

**ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЩОДО ЯКОСТІ
ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ДОТРИМАННЯ НОРМ
АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ Й КОРПОРАТИВНОЇ
ЕТИКИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ АКАДЕМІЇ СТАТИСТИКИ,
ОБЛІКУ ТА АУДИТУ
(2025 рік)**

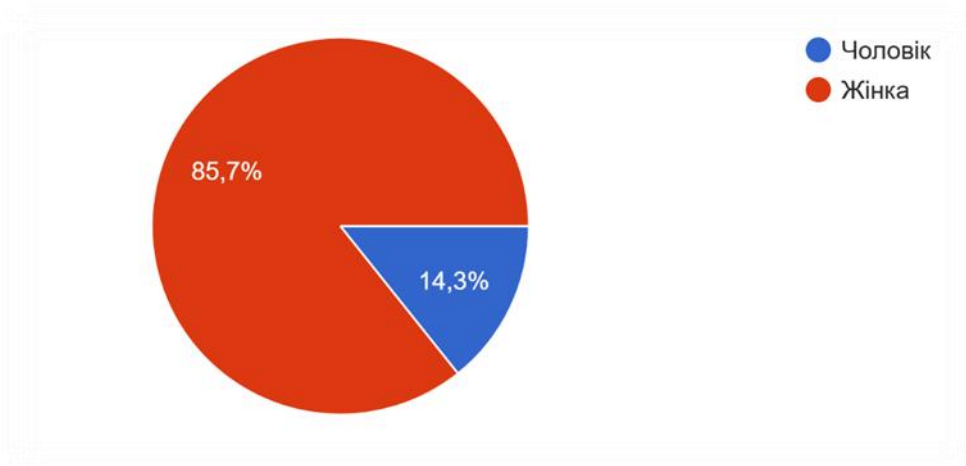
Лютий-березень 2025р. в Національній академії статистики, обліку та аудиту було організовано добровільне анонімне анкетування науково-педагогічних працівників з метою оцінки якості освітнього процесу та рівня дотримання принципів академічної доброчесності й норм корпоративної етики.

Збір відповідей здійснювався за допомогою інструментів Google Forms. Для уникнення повторного проходження анкети й забезпечення цілісності даних кожному працівнику було надано індивідуальне посилання на опитувальник. Ідентифікація респондентів не проводилась, оскільки система збирання даних не передбачала доступу до персональних відомостей, що унеможливило встановлення особи учасника.

Участь в опитуванні взяли **35 науково-педагогічних працівників Національної академії статистики, обліку та аудиту**.

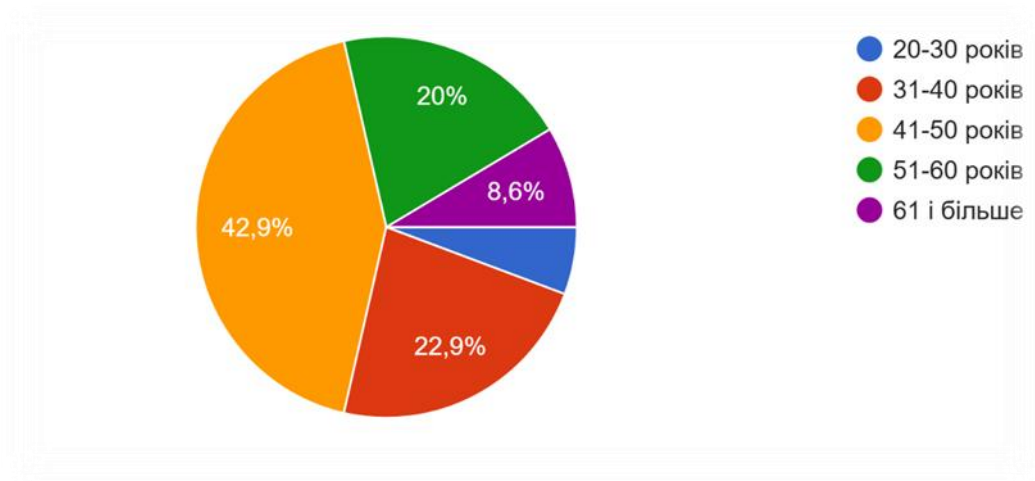
Перша діаграма демонструє гендерний розподіл:

- жінки — 30 осіб (85,7 %),
- чоловіки — 5 осіб (14,3 %).



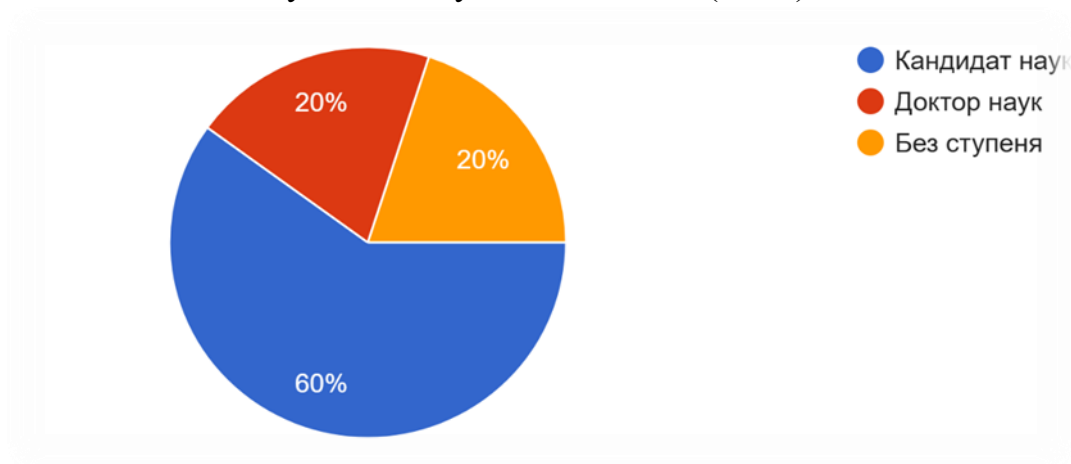
Друга діаграма ілюструє вікову структуру респондентів:

- 20–30 років — 2 особи (5,7 %),
- 31–40 років — 8 осіб (22,9 %),
- 41–50 років — 15 осіб (42,9 %),
- 51–60 років — 7 осіб (20 %),
- понад 61 рік — 3 особи (8,6 %).



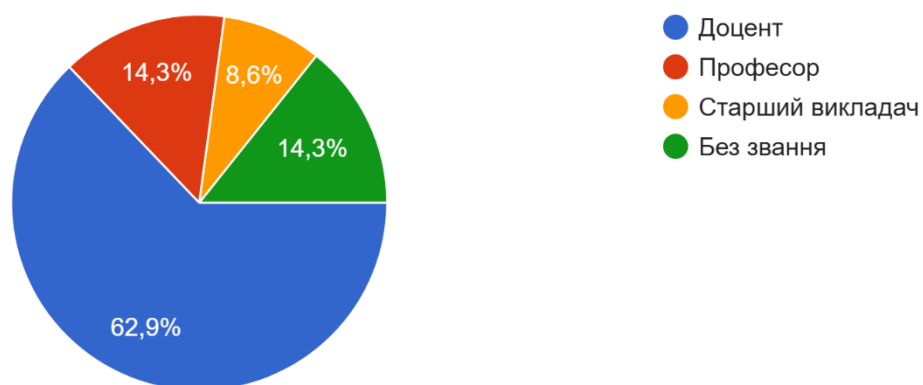
Третя діаграма відображає розподіл за науковим ступенем:

- кандидати наук — 21 особа (60 %),
- доктори наук — 7 осіб (20 %),
- без наукового ступеня — 7 осіб (20 %).



Розподіл за вченим званням

Четверта діаграма демонструє розподіл за вченим званням:

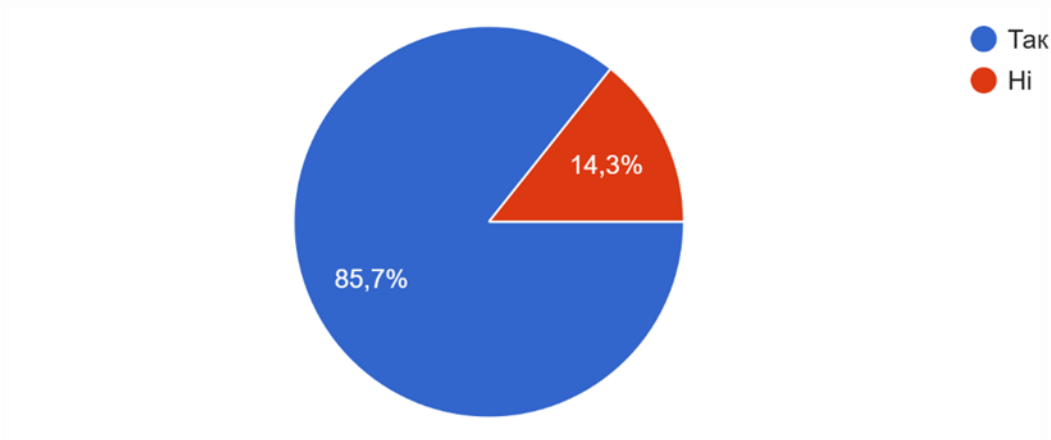


- звання доцента мають 22 особи (62,9 %),
- професора — 5 осіб (14,3 %),
- старшого викладача — 3 особи (8,6 %),

- без звання — 5 осіб (14,3 %).

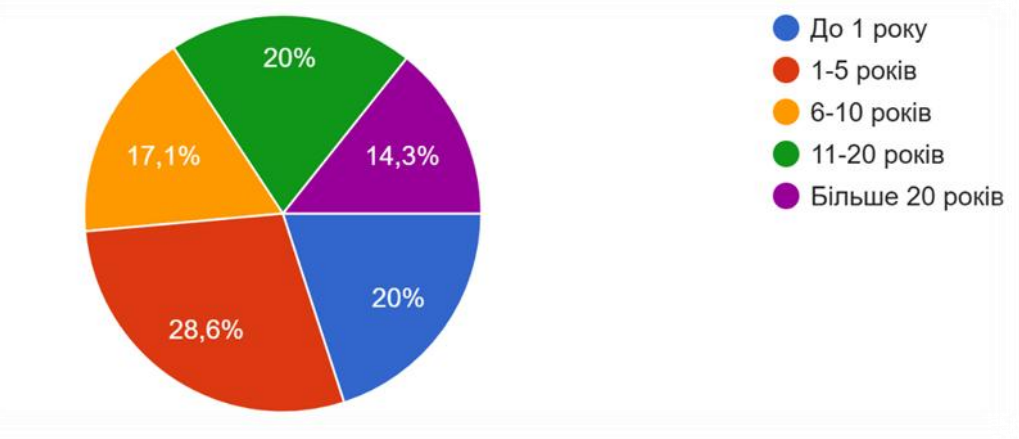
П'ята діаграма показує, що:

Академія є основним місцем роботи для 30 осіб (85,7 %),
для 5 осіб (14,3 %) — місцем роботи за сумісництвом.



Шоста діаграма ілюструє розподіл стажу роботи в Академії:

- до 1 року — 7 осіб (20 %),
- від 1 до 5 років — 10 осіб (28,6 %),
- від 6 до 10 років — 6 осіб (17,1 %),
- від 11 до 20 років — 7 осіб (20 %),
- понад 20 років — 5 осіб (14,3 %).

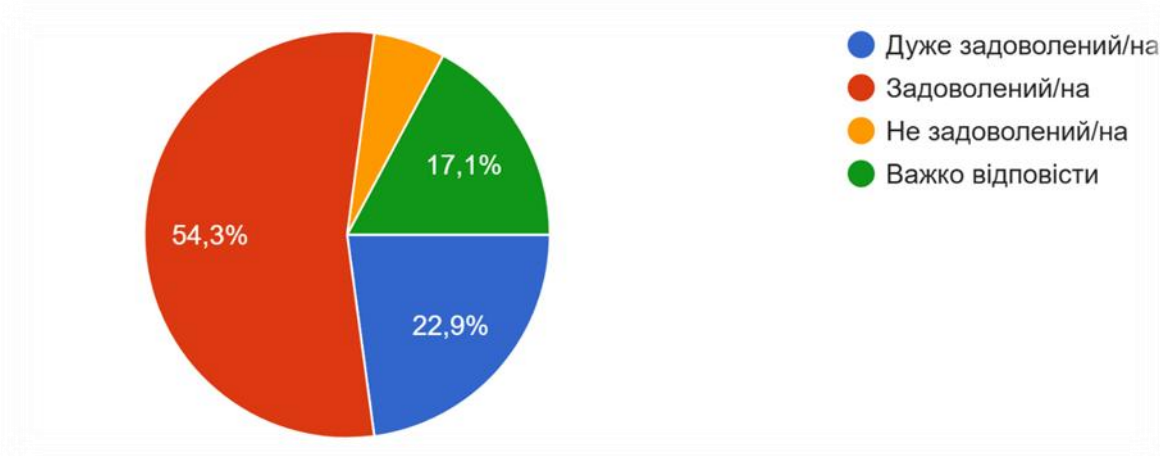


Інформаційно-технічне забезпечення освітнього процесу

У рамках опитування було вивчено рівень задоволення науково-педагогічними працівниками інформаційно-технічним забезпеченням освітнього процесу, а також доступом до необхідних матеріалів та технічних ресурсів для дистанційного навчання.

