяна в оновленні робочих програм (76.6%) та підготовці наочних матеріалів (66.7%). Кожен другий викладач (50.5%) бере участь у написанні посібників та підручників, що підтверджує високий науково-методичний рівень колективу та постійне вдосконалення навчально-методичних комплексів дисциплін.

«Які освітні компоненти Ви б додали до освітньої програми?»

Відповіді на відкрите запитання дозволили виділити ключові вектори розвитку навчання в ОНМедУ. Значна частина респондентів (понад 40%) висловила задоволеність поточним станом ОП або не надала конкретних пропозицій, що свідчить про стабільність наявної навчальної бази. Проте решта відповідей формує чіткий запит на модернізацію за такими напрямками:

1. Посилення практичної та симуляційної підготовки

Найбільш чисельна група пропозицій стосується збільшення частки практичного навчання:

- симуляційні тренінги та фантомний курс: запит на роботу з віртуальними пацієнтами та розширення годин у симуляційних центрах.
- клінічна практика: відвідування операційних, лабораторні тренінги та збільшення обсягу практичних навичок у лікувальних закладах.
- клінічне мислення: впровадження компонентів, що базуються на розборі реальних клінічних кейсів та міжнародних протоколах (гайдлайнах).

2. Цифровізація та інноваційні технології

Викладачі вбачають необхідність інтеграції сучасних ІТ-рішень у медицину:

- штучний інтелект (ШІ): вивчення особливостей роботи медичного персоналу з ШІ та нейромережами.
- цифрова грамотність: навчання роботі з медичними інформаційними системами (МІС), кібербезпека та телемедичні технології.

3. Розвиток "Soft Skills" та професійної комунікації

- значна увага приділена етико-психологічним аспектам роботи лікаря:
- комунікативні навички: тренінги зі спілкування з пацієнтами та колегами, вирішення конфліктів, психологія спілкування у підлітковому середовищі.
- ментальне здоров'я: розвиток навичок психологічної стійкості та надання допомоги при ментальних розладах.

4. Спеціалізовані та міждисциплінарні компоненти

Запропоновано виокремлення або розширення викладання конкретних дисциплін:

- клінічний блок: “Ендокринологія” (як обов'язкова дисципліна), “Алергологія”, “Трансплантологія”, “Пластична хірургія”, “Андрологія”, “Дитяча стоматологія” (СОПР), вивчення захворювань СНЦС.
- фундаментальний та гуманітарний блок: збільшення годин на «Медичну хімію», «Неврологію», вивчення «Іноземної мови» (як основної дисципліни),

«Антропологія» та блок українознавчих дисциплін (історія державотворення, традиційна медицина).

5. Організаційно-методичні зміни

- підготовка до атестації: впровадження окремих курсів підготовки до КРОК у межах основного розкладу.
- самостійна робота: розробка спеціалізованих модулів для самостійної підготовки та заохочення студентів, які займаються науковою роботою.

Які освітні компоненти Ви б вилучили із освітньої програми?

На основі аналізу відповідей респондентів можна зробити висновок, що переважна більшість (понад 85%) задоволена змістом освітніх програм і не бачить необхідності у вилученні будь-яких компонентів. Однак серед відповідей було виокремлено кілька конкретних пропозицій та критичних зауважень щодо оптимізації навчання.

Основні пропозиції щодо вилучення або оптимізації освітніх компонентів:

- усунення дублювання матеріалу: Респонденти вказують на наявність дисциплін або тем, що повторюють одна одну в межах різних курсів без належної інтеграції. Зокрема, пропонується уніфікувати назви схожих за змістом предметів (наприклад, "Історія України та української культури" та "Українознавство").
- відмова від застарілого змісту: Викладачі радять вилучити теми та дисципліни, які не відповідають принципам доказової медицини, сучасним клінічним протоколам та настановам.
- Зменшення теоретичного навантаження: Пропонується вилучити надмірно теоретизовані курси, які не мають прямого зв'язку з клінічною практикою або майбутньою професійною діяльністю лікаря.

Конкретні дисципліни та теми, згадані респондентами:

- «Педагогіка».
- «Соціальна медицина». «Громадське здоров'я».
- "Гостра ревматична лихоманка" (як приклад вузькоспеціалізованої або застарілої теми).
- перегляд вибіркового дисциплін (ВК): Є пропозиція скоротити загальний перелік вибіркового компонентів, особливо тих, що мають різні назви, але фактично ідентичний зміст.
- зміна формату підготовки: Висловлена думка про доцільність вилучення практики "підготовки до КРОК" безпосередньо за рахунок годин основної програми предмета.

