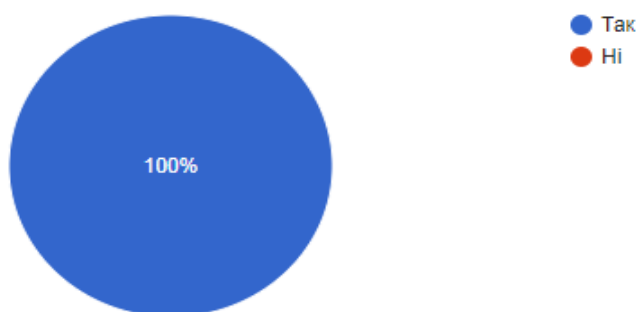


Звіт
про проведення опитування науково-педагогічних працівників
Дунайського інституту водного транспорту
Державного університету інфраструктури та технологій
щодо політики та процедур вирішення
конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними
домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо)

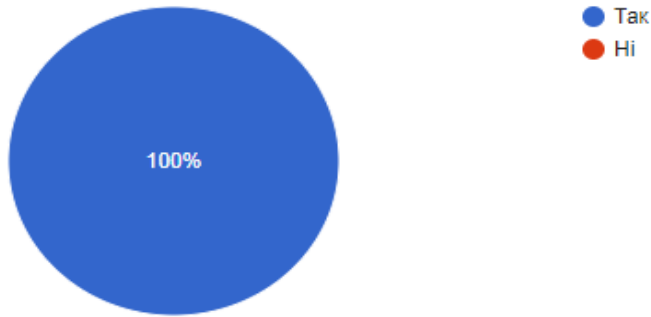
На підставі Положення про опитування (затверджено наказом ДУІТ №02.1-04-532/з від 23.09.2019), Плану заходів щодо опитування учасників освітнього процесу на період 2024-2026 рр. (затверджено наказом ректора ДУІТ №202/04-13 від 20.12.2023 р.), Плану проведення опитувань учасників освітнього процесу у ДІВТ ДУІТ на 2024-2025 н.р., у період з 14 по 24 січня 2025 року було проведено опитування науково-педагогічних працівників Дунайського інституту водного транспорту Державного університету інфраструктури та технологій щодо політики та процедур вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) шляхом застосування електронних анкет (за допомогою Google форм).

Учасники опитування – науково-педагогічні працівники Дунайського інституту водного транспорту. Всього було отримано 28 анкет, що відображають думку викладачів щодо політики та процедур вирішення конфліктних ситуацій. Результати опитування були відображені у відсотковому значенні відповідно до кількості отриманих анкет.

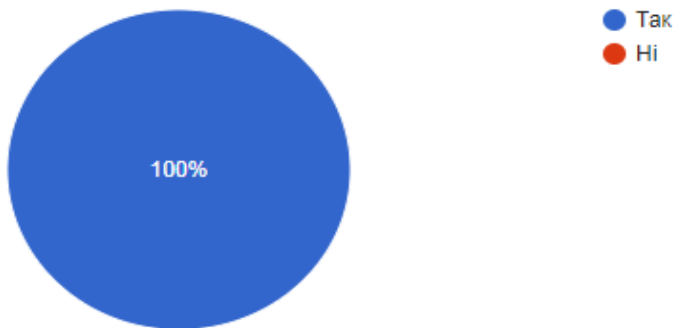
На запитання «Чи ознайомлені Ви з політикою і процедурою вирішення конфліктних ситуацій у ДІВТ ДУІТ?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



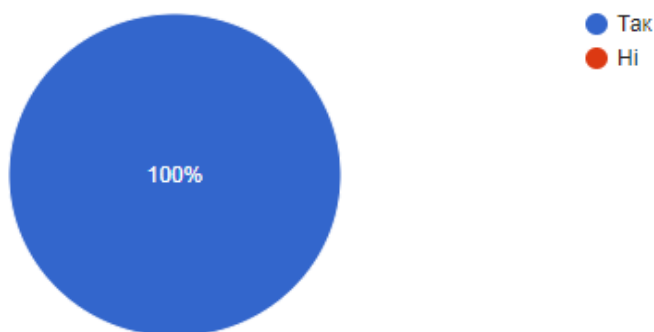
На запитання «Чи є зрозумілою для Вас процедура вирішення конфліктних ситуацій у ДІВТ ДУІТ?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