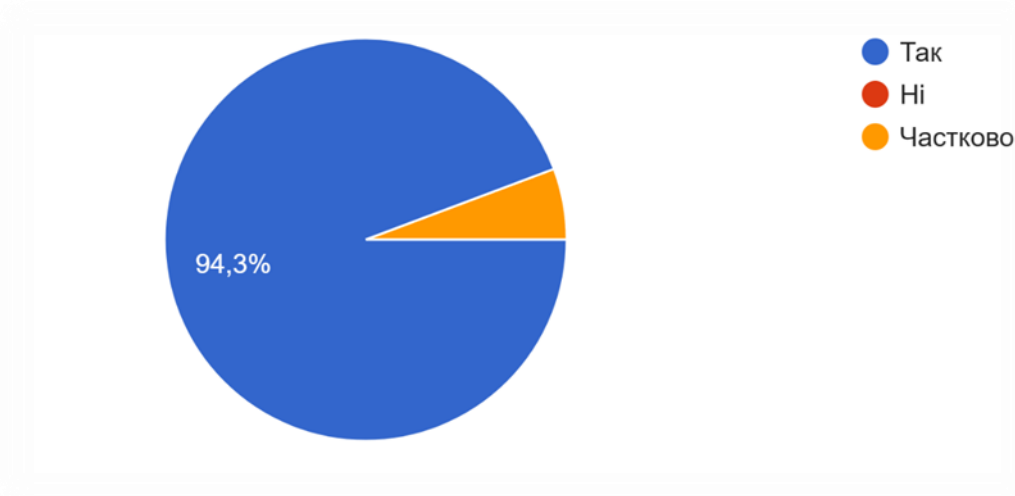
Задоволеність рівнем матеріально-технічного забезпечення освітнього та наукового процесу

Понад половина респондентів (54,3%) висловили задоволення рівнем матеріально-технічного забезпечення, включаючи аудиторії, обладнання та програмне забезпечення. 22,9% оцінили рівень забезпечення як дуже задовільний, водночас 5,7% не задоволені, а 17,1% не змогли дати чітку відповідь.



Доступ до матеріалів для дистанційного викладання

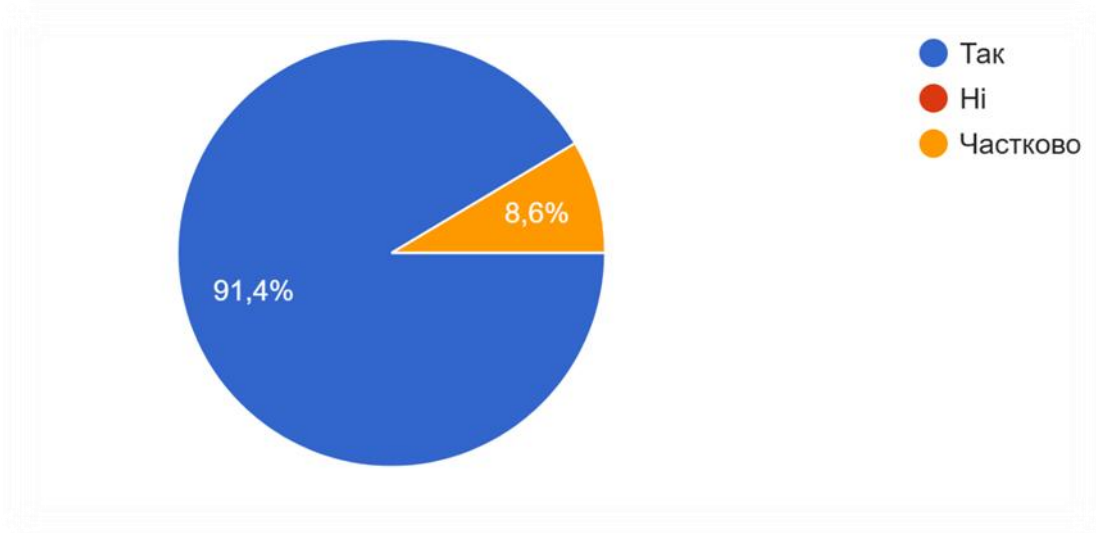
Практично всі респонденти (94,3%) зазначили, що мають повний доступ до необхідних матеріалів для дистанційного викладання. Лише 5,7% респондентів вказали, що доступ до таких матеріалів є частковим.



Задоволеність розкладом занять у дистанційному режимі

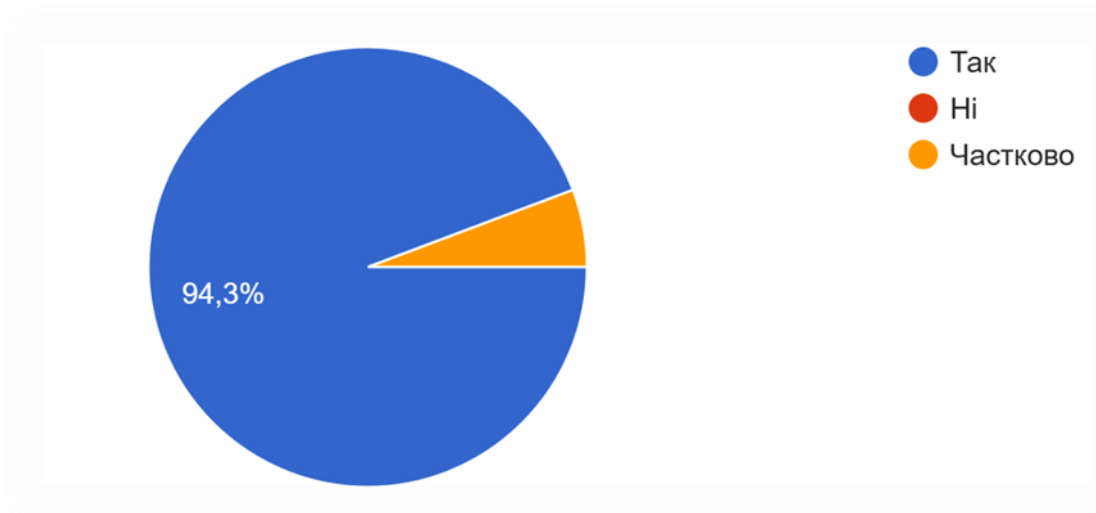
91,4% науково-педагогічних працівників висловили задоволення розкладом занять у дистанційному режимі, тоді як 8,6% відповіли, що

мають часткові зауваження щодо організації розкладу.



Інформованість щодо змін в освітньому процесі

Більшість респондентів (94,3%) підтвердили, що отримують достатньо інформації про зміни в освітньому процесі в умовах дистанційного навчання. 5,7% вказали, що така інформація є частковою.



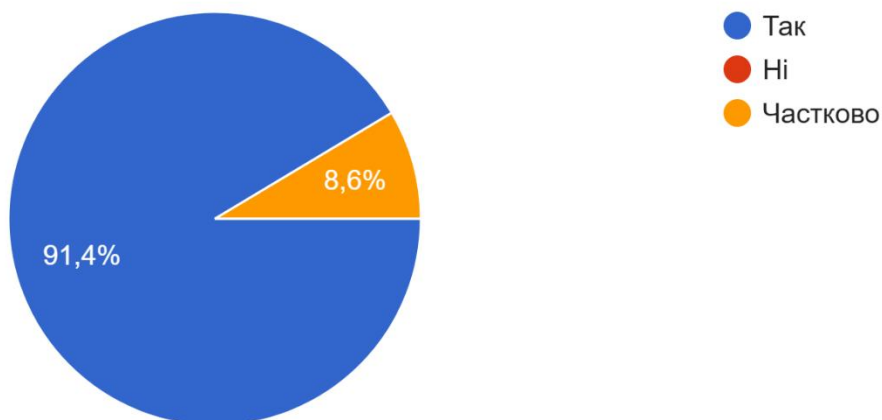
Ефективність технічної підтримки в умовах дистанційного навчання

Технічну підтримку Академії оцінено як ефективну: 57,1% респондентів вважають її дуже ефективною, 31,4% — ефективною, а 11,4% вказали, що підтримка є задовільною.



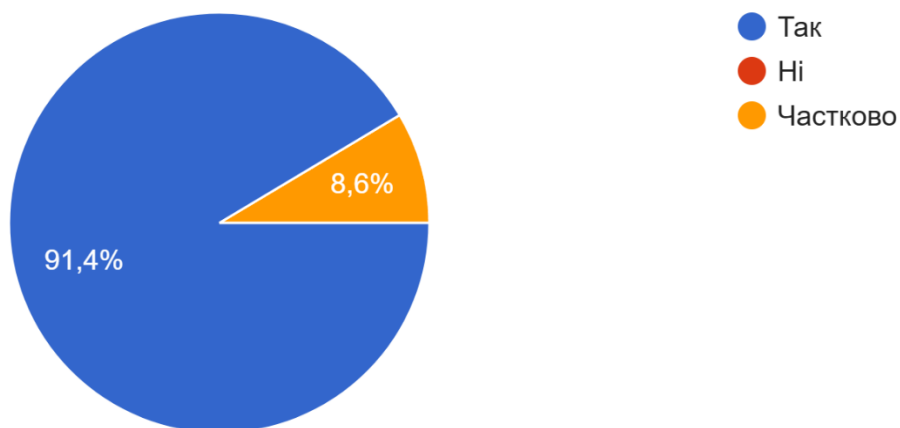
Наявність методичних ресурсів для викладання

Більшість викладачів (91,4%) зазначили, що методичних ресурсів для викладання їм повністю вистачає, тоді як 8,6% мають часткову забезпеченість методичними матеріалами.



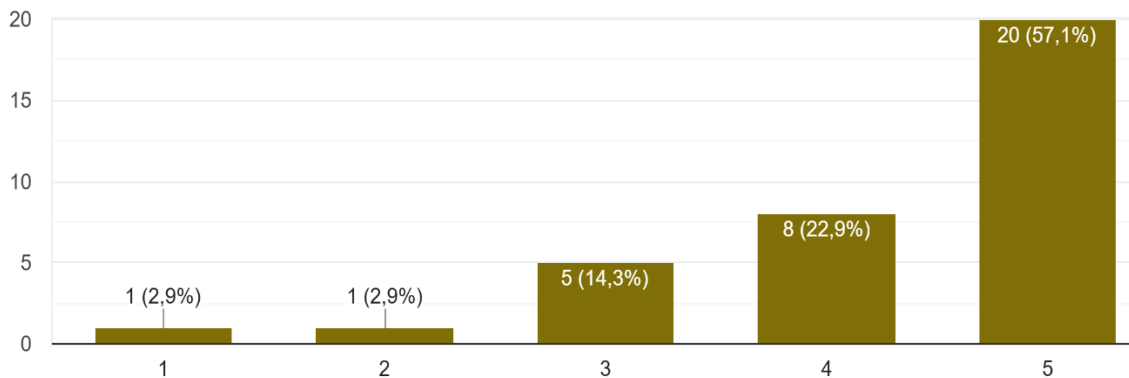
Задоволеність доступом до електронних бібліотек та освітньої платформи НАСОА.

Переважає більшість респондентів (91,4%) задоволені рівнем доступу до електронних бібліотек та освітньої платформи НАСОА. Лише 8,6% мають часткові зауваження щодо доступу до цих ресурсів.

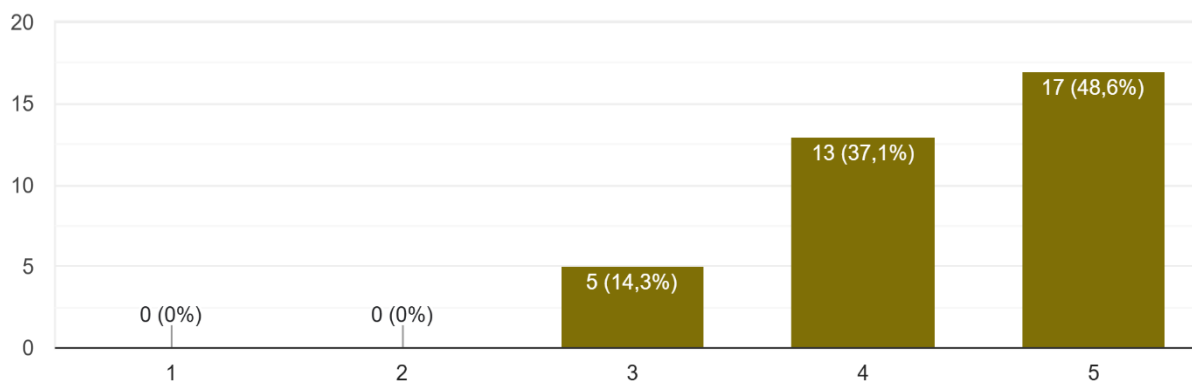


Одним із важливих аспектів для забезпечення ефективності дистанційного навчання є наявність і функціональність інформаційно-технічних засобів. В рамках цього опитування, оцінювались три основні платформи, які використовуються для проведення онлайн-занять: *Moodle*, *Teams* і *Zoom*.