«Що перешкоджає вашому професійному розвитку як викладача?»

Аналіз відповідей на запитання дозволяє виділити ключові детермінанти, що стримують академічний та особистісний ріст науково-педагогічних працівників. Попри те, що значна частина колективу (близько 45-50%) не вбачає суттєвих перешкод або задоволена поточним станом, змістовні відповіді вказують на низку критичних факторів. Нижче наведено систематизований аналіз перешкод, класифікованих за рівнями впливу.

1. Організаційно-часові та адміністративні перешкоди

Викладачі відчувають гострий дефіцит ресурсу «час» через наступні чинники:

- надмірний документообіг: велика кількість паперової роботи, дублювання звітності та «робота для галочки» поглинають час, який міг би бути використаний на наукову діяльність.
- дисбаланс навантаження: нерівномірний розподіл навчальної роботи протягом семестрів та великий обсяг додаткових (адміністративних/організаційних) доручень.
- поєднання ролей: необхідність суміщати викладацьку, наукову та нерегламентовану клінічну роботу без належного часового обліку останньої.

2. Соціально-психологічні та зовнішні чинники

- військовий стан та безпекова ситуація: хронічний стрес, блекаути, повітряні тривоги та загальна нестабільність у країні суттєво знижують когнітивний ресурс та можливість довгострокового планування.
- емоційне виснаження: вигорання, пов'язане з роботою в умовах змішаного навчання та соціальної напруги.
- внутрішньокафедральний клімат: поодинокі згадки про «інтриги керівництва», відсутність прозорого вектора розвитку підрозділу та недостатню комунікацію між колегами.

Аналіз відкритого запитання щодо покращення якості освітніх програм (ОП) дозволив виокремити стратегічні напрями розвитку університету крізь призму бачення науково-педагогічного складу.

Незважаючи на те, що значна частина респондентів оцінює поточний стан як професійний та стабільний, отримані конструктивні пропозиції можна систематизувати за такими ключовими векторами:

1. Модернізація змісту та структури навчання

- логіка та послідовність: переглянути послідовність викладання дисциплін для їх узгодження з клінічним досвідом (наприклад, перенесення «Неврології» та

«Нейрохірургії» для стоматологів на старші курси, коли сформовано загальноклінічну базу).

- актуалізація: регулярне оновлення робочих програм відповідно до сучасних стандартів доказової медицини та актуальних викликів охорони здоров'я.
- міждисциплінарна інтеграція: посилення зв'язків між кафедрами та уникнення дублювання тем.
- специфічні зміни: розподіл вивчення латинської мови на два семестри (1 та 2) замість одного.

2. Посилення практичної та клінічної складової

- клінічне мислення: збільшення часу на розбір складних клінічних випадків (кейс-стаді) та роботу з пацієнтами в умовах коморбідності.
- симуляційне навчання: розширення мережі симуляційних класів на всіх клінічних кафедрах та інтеграція сучасних симуляційних технологій у щоденне навчання.
- рання практика: запровадження клінічної практики під наглядом супервайзерів, починаючи вже з 2-3 курсів.
- клінічні бази: забезпечення кожної клінічної кафедри власною повноцінною базою.

3. Режим навчання та формат взаємодії

- повернення до офлайн-формату: активний запит на мінімізацію дистанційного навчання (за безпекових умов) через демотивацію студентів та неможливість повноцінної демонстрації практичних навичок онлайн.
- облік навантаження: приведення академічного навантаження до нормативних показників.

4. Ресурсне та технологічне забезпечення

- інфраструктура: оновлення парку комп'ютерної техніки та забезпечення кафедр швидкісним обладнанням.
- цифровізація: забезпечення підписок на міжнародні освітні платформи (наприклад, Kahoot) та інтеграція інструментів ШІ для контролю якості знань.
- стоматологічна база: вирішення проблеми дефіциту фантомів, інструментів та матеріалів на стоматологічному факультеті.

5. Розвиток кадрового потенціалу та мотивація

- фінансова стимуляція: підвищення рівня оплати праці як ключовий чинник мотивації та запобігання відтоку кадрів.