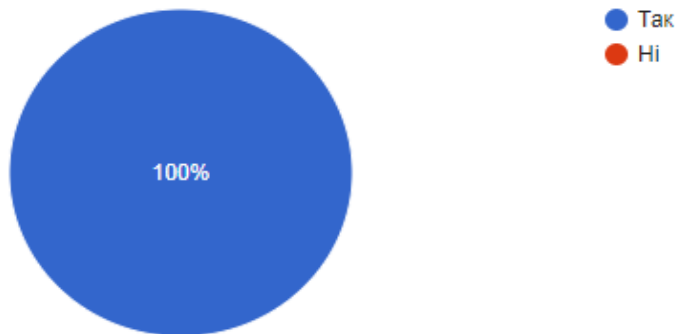
На запитання «Чи ознайомлені Ви з політикою протидії дискримінації і сексуальним домаганням у ДІВТ ДУІТ?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



На запитання «Чи є зрозумілою є для Вас процедура розгляду скарг у ДІВТ ДУІТ, що пов'язані із дискримінацією і сексуальним домаганням?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



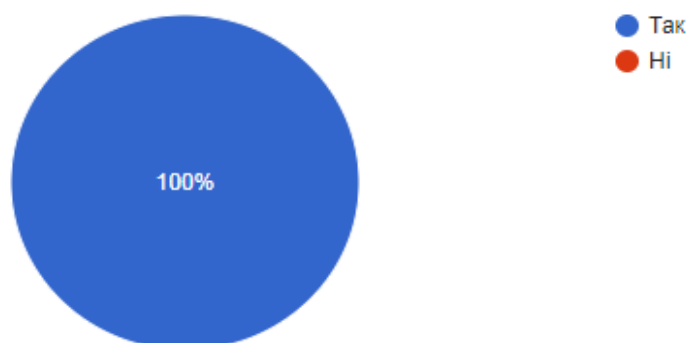
На запитання «Чи ознайомлені Ви з політикою запобігання і протидії булінгу (цькуванню) у ДІВТ ДУІТ?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



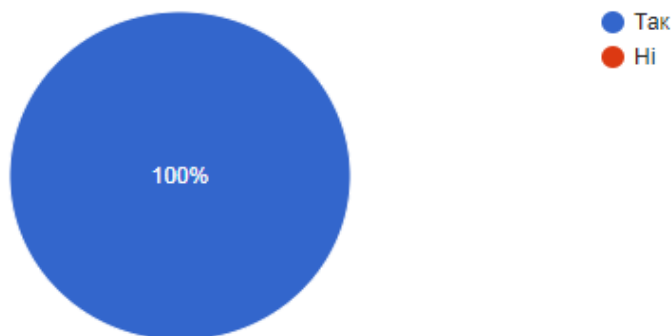
На запитання «Чи стикалися Ви під час виконання професійних обов'язків з випадками дискримінації у колективі стосовно Вас або інших колег?» 100% респондентів обрали відповідь «ні, жодного разу».



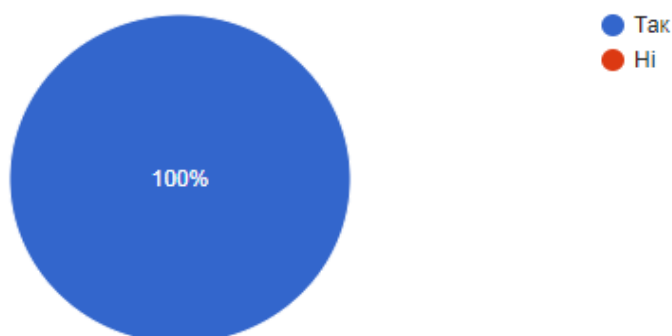
На запитання «Чи є зрозумілою для Вас процедура розгляду скарг, пов'язаних із (булінгом)?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



На запитання «Чи ознайомлені Ви з Антикорупційною програмою ДУІТ, політикою запобігання і протидії корупції?» 100% респондентів обрали відповідь «так».