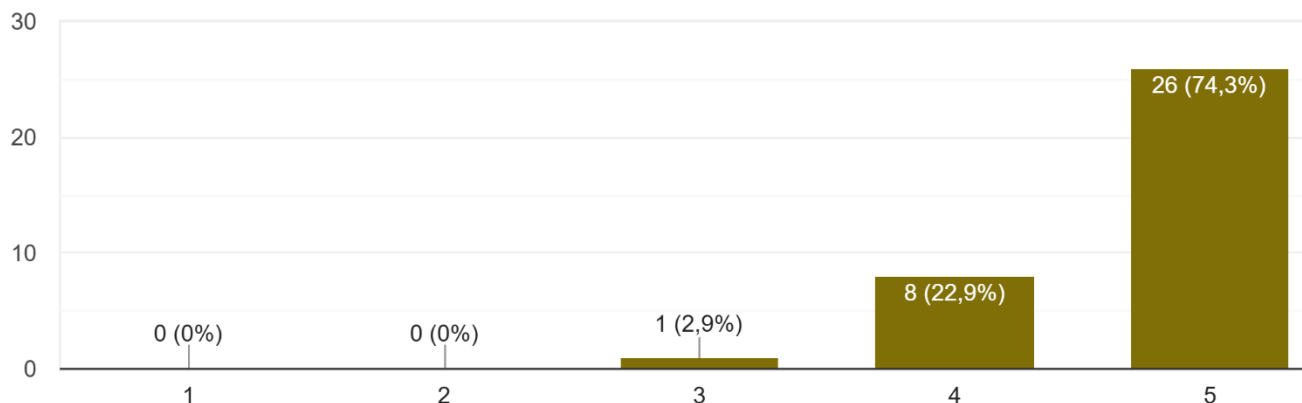
Moodle отримала переважно позитивні відгуки. Платформа продемонструвала високий рівень функціональності, що підтверджується значною кількістю респондентів, які оцінили її на максимальні 5 балів (57,1%) та 4 бали (22,9%). Проте, 14,3% респондентів виставили оцінку 3.



Що стосується *Teams*, то платформа також отримала високу оцінку від учасників опитування. Більшість респондентів поставили оцінки 5 (48,6%) та 4 (37,1%), що вказує на її ефективність і популярність серед викладачів. Лише 14,3% респондентів оцінили платформу на 3 бали.



Zoom отримала найкращі відгуки серед усіх трьох платформ. 74,3% респондентів оцінили її на 5 балів. Лише 2,9% респондентів поставили оцінку 3 і жоден учасник не виставив оцінки 1 або 2.



У відкритому запитанні щодо труднощів в інформаційному чи технічному забезпеченні було отримано 17 відповідей.

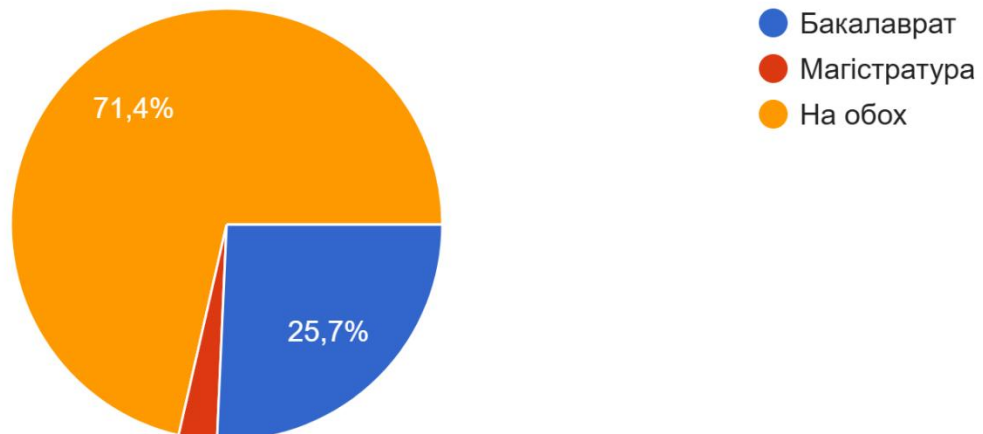
- Відсутність труднощів зазначили більшість респондентів. Вони або прямо вказали, що проблем не спостерігають, або зазначили «не бачать труднощів».
- Критика нової платформи Moodle. Частина викладачів висловили незадоволення оновленою версією Moodle. Основні проблеми: незручність у процесі приймання та оцінювання робіт, відсутність інформації про здані здобувачами роботи, потреба в адаптації до зміненого функціоналу після оновлення.
- Технічні труднощі, серед яких: повільне інтернет-з'єднання, нестабільний доступ до мережі, відсутність спеціалізованого програмного забезпечення для окремих дисциплін.
- Інші коментарі: відзначена потреба у вдосконаленні технічних рішень, окремо згадано тему використання штучного інтелекту, звучала пропозиція щодо розширення практики анкетувань.

Професійний розвиток і педагогічна діяльність

Рівні освіти, на яких викладають респонденти

Участь у викладанні на різних рівнях освіти розподіляється наступним чином:

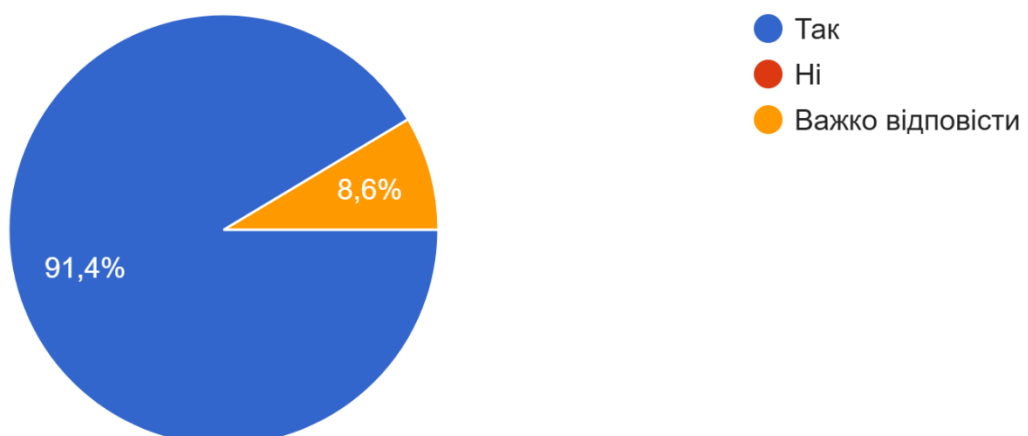
- На всіх рівнях (бакалаврат і магістратура) – 71,4% респондентів (25 осіб);
- Тільки на бакалавраті – 25,7% респондентів (9 осіб);
- Тільки на магістратурі – 2,9% респондентів (1 особа).



Можливість регулярно підвищувати кваліфікацію

Переважна більшість респондентів має можливість регулярно підвищувати свою кваліфікацію:

- Так – 91,4% респондентів (32 особи);
- Важко відповісти – 8,6% респондентів (4 особи);
- Ні – не було жодної відповіді.

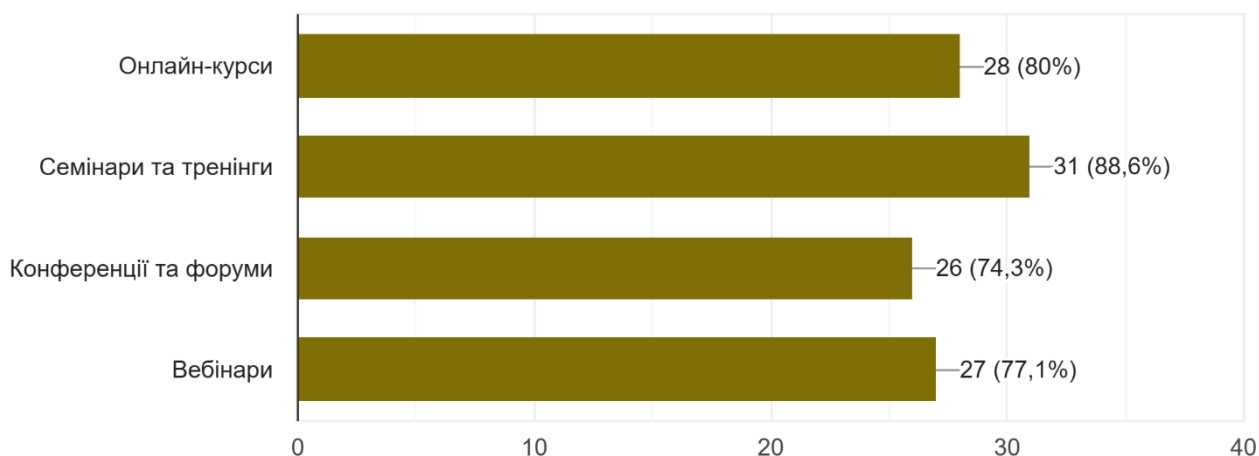


Форми підвищення кваліфікації

Найбільш ефективними для професійного розвитку респонденти вважають такі форми підвищення кваліфікації:

- Семінари та тренінги – 88,6% респондентів (31 особа);

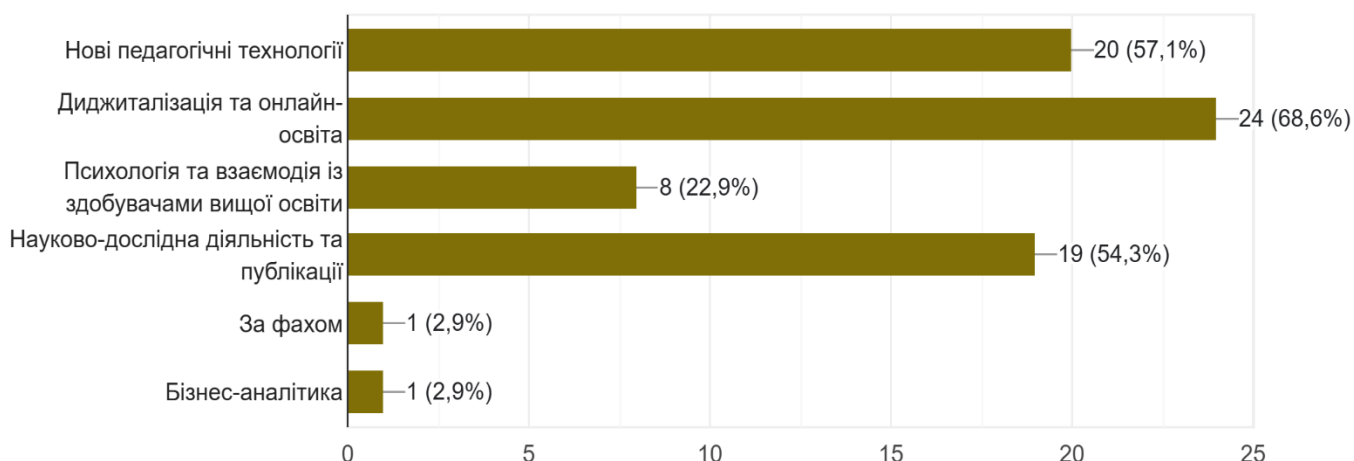
- Онлайн-курси – 80% респондентів (28 осіб);
- Вебінари – 77,1% респондентів (27 осіб);
- Конференції та форуми – 74,3% респондентів (26 осіб).



Теми підвищення кваліфікації

Найбільш актуальними темами для підвищення кваліфікації респонденти вважають:

- Диджиталізація та онлайн-освіта – 68,6% респондентів (24 особи);
- Нові педагогічні технології – 57,1% респондентів (20 осіб);
- Науково-дослідна діяльність та публікації – 54,3% респондентів (19 осіб);
- Психологія та взаємодія із здобувачами вищої освіти – 22,9% респондентів (8 осіб);
- За фахом – 2,9% респондентів (1 особа);
- Бізнес-аналітика – 2,9% респондентів (1 особа).