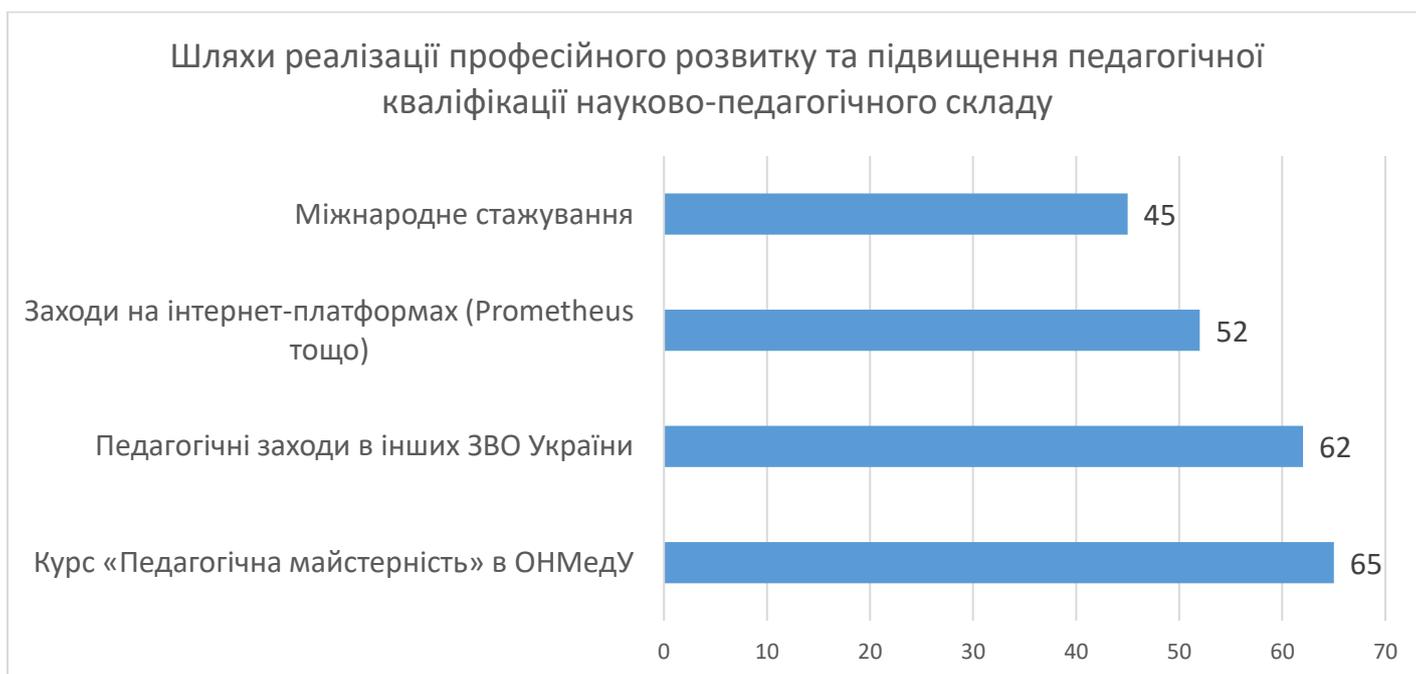
- профільне навчання: впровадження курсів підвищення кваліфікації викладачів саме за їхньою вузькою спеціалізацією (предметна компетенція), а не лише з педагогіки.
- корпоративна культура: посилення взаємоповаги в колективі та налагодження діалогу між адміністрацією та викладачами під час формування ОП.

6. Академічні стандарти та ментальне здоров'я

- вимогливість: пропозиція підвищити прохідний бал для абітурієнтів для забезпечення вищої якості вхідного контингенту.
- психологічна підтримка: турбота про ментальне здоров'я працівників в умовах війни.

Консолідована думка викладачів вказує на те, що подальший розвиток ОП має базуватися на принципах «менше паперів - більше клініки». Пріоритетом має стати перехід до очного навчання (де це можливо), інвестування у симуляційні технології та реальна підтримка викладача через гідну оплату праці та оновлення матеріальної бази.

Малюнок 3



Аналіз демонструє високу активність викладачів у напрямі безперервного професійного розвитку та використання різноманітних освітніх траєкторій. Пріоритетним ресурсом залишається внутрішня база університету: 65% респондентів регулярно проходять курс «Педагогічна майстерність» в ОНМедУ.

Водночас науково-педагогічні працівники демонструють високу мобільність та відкритість до зовнішнього досвіду: 62% беруть участь у заходах інших українських закладів вищої освіти, а 52% використовують можливості неформальної освіти на спеціалізованих онлайн-платформах. Важливим показником інтеграції у світовий освітній простір є той факт, що майже кожен другий викладач (45%) реалізує свій розвиток через міжнародні стажування. Така багатовекторність сприяє постійному

оновленню методичного інструментарію та підвищенню якості викладання в університеті.

На основі проведеного дослідження було сформовано комплексний аналіз бачення науково-педагогічного складу щодо стратегічних векторів покращення якості освітніх програм (ОП).

