



**ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА**  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

## **З В І Т**

### **ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ У 2024 РОЦІ**

*Дослідження було виконане в жовтні-листопаді 2024 року. Опитування проводилось онлайн за допомогою Google форми. Заповнили анкету 115 роботодавців усіх факультетів НУ «Запорізька політехніка».*

## ЗМІСТ

Вибіркова сукупність.....	3
Моніторинг рівня освітніх програм на відповідність ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку в частині галузевого та регіонального контексту.....	4
Оцінювання якості освіти випускників роботодавцями.....	18
Висновки.....	33
Рекомендації.....	36

## Вибіркова сукупність

У процесі дослідження було опитано 115 роботодавців усіх факультетів НУ «Запорізька політехніка». В опитуванні взяли участь роботодавці 12 факультетів.

*Таблиця 1.*

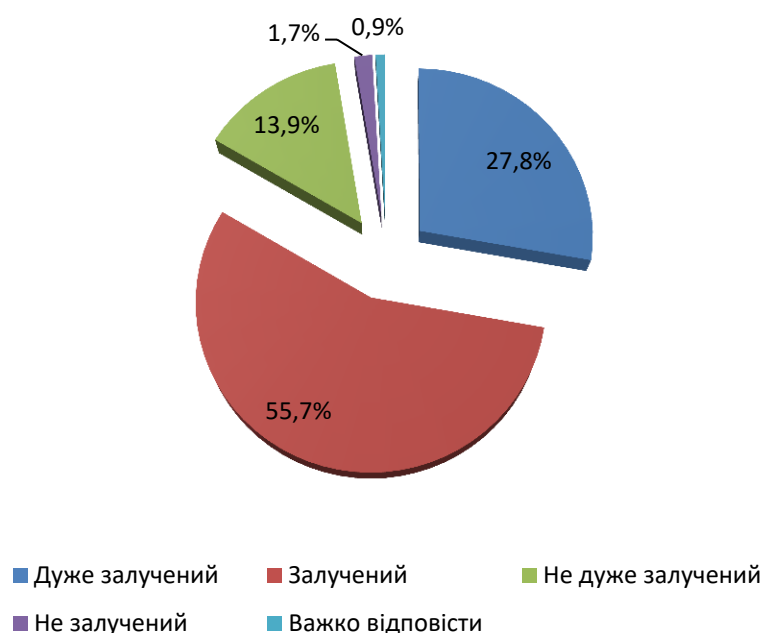
Розподіл респондентів за факультетами

Факультет	Кількість отриманих відповідей	Відсоток від загальної кількості
Транспортний факультет	6	5,3%
Машинобудівний факультет	5	4,4%
Інженерно-фізичний факультет	8	7,1%
Електротехнічний факультет	6	5,3%
Факультет будівництва, архітектури та дизайну	11	9,8%
Факультет інформаційної безпеки та електронних комунікацій	14	12,5%
Факультет комп'ютерних наук і технологій	2	1,6%
Факультет бізнес-технологій та економіки	23	20,6%
Гуманітарний факультет	3	2,5%
Факультет управління фізичною культурою та спортом	18	16,2%
Юридичний факультет	5	4,3%
Факультет соціальних наук	14	10,4%
<b>Всього</b>	<b>115</b>	<b>100%</b>

Опитування проводилось методом розсилання роботодавцям посилання на Google форму. Збір інформації був анонімований. Подальший аналіз було здійснено на зваженому масиві даних.

## Моніторинг рівня освітніх програм на відповідність ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку в частині галузевого та регіонального контексту

Результати свідчать, що більшість роботодавців відчують себе залученими до співпраці з Національним університетом «Запорізька політехніка»: 55,7% вказали, що вони «Залучені», а ще 27,8% – «Дуже залучені». Разом ці групи складають 83,5%, що свідчить про значний рівень участі та інтеграції в спільну діяльність з університетом. Лише невелика частка (13,9%) вважає себе «Не дуже залученими», і зовсім незначний відсоток (1,7%) заявив про повну відсутність залученості.



*Рис. 1 Оцініть свій рівень залученості до співпраці з Національним університетом «Запорізька політехніка»*

Відповіді свідчать про чітке розуміння більшістю роботодавців свого рівня взаємодії з університетом. Загалом результати демонструють позитивну тенденцію залученості до співпраці.

Тепер розглянемо ключові цілі співпраці з університетом. Результати опитування свідчать, що основна співпраця роботодавців з Університетом полягає в організації практики здобувачів (70,4%) та працевлаштуванні молодих фахівців (68,7%). Це підкреслює високу зацікавленість у підготовці здобувачів до реальної професійної діяльності та інтеграції їх у ринок праці. Дещо менш поширеними, але також важливими

напрямами, є спільні наукові дослідження (33%) та залучення роботодавців до навчального процесу за ОП (31,3%), що підкреслює їх прагнення до науково-практичної співпраці. Інші аспекти, такі як перегляд ОП (22,6%), залучення до процедур забезпечення якості ОП (16,5%) та моніторинг ОП (14,8%), мають меншу, але значну частку відповідей, указуючи на роль університету в підтримці високого рівня якості освіти через різні форми взаємодії.