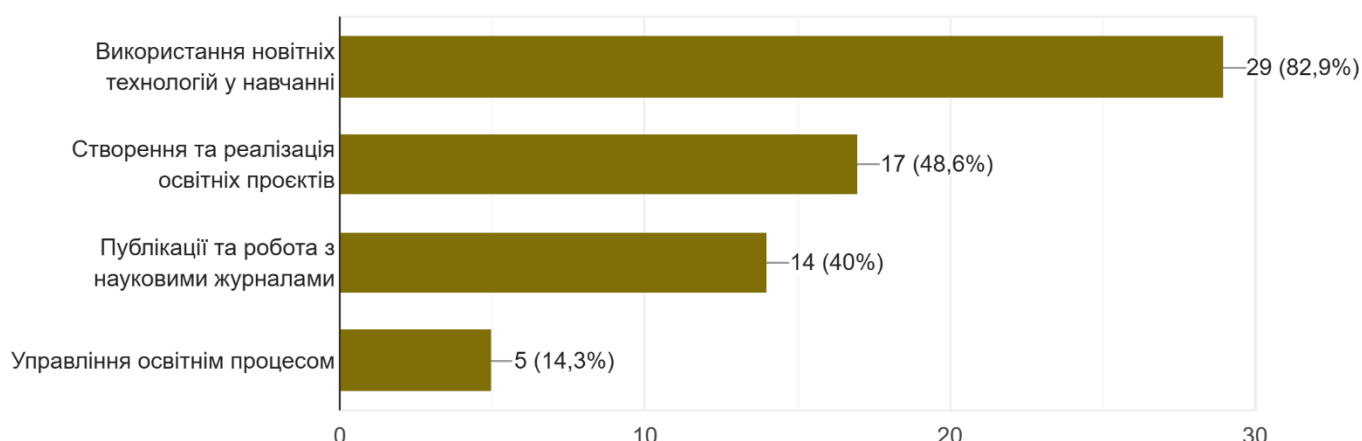


Навички, які респонденти хотіли б здобути під час курсів підвищення кваліфікації

Респонденти вважають важливими такі навички для свого професійного розвитку:

- Навички використання новітніх педагогічних технологій;

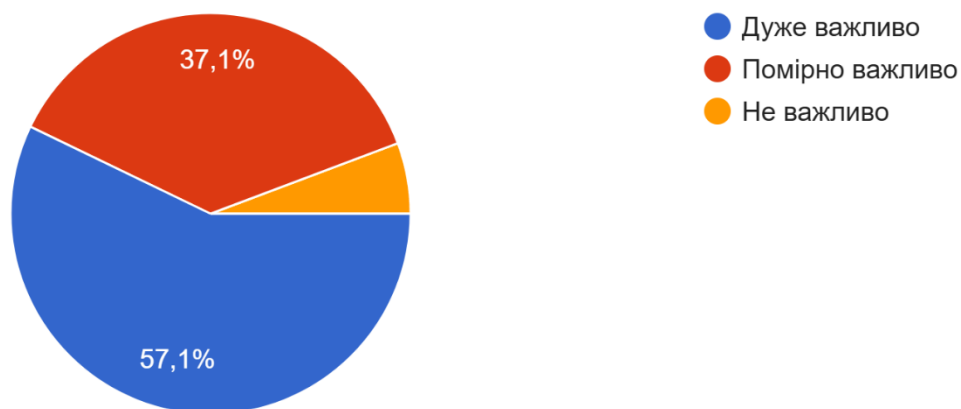
- Створення та реалізація освітніх проєктів;
- Публікації та робота з науковими журналами;
- Навички науково-дослідної діяльності.



Важливість наявності міжнародних програм підвищення кваліфікації

Більшість респондентів вважають важливим участь у міжнародних програмах підвищення кваліфікації:

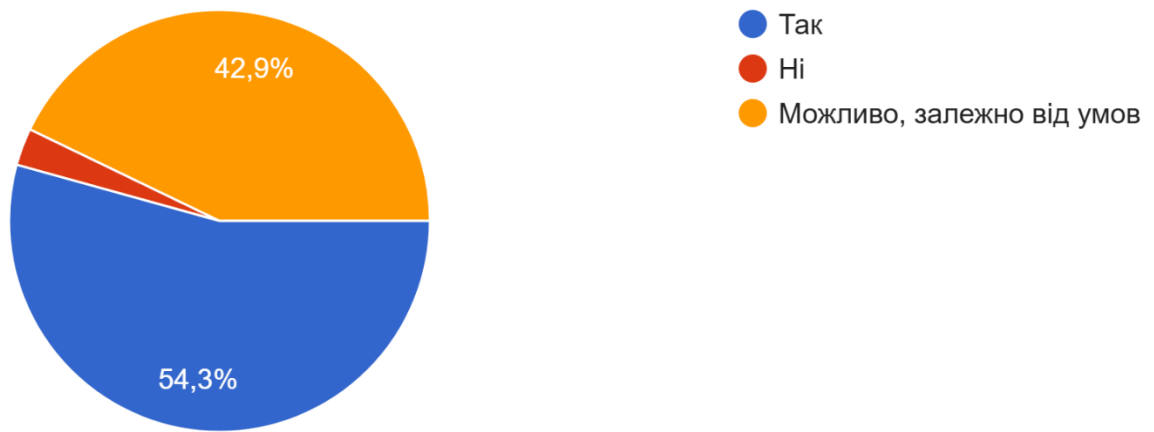
- Дуже важливо – 57,1% респондентів (20 осіб);
- Помірно важливо – 37,1% респондентів (13 осіб);
- Неважливо – 5,7% респондентів (2 особи).



Бажання брати участь у міжнародних проєктах та стажуваннях

Переважає більшість респондентів виявляє бажання брати участь у міжнародних проєктах:

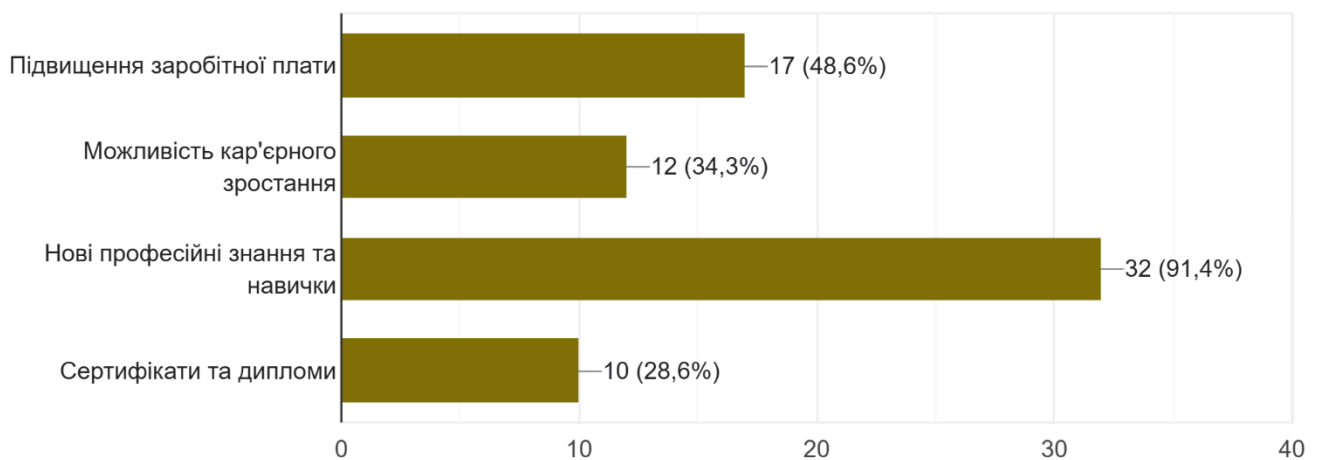
- Так – 54,3% респондентів (19 осіб);
- Можливо, залежно від умов – 42,9% респондентів (15 осіб);
- Ні – 2,9% респондентів (1 особа).



Мотивація до участі в курсах та тренінгах

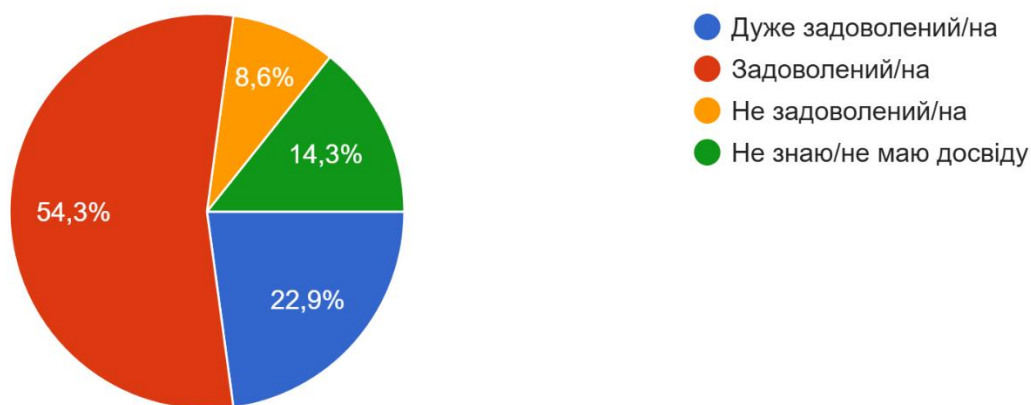
Основними мотиваціями для участі в курсах підвищення кваліфікації є:

- Набуття нових професійних знань і навичок – 91,4% респондентів (32 особи);
- Підвищення заробітної плати – 48,6% респондентів (17 осіб);
- Можливість кар'єрного зростання – 34,3% респондентів (12 осіб);
- Сертифікати та дипломи – 28,6% респондентів (10 осіб).



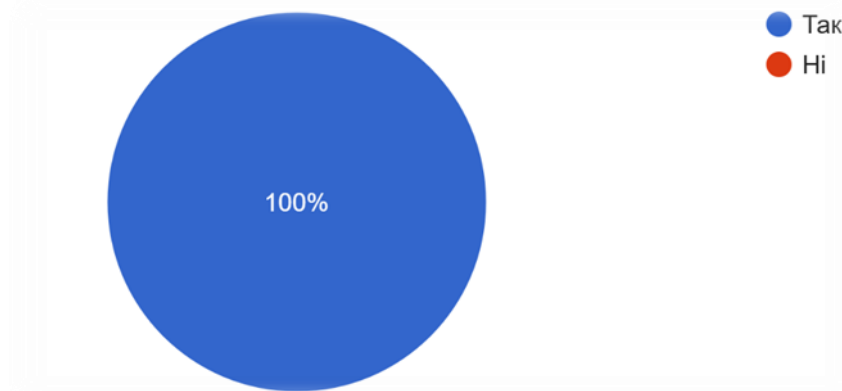
Респонденти оцінили організацію та доступність наявних курсів підвищення кваліфікації в Академії наступним чином:

- Дуже задоволений – 22,9% респондентів (8 осіб);
- Задоволений – 54,3% респондентів (19 осіб);
- Незадоволені – 8,6% респондентів (3 особи);
- Не знаю, не маю досвіду – 14,3% респондентів (5 осіб).



Участь у конференціях та інших освітніх заходах

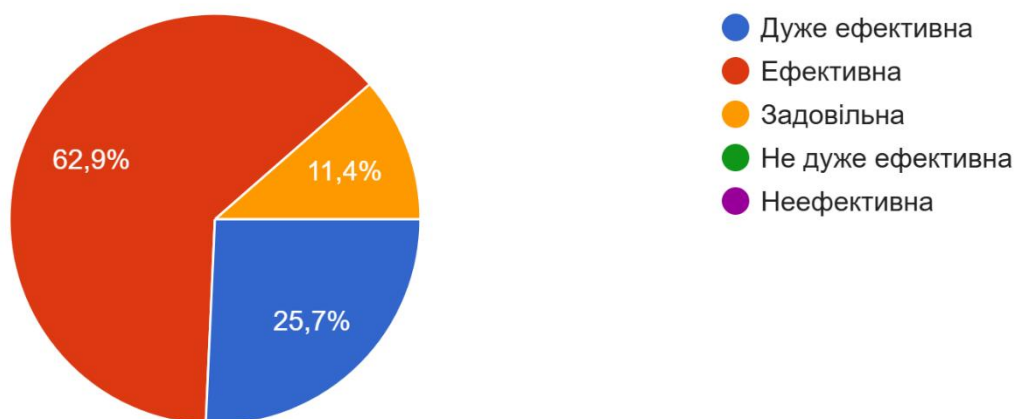
100% респондентів брали участь у конференціях та інших освітніх заходах протягом останнього року.



Ефективність взаємодії з колегами щодо обміну досвідом

Більшість респондентів вважають взаємодію з колегами щодо обміну досвідом ефективною:

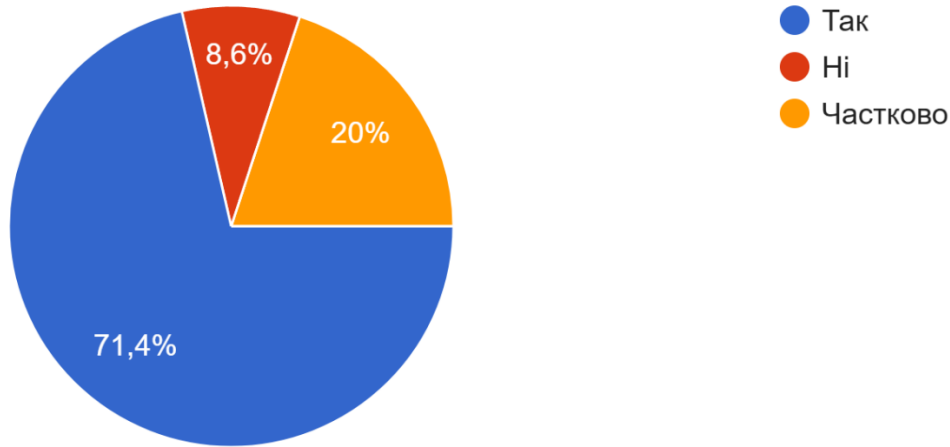
- Ефективно – 62,9% респондентів (22 особи);
- Дуже ефективно – 25,7% респондентів (9 осіб);
- Задовільно – 11,4% респондентів (4 особи).