Узагальнення пропозицій дозволяє констатувати, що академічна спільнота ОНМедУ орієнтована на поглиблення прагматизму та наукомісткості освітнього процесу через гармонізацію теоретичних компонентів із вимогами сучасної клінічної практики.

Стратегічні напрями вдосконалення освітнього середовища

1. Конструктивна ревізія структури та логіки навчальних планів. Викладацький склад акцентує увагу на необхідності вдосконалення логічної послідовності викладання дисциплін для забезпечення принципу наступності знань. Зокрема, пропонується перегляд таймінгу вузькоспеціалізованих клінічних курсів (як-от неврологія та нейрохірургія для стоматологів) та зміщення їх на старші курси, коли у здобувачів вже сформовано ґрунтовний загальномедичний фундамент. Окремим вектором виступає запит на оптимізацію часового ресурсу для вивчення складних мовних та базових дисциплін (наприклад, латинської мови), що дозволить уникнути когнітивного перевантаження студентів та сприятиме глибшому засвоєнню матеріалу.

2. Посилення практико-центрованого навчання та симуляційних технологій. Фундаментальною вимогою колективу є інтенсифікація практичної підготовки. Респонденти наголошують на важливості розширення клінічних кейс-стаді, що дозволить моделювати сценарії прийняття рішень у складних умовах коморбідності пацієнтів. Особлива увага приділяється інтеграції симуляційних технологій у щоденний навчальний процес: створення спеціалізованих класів на кожній кафедрі та оновлення фантомного фонду (особливо для стоматологічного профілю) розглядаються як запорука формування професійної компетентності майбутнього фахівця.

3. Цифрова трансформація та відновлення очного академічного діалогу. У контексті сучасних викликів викладачі висловлюють стурбованість щодо деформації якості знань у дистанційному форматі. Звучать обґрунтовані заклики до максимальної мінімізації онлайн-навчання та повернення до очних демонстрацій клінічних випадків, що є критичним для медичної освіти. Паралельно з цим, академічна спільнота прагне ширшого доступу до міжнародних цифрових платформ та інструментів контролю якості знань на базі штучного інтелекту, що корелює із глобальними трендами цифровізації медицини.

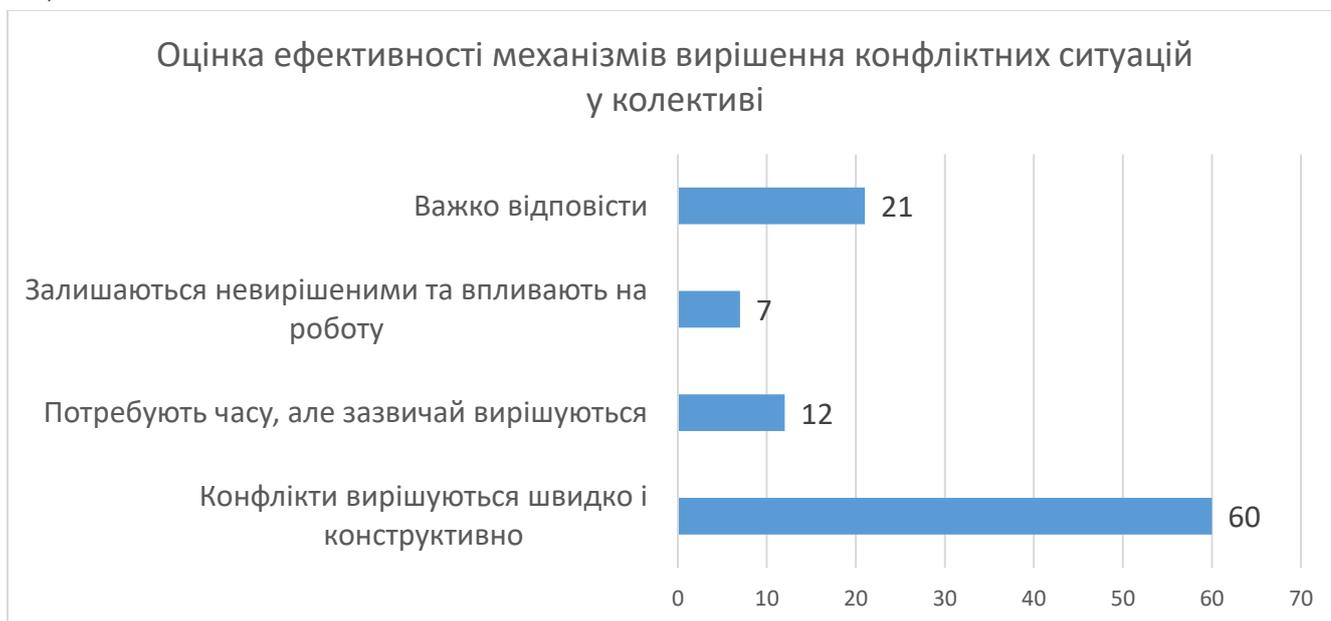
4. Інституційна підтримка викладача та інклюзія в управлінські рішення. Якість освітніх програм безпосередньо пов'язується із психоемоційним станом та мотивацією педагога. Аналіз свідчить про гостру потребу у створенні дієвих механізмів