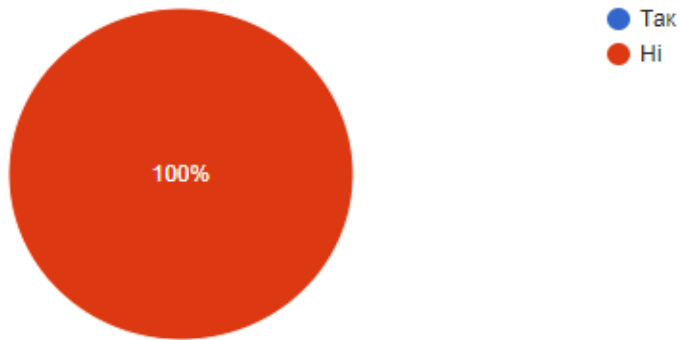
На запитання «Чи можете Ви надати високу оцінку інформаційної, психологічної підтримки з боку директорату та інших служб ДІВТ ДУІТ з питань вирішення конфліктних ситуацій?» 100% респондентів обрали відповідь «ПОЗИТИВНО».



На запитання «Чи помічали Ви по відношенню до себе упереджене ставлення з боку адміністрації ДІВТ ДУІТ або науково-педагогічних працівників?» 100% респондентів обрали відповідь «ні».



На запитання «Чи були в межах виконання Ваших службових обов'язків випадки сексуальних домагань з боку представників адміністрації ДІВТ ДУІТ, науково-педагогічних працівників або здобувачів освіти?» 100% респондентів обрали відповідь «ні».



Для покращення прозорості та зрозумілості політики та процедур вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) в ДІВТ ДУІТ серед науково-педагогічних працівників було запропоновано комплекс заходів:

- Продовжити проведення тематичних семінарів-тренінгів з практичними кейсами, воркшопів з фахівцями з медіації та вирішення конфліктів, інтерактивних лекцій з правових аспектів протидії дискримінації.
- Щорічно оновлювати відповідні розділи на сайті ДІВТ ДУІТ.
- Продовжувати реалізацію практики проведення анонімного опитування щодо виявлення випадків порушень.
- Вивчати міжнародні практики вирішення конфліктів у освітньому середовищі.

Висновки

Опитування передбачало визначення рівня інформованості та зрозумілості науково-педагогічних працівників щодо політики та процедур вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) в умовах реалізації активної просвітницької кампанії ДІВТ ДУІТ з питань запобігання конфліктних ситуацій. Так, з метою привернення уваги учасників освітнього процесу до проблеми насильства у суспільстві та попередження негативних явищ, що можуть призвести до насилля або спровокувати його, у ДІВТ ДУІТ за період з вересня по грудень 2024 р. було проведено низку вебінарів – «STOP bullying», «Протидія корупції та її негативним наслідкам», «Знай свої права», «Способи захисту прав громадян», «Насиллю – Ні», місячник академічної доброчесності тощо.

Аналіз відповідей респондентів засвідчив:

- високий рівень обізнаності науково-педагогічних працівників щодо процедур розгляду скарг, пов'язаних із булінгом, дискримінацією та сексуальними домаганнями;
- повне ознайомлення колективу з Антикорупційною програмою ДУІТ та політикою запобігання і протидії корупції;
- відсутність випадків дискримінації та сексуальних домагань у професійному середовищі;

– створення в ДІВТ ДУІТ атмосфери неупередженого ставлення як з боку адміністрації, так і серед науково-педагогічних працівників.

На основі проведеного дослідження визначено ключові напрями вдосконалення системи протидії конфліктним ситуаціям (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією тощо) в освітньому середовищі ДІВТ ДУІТ:

1. Формування комплексної програми розвитку правової культури всіх учасників освітнього процесу як фундаментальної основи профілактики булінгу.

2. Пріоритетність розбудови толерантного та збалансованого освітнього середовища як головної мети антибулінгових заходів ДІВТ ДУІТ.

3. Продовження реалізації мультидисциплінарного підходу до профілактики булінгу через залучення широкого кола фахівців: психологів, представників правоохоронних органів, медичних працівників, соціальних служб та науково-педагогічного колективу.

4. Підвищення психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників як ключових агентів формування середовища довіри та безпеки в інституті.

Результати анкетування розглянуті та обговорені на засіданні кафедри СВЕТС на ВТ, ПМІТД, СГД та на засіданні Вченої ради ДІВТ ДУІТ. Результати опитування надані гарантам освітніх програм для подальшої роботи.

Т.в.о. директора ДІВТ ДУІТ



Олена МЕДВЕДЕВА

Голова Ради з якості вищої освіти

ДІВТ ДУІТ



Олена БАЙРАМОВА