Підтримка від адміністрації Академії щодо професійного розвитку

Респонденти оцінювали підтримку від адміністрації Академії в контексті їх професійного розвитку:

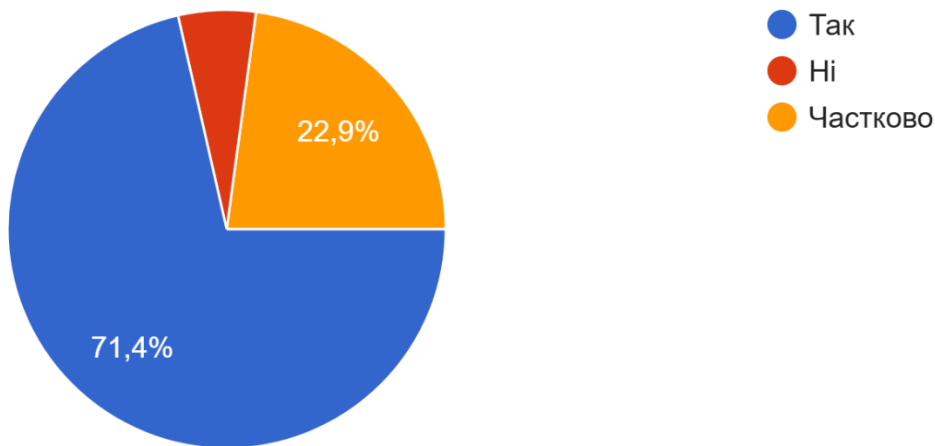
- Так – 71,4% респондентів (25 осіб);
- Ні – 8,6% респондентів (3 особи);
- Частково – 20% респондентів (7 осіб).



Задоволення від рівня потреби в професійному розвитку в Академії

Респонденти оцінили рівень задоволення своїми потребами в професійному розвитку в Академії наступним чином:

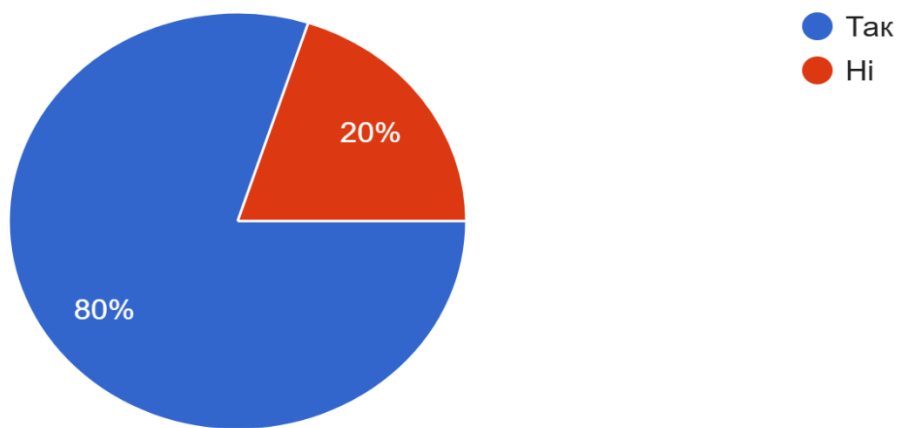
- Так – 71,4% респондентів (25 осіб);
- Ні – 5,7% респондентів (2 особи);
- Частково – 22,9% респондентів (8 осіб).



Отримання матеріального або морального заохочення від Академії

Респонденти відповіли на питання про отримання матеріального або морального заохочення від Академії наступним чином:

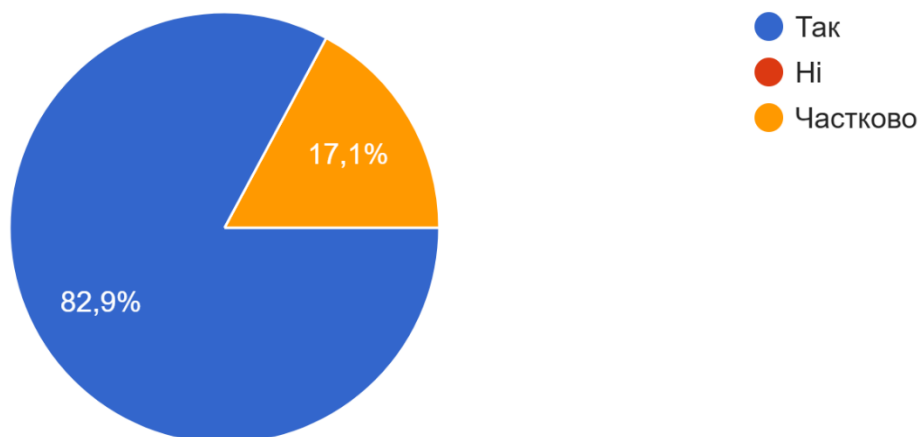
- Так – 80% респондентів (28 осіб);
- Ні – 20% респондентів (7 осіб).



Соціально-психологічний клімат

Загальний клімат в колективі

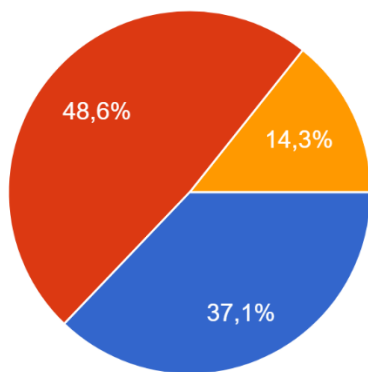
Загальний рівень задоволення соціально-психологічним кліматом в колективі є позитивним. Згідно з результатами, 82,9% респондентів висловили задоволення кліматом у колективі. 17,1% зазначили, що їхнє задоволення є частковим.



Рівень психологічного комфорту

Респонденти відповіли на питання про рівень психологічного комфорту у колективі:

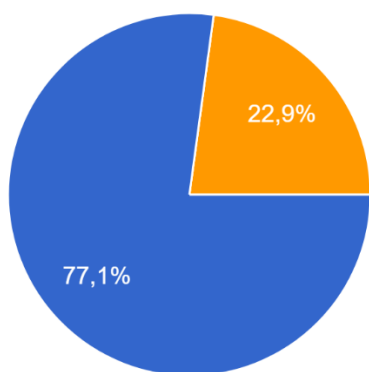
- Високий: 17 осіб (48,6%),
- Дуже високий: 13 осіб (37,1%),
- Середній: 5 осіб (14,3%),
- Низький/дуже низький: 0 осіб.



- Дуже високий – у колективі панує сприятлива атмосфера, я відчуваю...
- Високий – психологічний клімат хороший, але іноді виникають незна...
- Середній – є моменти, коли не вистачає підтримки або виникають н...
- Низький – у колективі відчувається напруженість, важко знайти спільну...
- Дуже низький – психологічний комфорт відсутній, виникають пості...

Підтримка з боку адміністрації та колег

Респонденти вказали на високу підтримку з боку адміністрації та колег: 77,1% задоволені рівнем підтримки, що надається їм у межах робочого процесу. 22,9% зазначили, що мають сумніви щодо достатності підтримки.

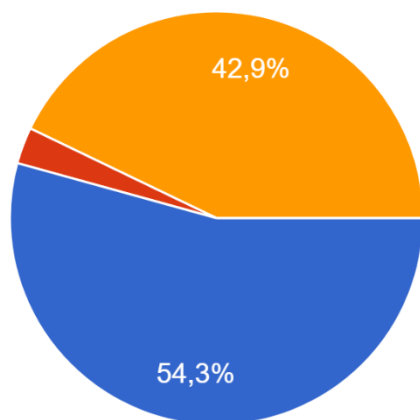


- Так
- Ні
- Важко відповісти

Механізми вирішення конфліктів

Більшість респондентів вважають, що в Академії існують ефективні механізми для вирішення конфліктів:

- Так: 19 осіб (54,3%)
- Ні: 1 особа (2,9%)
- Важко відповісти: 15 осіб (42,9%)

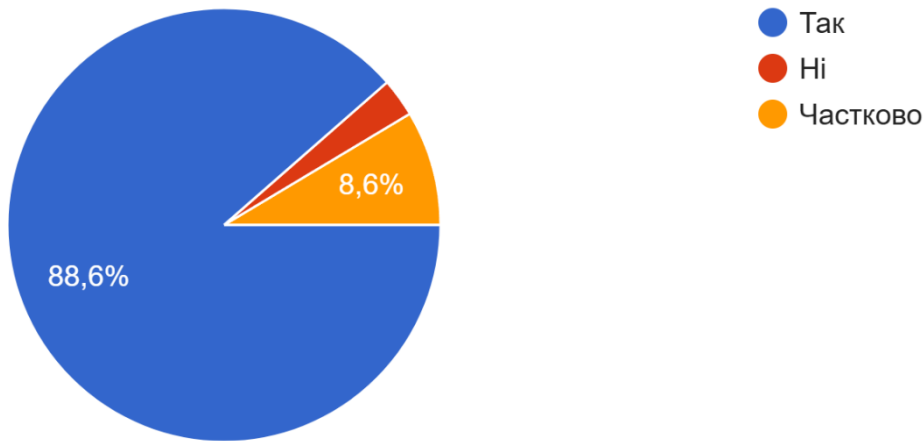


- Так
- Ні
- Важко відповісти

Можливість висловлювати свою думку

Практично всі респонденти мають можливість вільно висловлювати свою думку щодо освітнього процесу:

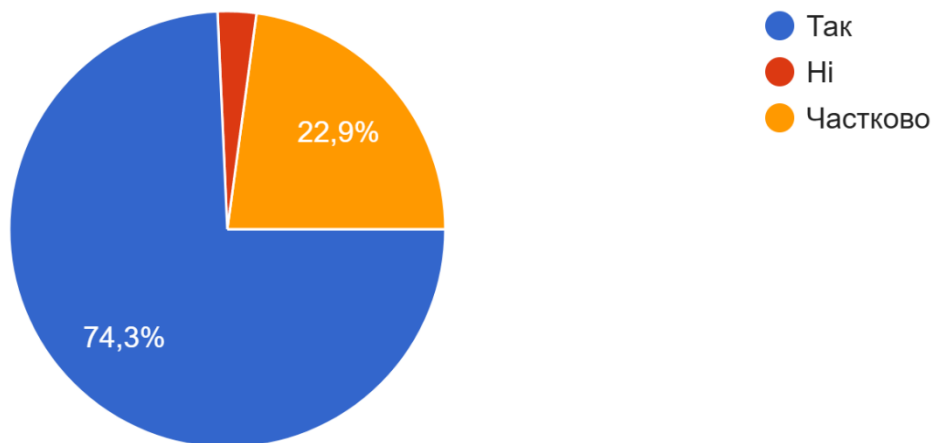
- Так: 31 особа (88,6%)
- Ні: 1 особа (2,9%)
- Частково: 3 особи (8,6%)



Реалізація власних ініціатив

Більшість респондентів вважають, що мають можливість реалізовувати власні ініціативи в Академії:

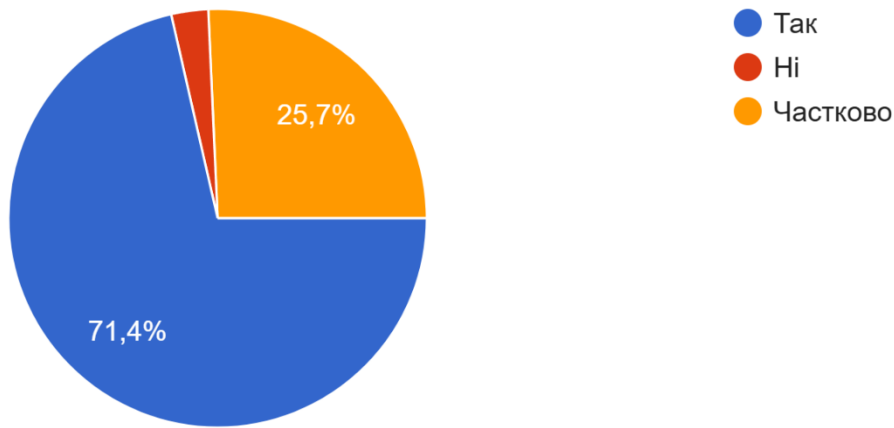
- Так: 26 людей (74,3%)
- Ні: 1 людина (2,9%)
- Частково: 8 людей (22,9%)



Оцінка внеску в освітній процес

Більшість респондентів відчують, що їхній внесок в освітній процес цінується:

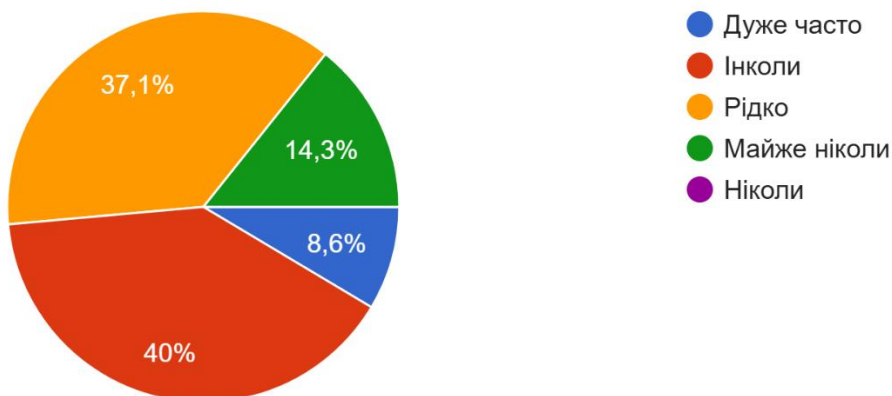
- Так: 25 людей (71,4%)
- Ні: 1 людина (2,9%)
- Частково: 9 людей (25,7%)



Професійне вигорання

Переважає більшість респондентів не стикаються з професійним вигоранням часто, хоча деякі відзначають періодичні труднощі:

- Дуже часто: 3 людини (8,6%)
- Інколи: 14 людей (40%)
- Рідко: 13 людей (37,1%)
- Майже ніколи: 5 людей (14,3%)



Баланс між роботою та особистим життям

Більшість респондентів відповіли, що їм вдалося досягти гармонії між роботою та особистим життям:

- Так: 24 людини (68,6%)
- Ні: 1 людина (2,9%)
- Частково: 10 людей (28,6%)

Пропозиції щодо покращення соціально-психологічного клімату (відкрите питання)

Респонденти запропонували низку заходів для покращення соціально-психологічного клімату в колективі:

- ✓ Проведення спільних тренінгів та навчальних заходів для розвитку командної роботи.
- ✓ Організація екскурсій та участь у спільних заходах для зміцнення колективу.