зворотного зв'язку, де думка викладача-практика є визначальною при модернізації ОП. Респонденти підкреслюють, що професійний розвиток потребує не лише підвищення фінансових стандартів праці, а й впровадження спеціалізованих курсів підвищення кваліфікації за вузьким фаховим профілем викладання, а також системної опіки над ментальним здоров'ям колективу в умовах тривалого стресу.

Узагальнена позиція науково-педагогічного складу демонструє високий рівень корпоративної відповідальності. Основний вектор побажань спрямований на перехід від формалізованих підходів до практико-орієнтованої моделі, що базується на сучасній матеріально-технічній базі, дотриманні логіки міждисциплінарних зв'язків та всебічній підтримці кадрового потенціалу університету.

Переважає більшість респондентів - 93% - зазначили, що протягом останнього року у них не виникало конфліктних ситуацій. Мінімальний відсоток підтверджених конфліктів (4%) свідчить про високу корпоративну культуру, розвинені навички саморегуляції та ефективність наявних механізмів вирішення спорів.

76,6% викладачів зазначили, що ніколи не стикалися з конфліктами у цій сфері. У взаєминах із колегами-викладачами відсутність конфліктів підтвердили 68,2% опитаних. Дещо вища динаміка ситуативних непорозумінь спостерігається у комунікації зі здобувачами освіти, проте навіть тут показник «ніколи» становить 57,3%.



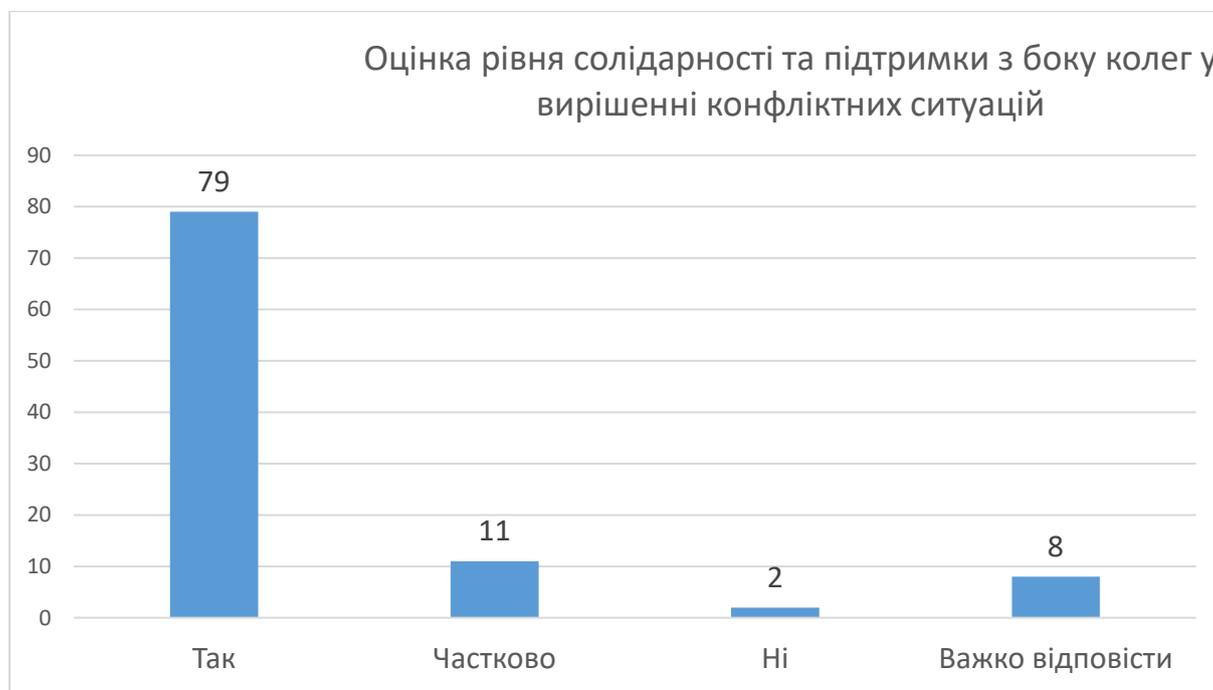
Оскільки це запитання передбачало відповіді лише від тих, хто стикався з конфліктами (або вважав за потрібне прокоментувати механізм їх розв'язання), розрахунок відсотків проведено від загальної кількості відповідей у цьому блоці (N=82). Більшість респондентів (60%) зазначили, що конфлікти вирішуються швидко та конструктивно, а ще 12% підтвердили, що ситуації зазвичай розв'язуються, хоча й потребують певного часу. Таким чином, сумарно 72% опитаних дають позитивну оцінку системі врегулювання спорів. Лише 7% вказали на наявність затяжних конфліктів, що впливають на роботу.