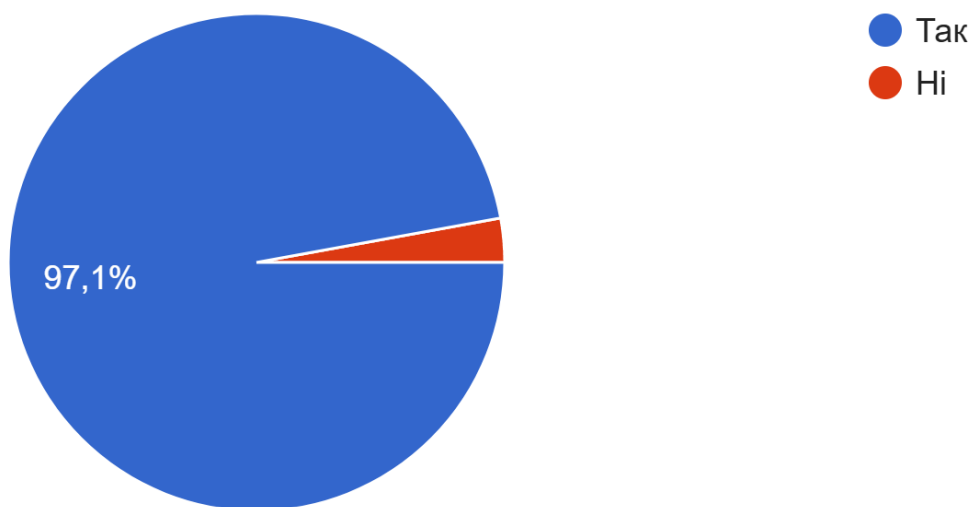
- ✓ *Поліпшення комунікації та відкритих обговорень, включаючи проблемні питання.*
- ✓ *Підвищення мотивації працівників, зокрема через визнання досягнень та підвищення заробітної плати.*
- ✓ *Відновлення офлайн-навчання та спілкування для покращення співпраці та взаєморозуміння серед співробітників.*

Залученість викладачів до внутрішнього забезпечення якості освіти

Аналіз результатів анкетування науково-педагогічних працівників академії свідчить про достатньо високий рівень їхньої обізнаності та залученості до процесів внутрішнього забезпечення якості освіти.

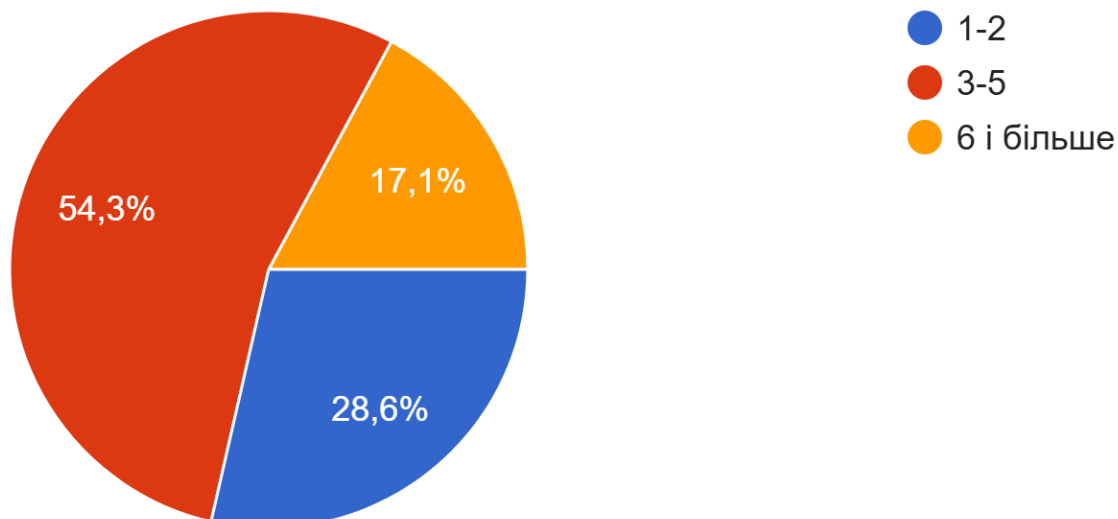
Рівень обізнаності з освітніми програмами

На запитання «Чи достатньо ви ознайомлені з освітніми програмами, за якими здійснюється підготовка фахівців у нашій академії?» 97,1% респондентів (34 особи) відповіли ствердно. Лише 1 особа (2,9%) вказала на недостатню обізнаність.



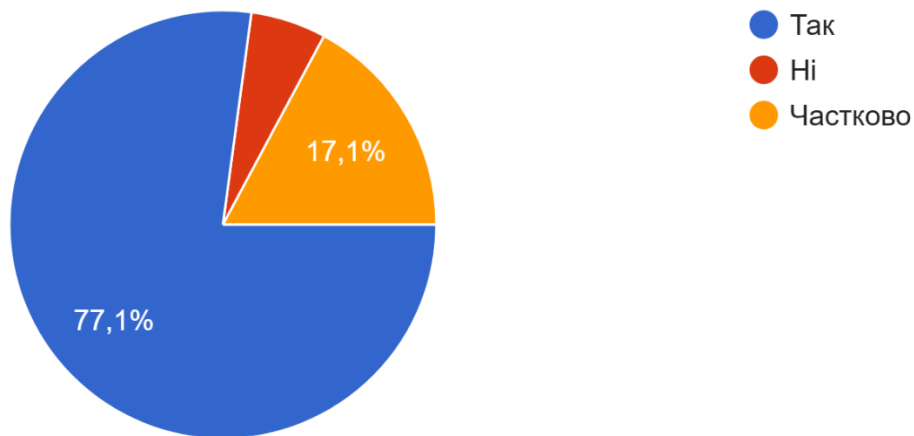
Кількість дисциплін, які викладають НПП

54,3% опитаних (19 осіб) викладають від 3 до 5 дисциплін, 28,6% (10 осіб) — 1–2 дисципліни, і ще 17,1% (6 осіб) викладають 6 і більше дисциплін.



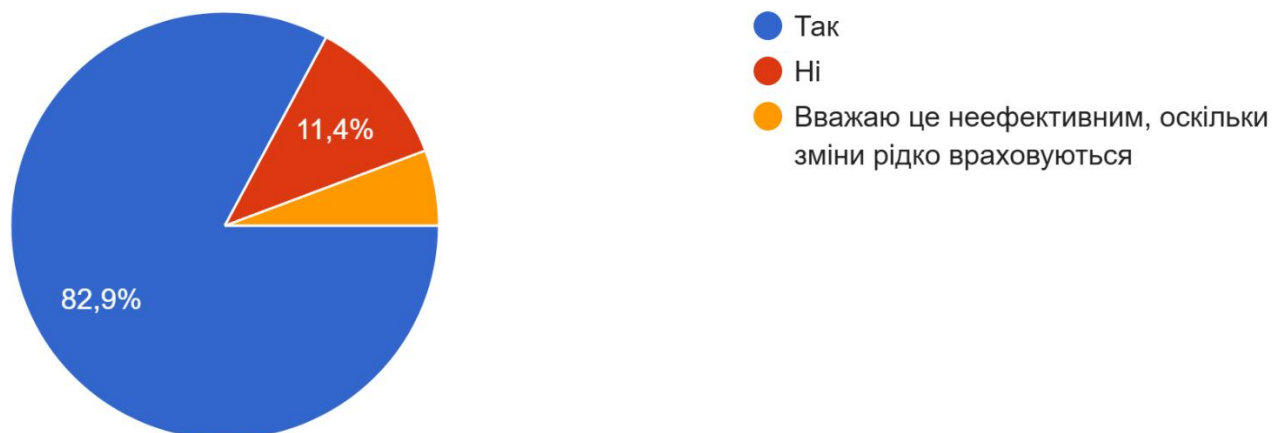
Участь у розробці та перегляді освітніх програм

77,1% респондентів (27 осіб) брали участь у розробці, обговоренні, моніторингу або перегляді освітніх програм, 17,1% (6 осіб) — частково, і лише 5,7% (2 особи) не були залучені.



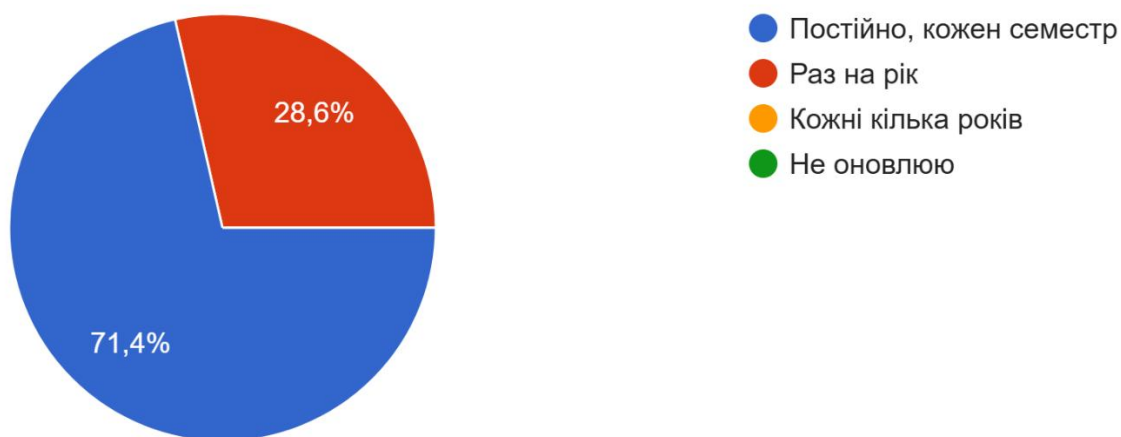
Ініціативність щодо вдосконалення освітніх програм

82,9% (29 осіб) зверталися з пропозиціями щодо змін до освітніх програм, 11,4% (4 особи) не зверталися, а 5,7% (2 особи) вважають такі звернення неефективними.



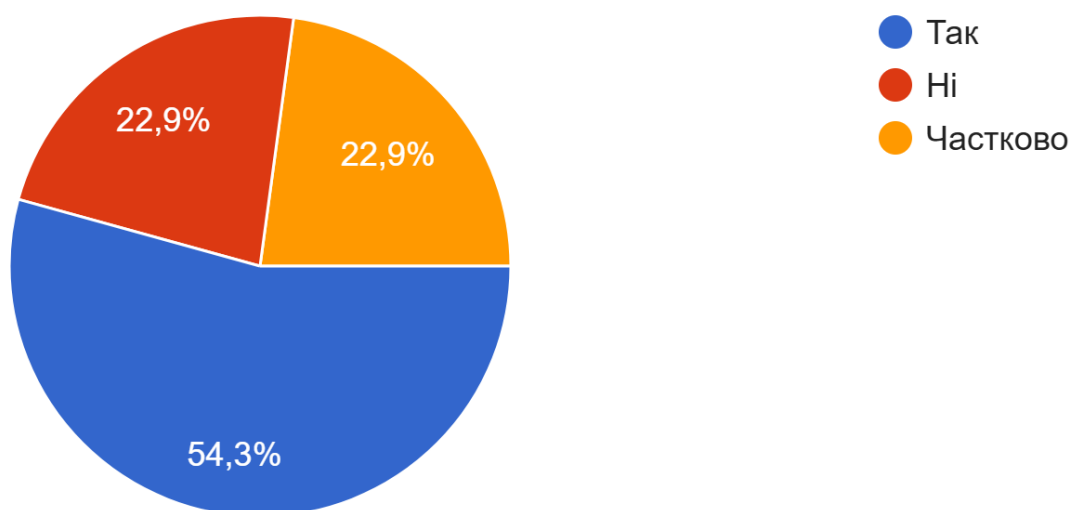
Частота оновлення навчальних матеріалів

Більшість НПП — 71,4% (25 осіб) — оновлюють навчальні матеріали кожного семестру, а ще 28,6% (10 осіб) — раз на рік. Жоден респондент не вказав на відсутність оновлення.



Можливість впливу на вибіркові дисципліни

Понад половина викладачів (54,3%) мають можливість впливати на вибіркові компоненти освітніх програм. Ще 22,9% вказали на часткову можливість впливу, а така ж кількість — на її відсутність.



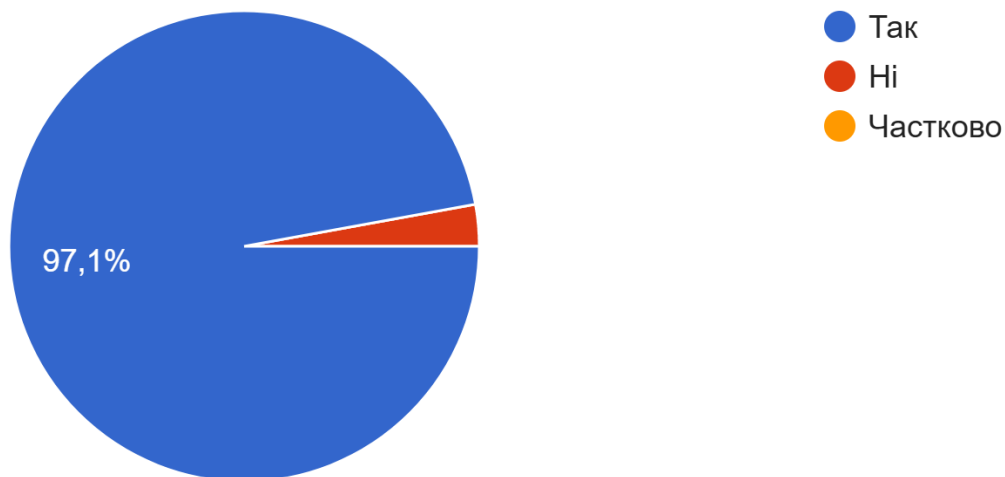
Пропозиції щодо покращення залученості викладачів

Респонденти здебільшого не висловили конкретних пропозицій. Серед відповідей — «Ні, немає», «Тестування та анкетування», «Процес цілком досконалий».

Академічна доброчесність

Ознайомленість з правилами академічної доброчесності

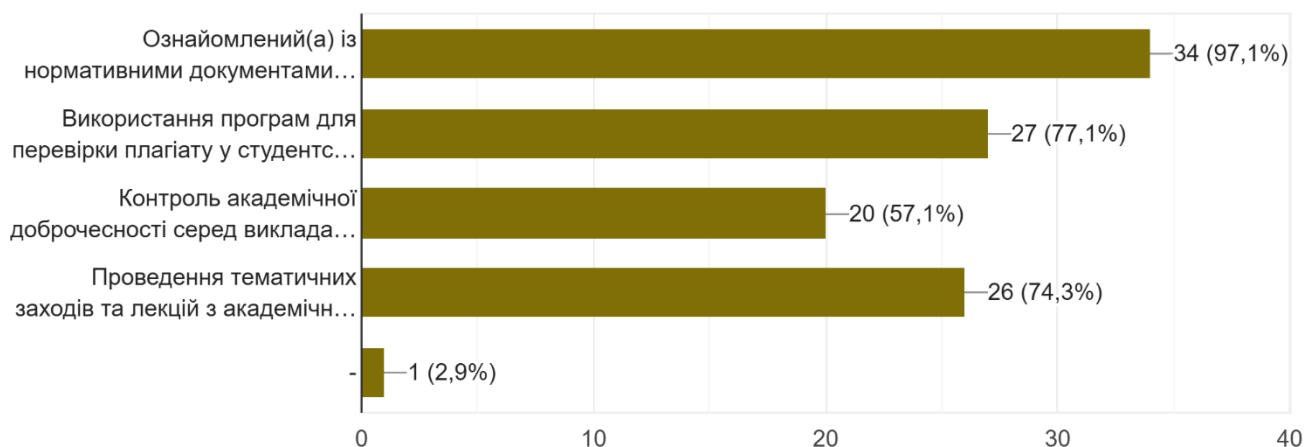
97,1% респондентів (34 особи) ознайомлені з правилами академічної доброчесності в академії, лише 2,9% (1 особа) не знайома з ними.



Аспекти політики академічної доброчесності, відомі викладачам

Респондентам було запропоновано обрати кілька варіантів відповідей. Найбільш відомі аспекти:

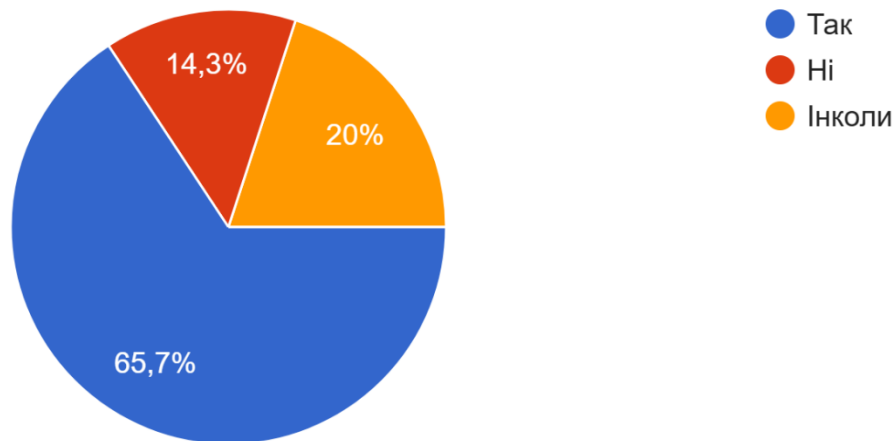
- Ознайомлення з нормативними документами академії — 97,1% (34 особи),
- Використання програм для перевірки плагіату у студентських роботах — 77,1% (27 осіб),
- Контроль академічної доброчесності серед викладачів — 74,3% (26 осіб),
- Проведення тематичних заходів та лекцій — 74,3% (26 осіб).



Використання інформаційних систем для перевірки унікальності робіт

65,7% викладачів (23 особи) активно використовують

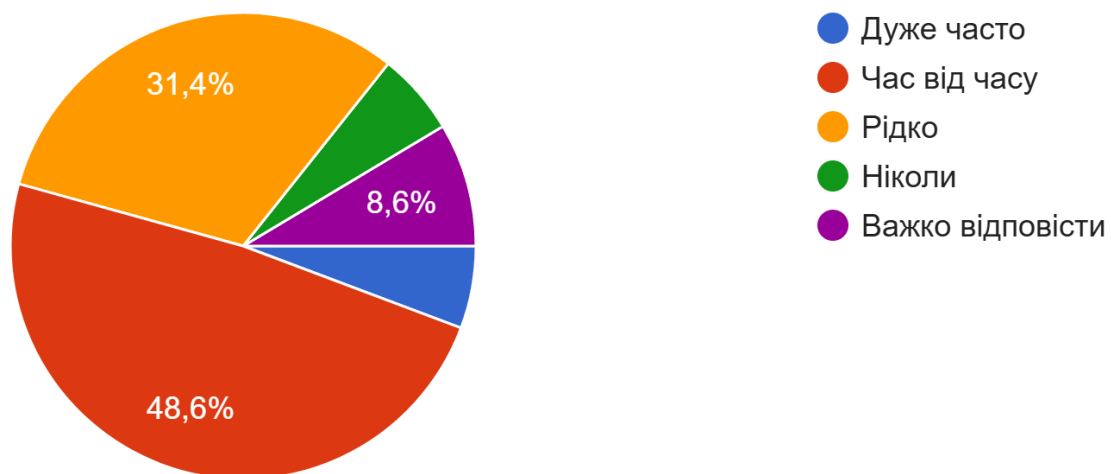
інформаційні системи для перевірки робіт студентів на унікальність, 14,3% (5 осіб) не використовують, а 20,0% (7 осіб) використовують їх інколи.



Частота порушень академічної доброчесності серед здобувачів вищої освіти

За оцінкою викладачів:

- Дуже часто порушення трапляються у 5,7% (2 особи),
- Час від часу — 48,6% (17 осіб),
- Рідко — 31,4% (11 осіб),
- Інколи — 5,7% (2 особи),
- Важко відповісти — 8,6% (3 особи).

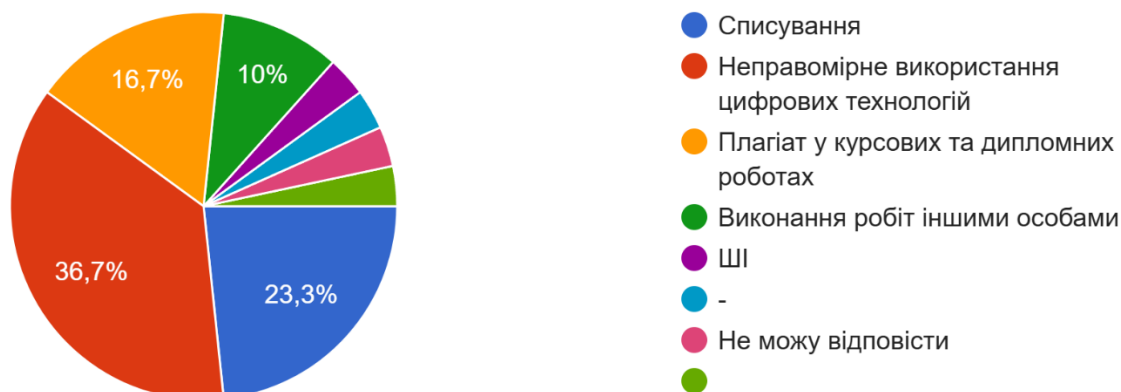


Найпоширеніші форми академічної недоброчесності серед здобувачів вищої освіти

Серед респондентів найбільш поміченими є:

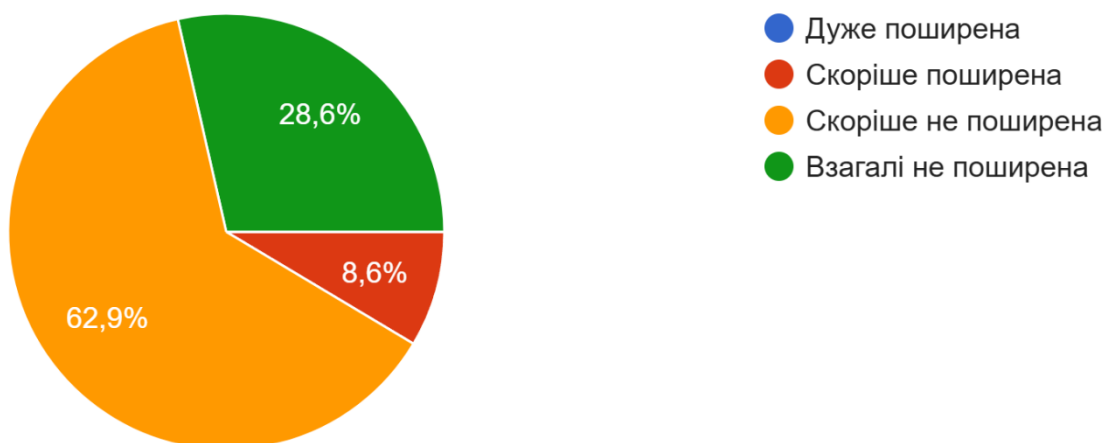
- Неправомірне використання цифрових технологій — 36,7%,
- Списування — 23,3%,
- Плагіат у курсових і дипломних роботах — 16,7%,

- Виконання робіт іншими особами — 3,3%,
- Використання штучного інтелекту — 3,3%.
- Одна особа не змогла відповісти.



Поширеність академічної недоброчесності серед викладачів

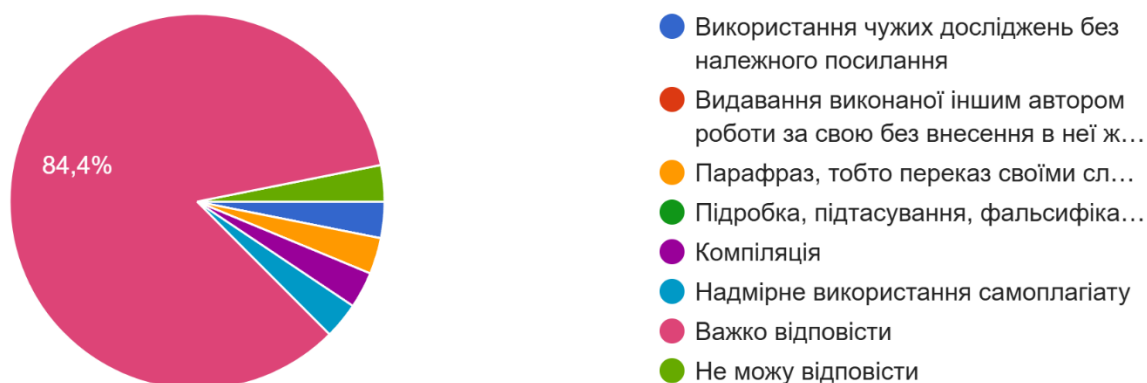
Серед 35 опитаних жоден не вважає академічну недоброчесність дуже поширеною. 8,6% вважають її скоріше поширеною, 62,9% — скоріше не поширеною, а 28,6% вважають її взагалі не поширеною.



Форми академічної недоброчесності серед викладачів

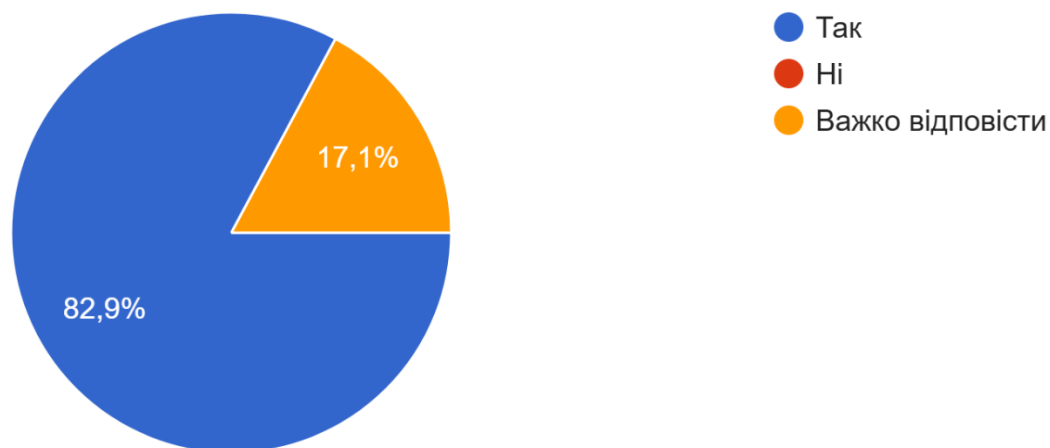
Респонденти вказали:

- Використання чужих досліджень без належного посилання — 3,1%,
- Видача перефразованих чужих ідей — 3,1%,
- Компіляція — 3,1%,
- Надмірне використання самоплагіату — 3,1%,
- 84,4% відповіли, що їм важко відповісти,
- 3,1% не змогли відповісти.