Аналіз типології конфліктів підтверджує попередні дані про стабільність колективу: для 62% респондентів питання виявилось неактуальним або вони не виокремили специфічних типів протистоянь (категорія «Інше»). Серед реальних зон напруженості рівномірно розподілилися три чинники (по 11%): міжособистісні непорозуміння, питання оцінювання та розподіл робочого навантаження. Організаційні питання з адміністрацією стають приводом для спорів у 10% випадків, а методи викладання - лише у 7%. Така рівномірна і низька інтенсивність за всіма показниками свідчить про відсутність системних криз у будь-якій окремій сфері життєдіяльності університету.

Показники внутрішньої комунікації в університеті оцінюються як надзвичайно високі: сумарний рівень лояльності (оцінки «4» та «5») становить 94%. Переважна більшість викладачів (76%) максимально задоволені якістю обміну інформацією та взаємодії з колегами й керівництвом. Середній показник у 4.68 бала за 5-бальною шкалою свідчить про наявність прозорого, оперативного та конструктивного комунікаційного середовища, що мінімізує ризики виникнення конфліктів та сприяє ефективній реалізації освітнього процесу. Негативні оцінки є поодинокими (менше 1%), що підтверджує здорову атмосферу в академічних підрозділах.

Результати опитування свідчать про високий рівень довіри до управлінської ланки університету: 74% респондентів однозначно відчують підтримку керівництва у вирішенні конфліктних ситуацій. Ще 9% опитаних отримують таку підтримку частково. Сумарний показник позитивного сприйняття ролі керівництва становить 83%, що є індикатором ефективного менеджменту та наявності зворотного зв'язку.



79% респондентів відчують повну підтримку колег у разі виникнення конфліктів, а ще 11% - часткову підтримку. Сумарний показник позитивної взаємовиручки (90%) вказує на сформованість міцних корпоративних зв'язків та дружню атмосферу.

Більше половини опитаних (55%) підтвердили, що знайомі з офіційними процедурами врегулювання конфліктів, прийнятими в університеті. Водночас значна частка респондентів обрала варіанти «Важко відповісти» (28%) та «Ні» (17%). Такий розподіл відповідей (сумарно 45% невпевнених або непоінформованих) пояснюється раніше виявленим низьким рівнем реальної конфліктності в закладі: за відсутності гострих спорів у працівників немає практичної потреби звертатися до нормативної бази. Проте отримані дані вказують на доцільність проведення додаткових інформаційних заходів (роз'яснень, публікацій на сайті) для підвищення юридичної грамотності персоналу в межах академічної доброчесності.



79% науково-педагогічних працівників вважають, що психологічний клімат в університеті повною мірою сприяє співпраці зі студентами. Лише 2% респондентів дали негативну оцінку, що вказує на відсутність системних бар'єрів у комунікації між суб'єктами освітнього процесу. Частка відповідей «Важко відповісти» (19%) може бути зумовлена специфікою викладання на окремих курсах або дистанційним форматом навчання, проте загальний тренд демонструє високий рівень довіри та партнерства.

Результати аналізу дозволяють сформулювати цілісну стратегію оптимізації психологічного клімату в університеті, базуючись на запитах науково-педагогічного складу. Попри значну частку респондентів, які констатують відсутність конфліктів або задоволеність поточним станом («Клімат здоровий», «Конфліктних ситуацій немає»), викладачі надали розгорнуті пропозиції щодо превенції напруженості та зміцнення академічної етики.

Аналіз заходів щодо покращення психологічного клімату

1. Розвиток емоційної компетентності та психологічна підтримка: ключовим вектором розвитку спільнота вбачає впровадження спеціалізованого навчання для всіх учасників освітнього процесу. Пріоритетними визначено тренінги з емоційного інтелекту, стрес-менеджменту та конфліктології. Викладачі наголошують на необхідності створення дієвої системи психологічного супроводу, зокрема через «доступ до консультацій психолога» та заходи, спрямовані на «зменшення психологічного емоційного вигорання». Окремо виділено запит на системну роботу на базі Центру ментального здоров'я та регулярний моніторинг стану колективу.
2. Культура комунікації та інституційна прозорість: фундаментом безконфліктного середовища респонденти вважають перехід до моделі «партнерських відносин і взаємної відповідальності». Академічна спільнота акцентує увагу на важливості:

- прозорості та справедливості: Необхідність «чітких і однакових для всіх правил взаємодії» та «прозорості у прийнятті рішень».
- відкритого діалогу: Заохочення «чесної комунікації» між студентами, педагогами та адміністрацією для запобігання непорозумінням.
- розподілу обов'язків: Уникнення конфліктів через «професійний розподіл педагогічного навантаження» та «чітке розподілення додаткових обов'язків».

3. Соціальна інтеграція та неформальна взаємодія: важливим чинником стабілізації клімату визначено розвиток горизонтальних зав'язків. Пропонується розширювати практики «неформальних зустрічей», «командних заходів» та «спільної волонтерської роботи». Таке «позааудиторне спілкування» дозволяє сформувати атмосферу довіри та «доброзичливих стосунків між усіма учасниками».

4. Матеріально-технічне та зовнішнє середовище: значний вплив на емоційний фон мають умови праці та загальна ситуація в країні. Респонденти прямо пов'язують покращення клімату із «закінченням воєнного стану» та «миром у країні». На рівні закладу критичними факторами є «підвищення заробітної платні», «покращення умов праці» та «забезпечення сучасною технікою», що безпосередньо знижує рівень роздратування та стресу у колективі.

5. Організаційні зміни та режим навчання: окремих сегмент пропозицій стосується повернення до «очного навчання протягом року», що на думку викладачів, сприятиме кращій взаємодії та розумінню очікувань. Також звучать заклики до «зменшення формального тиску» та «адекватності вимог у сучасних складних умовах життя».

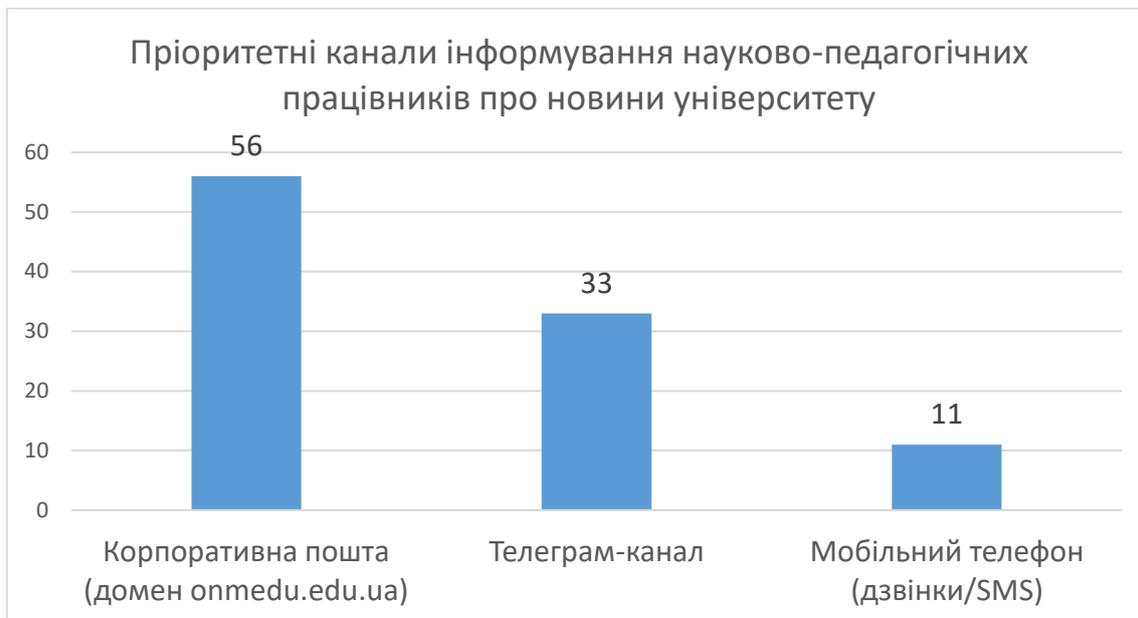
Отже, психологічне оздоровлення освітнього середовища ОНМедУ потребує інтегрованого підходу, що поєднує професійну психологічну підтримку, цифровізацію та прозорість управління, а також створення умов для очної неформальної комунікації. Пріоритетом залишається людяність у взаєминах («ставитися більш людяно до здобувачів») та повага до професійних меж викладача.