Проведення заходів для підвищення рівня академічної доброчесності

82,9% опитаних (29 осіб) підтвердили, що в академії проводяться відповідні заходи, 17,1% (6 осіб) важко відповісти на це питання. Відповідь «ні» відсутня.



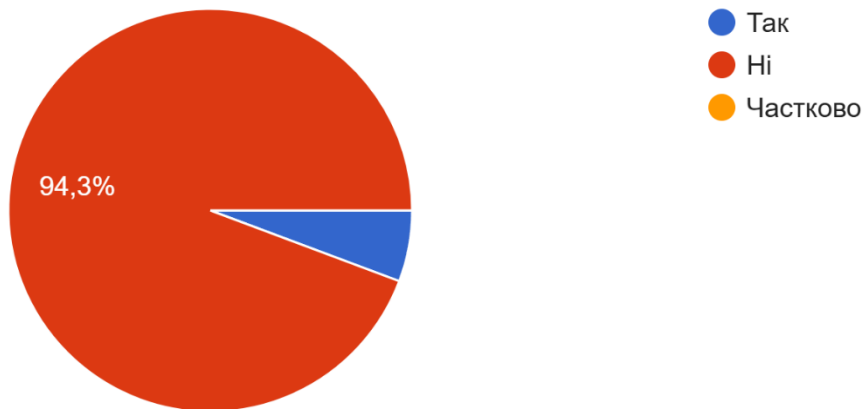
Пропозиції щодо додаткових заходів

У відкритому питанні щодо заходів для посилення академічної доброчесності викладачі відповіли: *Академія постійно проводить достатню кількість заходів, було б корисно організувати більше тренінгів на конкретні теми.*

Корупція та конфлікти

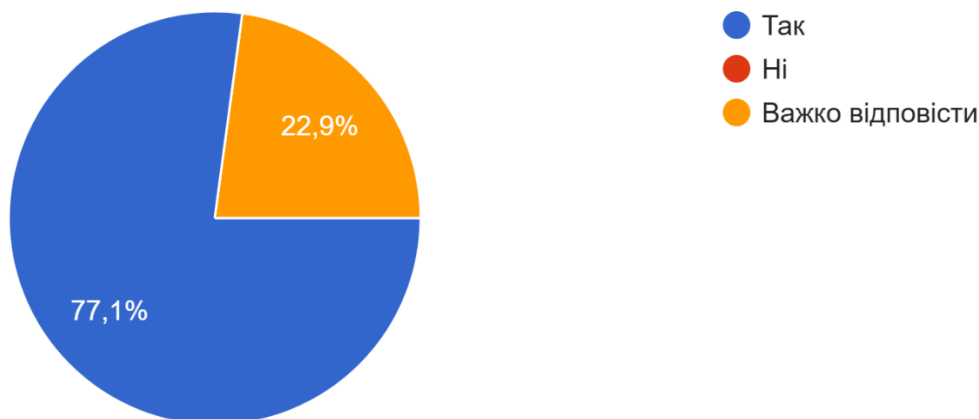
Виявлення випадків корупції

Переважає більшість науково-педагогічного персоналу (94,3%) не стикалися з випадками корупції в Академії, лише 5,7% підтвердили такі випадки.



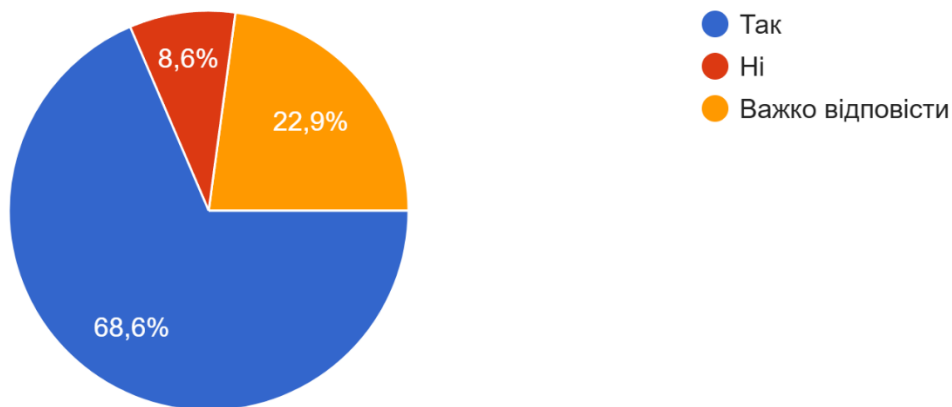
Інформованість про механізми повідомлення про корупцію

77,1% опитаних знають, куди і як можна повідомити про випадки корупції в Академії, тоді як 22,9% відзначили, що їм важко відповісти на це питання.



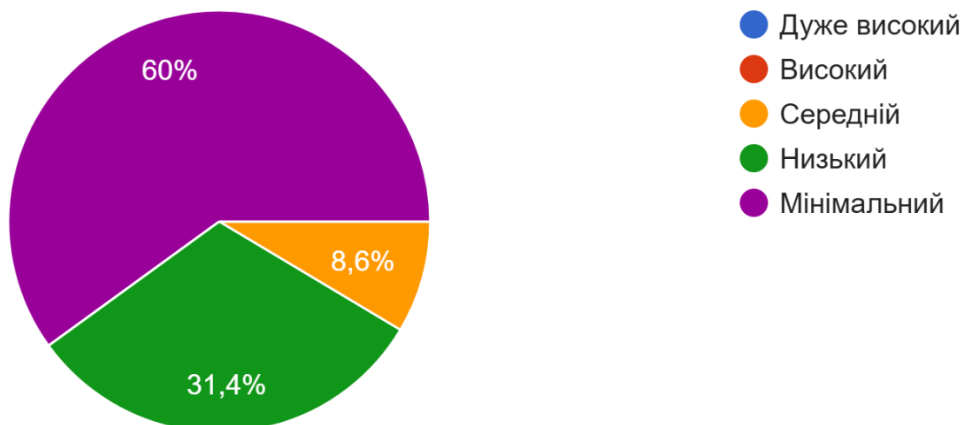
Зрозумілість процедури розгляду корупційних скарг

Більшість (68,6%) респондентів підтвердили, що процедура розгляду корупційних скарг для них зрозуміла. 8,6% не розуміють цю процедуру, а 22,9% важко відповісти.



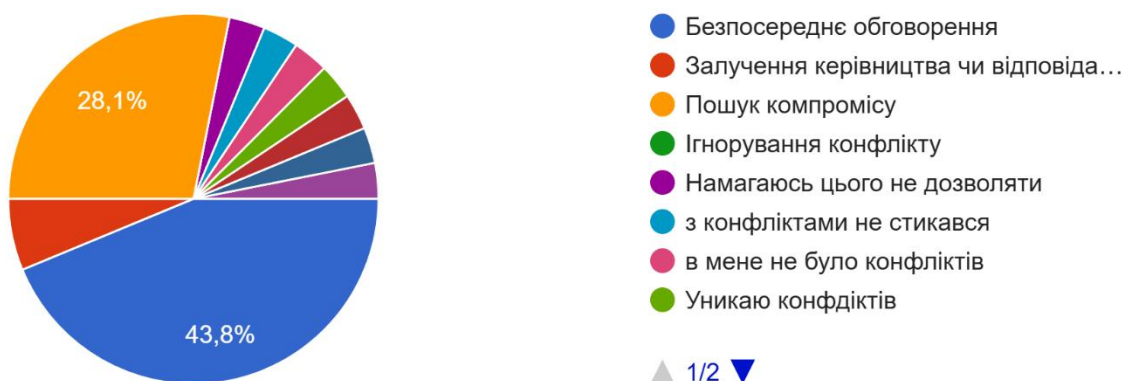
Рівень конфліктів у професійній діяльності

Переважає більшість (60%) оцінює рівень конфліктів як мінімальний, 31,4% – як низький, 8,6% – як середній. Високий рівень конфліктів не відзначався.



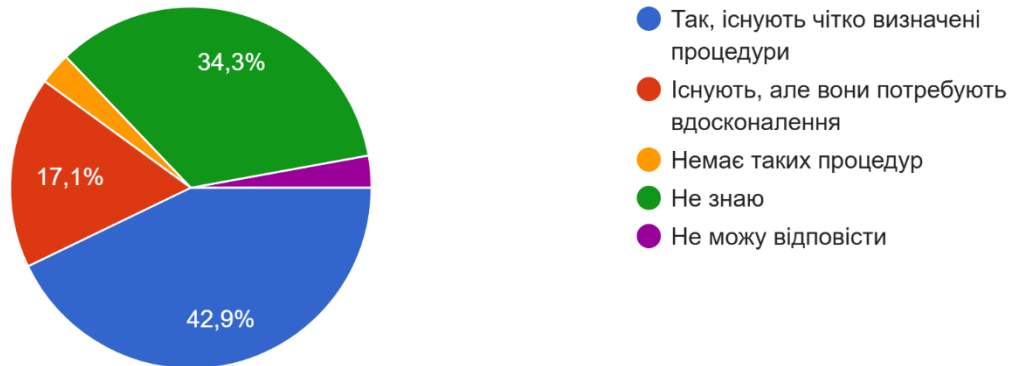
Способи вирішення конфліктів

Найчастіше конфлікти вирішуються шляхом безпосереднього обговорення (43,8%). 28,1% прагнуть знайти компроміс, 6,3% залучають керівництво або відповідальні підрозділи. Декілька респондентів уникають конфліктів або не мали їх зовсім.



Наявність процедур для мінімізації конфліктів

42,9% вважають, що в Академії існують чітко визначені процедури для мінімізації конфліктів, 17,1% вказали, що такі процедури є, але потребують вдосконалення. 2,9% не знають про наявність процедур, а 34,3% — не можуть відповісти.



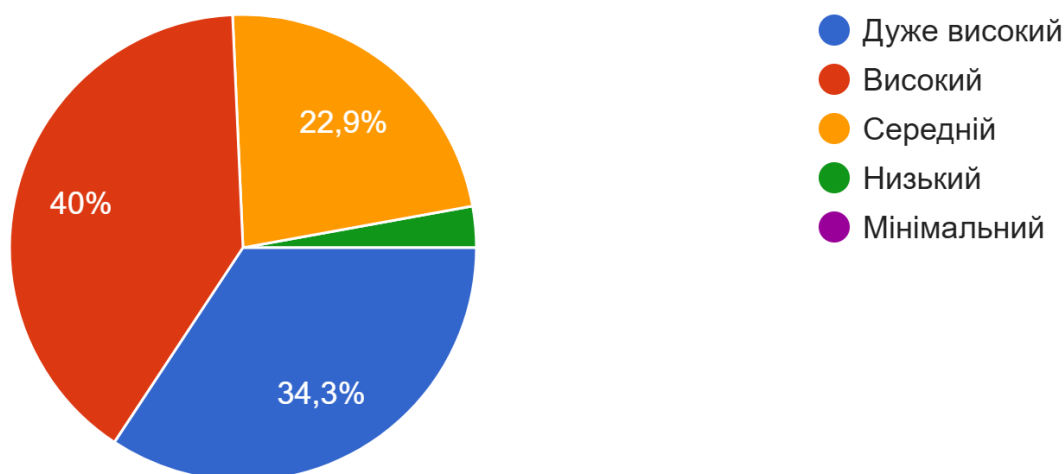
Фактори, що сприяють виникненню конфліктів

Найпоширенішими факторами вважають відсутність чіткої комунікації (45,8%) та різні підходи до вирішення навчальних завдань (33,3%). Декілька респондентів зазначили відсутність конфліктів у колективі.



Оцінка прозорості прийняття рішень

Більшість опитаних оцінюють прозорість процесів прийняття рішень як високий (40%) або дуже високий (34,3%). Середній рівень прозорості оцінили 22,9%, а низький – 2,9%.



Пропозиції щодо зниження рівня корупції та конфліктів

Серед пропозицій: проведення публічних обговорень у колективі та своєчасне інформування.

У рамках додаткових зауважень та пропозицій для покращення роботи Академії респонденти зазначили: запровадження внутрішнього інспектора для контролю присутності здобувачів під час занять з метою стимулювання їхньої активності, особливо в коледжі, відсутність інформації про випадки корупції в Академії, впровадження нових, актуальних освітніх програм та сприяння більш ефективній комунікації зі здобувачами освіти, рекомендація проводити заходи не під час занять, а після їх завершення, оскільки це має негативний вплив на якість освітнього процесу.