Більшість респондентів (56%) на даний момент не відчувають необхідності у додатковому навчанні, що може свідчити про достатній рівень сформованості відповідних компетенцій або використання власного досвіду. Проте значна частина колективу (34%) обрала варіант «Можливо», а 10% виявили чітку зацікавленість у тренінгах. Сумарно 44% викладачів складають потенційну цільову аудиторію для заходів, спрямованих на управління конфліктами, запобігання емоційному вигоранню та вдосконалення навичок комунікації. Такі дані є сигналом для психологічної служби та відділів підвищення кваліфікації щодо актуальності розробки короткострокових воркшопів та вебінарів відповідного спрямування.



Результати самооцінки психоемоційного стану викладачів свідчать про те, що більшість колективу зберігає адаптивність: 55% респондентів відчують симптоми вигорання рідко або ніколи. Проте значна частина опитаних (32%) стикається з емоційним виснаженням та втому «час від часу», що є індикатором помірного стресового навантаження. Групу ризику складають 13% працівників, які відчують вигорання часто або постійно. Такі показники в умовах сучасних викликів (дистанційне навчання, безпекова ситуація) підкреслюють важливість впровадження заходів із психологічного розвантаження та підтримки ментального здоров'я академічного персоналу для запобігання подальшому зниженню працездатності.

Аналіз потреб у психологічній підтримці виявив домінуючий запит на інструменти самодопомоги: переважна більшість викладачів (90%) вважає найбільш актуальними опанування технік саморегуляції та управління стресом. Це свідчить про високий рівень особистої відповідальності працівників за свій стан та прагнення отримати практичні навички для самостійного подолання щоденних викликів. Запит на професійну допомогу (консультації, звернення до спеціалізованих центрів) залишається відносно низьким (у межах 1–6%), що може вказувати як на високу адаптивність колективу, так і на певний рівень стигматизації звернень до психологів. Отримані дані підтверджують необхідність проведення групових тренінгів та воркшопів із розвитку стресостійкості як пріоритетного заходу підтримки персоналу.



Більше половини респондентів (56%) вважають найбільш зручним способом інформування корпоративну електронну пошту, що підкреслює її статус як основного інструменту ділової комунікації. Третина викладацького складу (33%) віддає перевагу Телеграм-каналу, що вказує на запит на оперативність та мобільність отримання новин. Пряме інформування за допомогою мобільного телефону є актуальним лише для 11% опитаних.

Рекомендації щодо вдосконалення освітньої діяльності та соціально-психологічного клімату в ОНМедУ

– У контексті модернізації освітніх програм (ОП) пріоритетним завданням є проведення ревізії змісту дисциплін для усунення дублювання матеріалу та вилучення застарілих теоретичних блоків, що не відповідають принципам доказової медицини. Доцільним вбачається перегляд логічної послідовності викладання, зокрема перенесення вузькоспеціалізованих клінічних курсів (неврологія, нейрохірургія) на старші курси після формування у здобувачів фундаментальної загальноклінічної бази. Фундаментальною вимогою є інтенсифікація практико-орієнтованого навчання через розширення годин на симуляційні тренінги, роботу з клінічними кейсами та раннє залучення студентів до клінічної практики під наглядом супервайзерів.

– для забезпечення високої якості навчання необхідно реалізувати план поетапного оновлення матеріально-технічної бази, насамперед парку комп'ютерної техніки та лабораторного обладнання кафедр, що отримали стримані оцінки в межах моніторингу. Важливим вектором цифровізації має стати інтеграція інноваційних технологій, включаючи навчання роботі зі штучним інтелектом та телемедицині, а також розширення доступу до міжнародних цифрових освітніх платформ.

– розвиток кадрового потенціалу потребує впровадження дієвих механізмів фінансової та професійної стимуляції. Рекомендується оптимізувати навантаження шляхом мінімізації надмірного паперового документообігу та розробки системи підтримки викладачів у їхній науковій активності (публікації у Scopus/WoS, міжнародне стажування). Доцільно запровадити профільні курси підвищення кваліфікації за конкретними спеціальностями на додачу до загальних програм педагогічної майстерності.

– з метою оздоровлення психологічного клімату та превенції професійного вигорання, яке час від часу відчуває третина колективу, необхідно розширити систему психологічної підтримки. Пріоритетним є проведення тренінгів із розвитку стресостійкості та технік саморегуляції, на які існує високий запит (90% респондентів). Окрім того, для зміцнення корпоративної культури варто стимулювати заходи неформальної взаємодії та розвивати прозорі механізми зворотного зв'язку між адміністрацією та викладачами під час формування стратегічних рішень щодо розвитку університету.