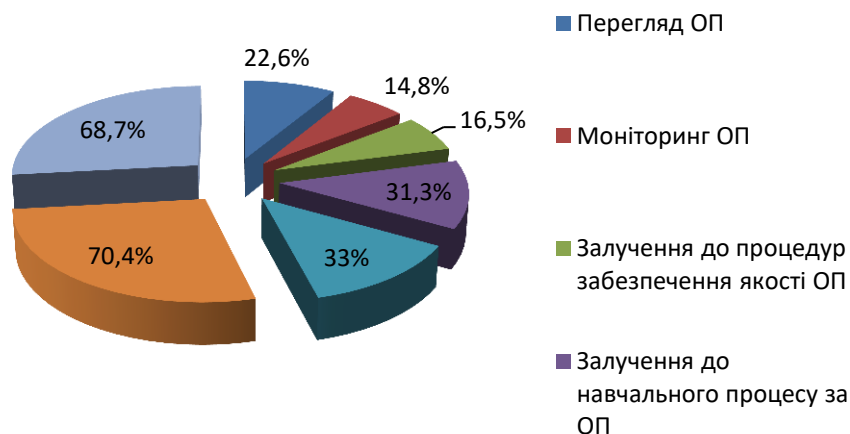


Рис. 2 Що є метою Вашої співпраці з Університетом стосовно освітньої програми?

Загальна картина демонструє акцент на практичній підготовці здобувачів і розвиток співробітництва з роботодавцями у сфері досліджень і освіти.

Щодо недоліків, які присутні на ОП, то роботодавці виокремлюють наступне:

«треба збільшити кількість практики на виробництві»

«Замало виїзних занять»

«Не врахування світового досвіду в галузі при перегляді ОП»

«Мала кількість практичних навичок фахівців»

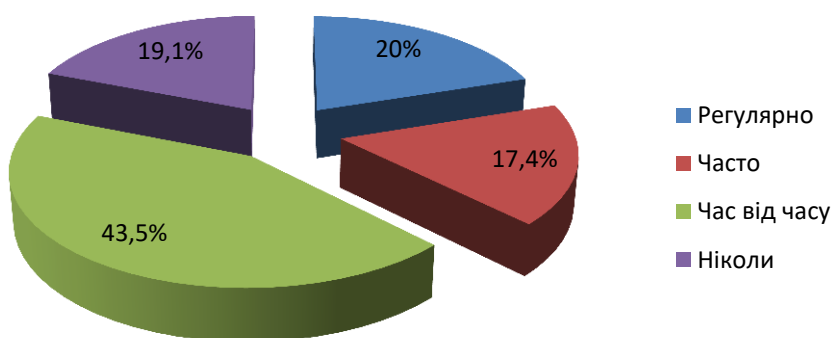
«Результати навчання недостатньо адаптовані до умов воєнного часу»

«Переважає теоретичне навчання, мало практики»

«Розходження ОП із запитами ринку праці»

Отже, можна зазначити, що освітні програми потребують покращення в кількох аспектах: збільшення практичної підготовки, зокрема через більшу кількість годин для практики на виробництві та виїзних занять; удосконалення часу для обговорення й розв'язування задач; інтеграція сучасних технологій в освітній процес; покращення дистанційного навчання для кращої взаємодії; а також забезпечення більшої уваги до світового досвіду. Ці зміни сприятимуть підвищенню якості освіти та кращій підготовці здобувачів до реальних умов роботи.

Щодо залученості роботодавців до освітнього процесу, відповіді демонструють різний рівень, зокрема регулярно до цього залучаються 20% опитаних, ще 17,4% роблять це часто, що загалом складає 37,4% активних учасників. Найбільша частка респондентів (43,5%) долучається час від часу, що свідчить про періодичний характер їхньої участі. Водночас, 19,1% зазначили, що ніколи не займаються такою діяльністю, що може свідчити про їхню іншу професійну спрямованість або відсутність відповідних можливостей.



*Рис. 3 Як часто Ви залучаетесь до організації та реалізації освітнього процесу (залучення до викладання, проведення відкритих лекцій тощо)?*

Загалом переважна більшість (80,9%) виявляє певну міру участі, що є позитивним аспектом для забезпечення якості освіти, хоча частка, яка зовсім не залучена, може стати предметом додаткової уваги.

Якщо говорити про задоволеність роботодавців підготовкою фахівців, то результати показують доволі високий рівень задоволеності. Загалом 95,6% респондентів

висловили позитивне ставлення, зазначивши, що вони дуже задоволені або швидше задоволені якістю підготовки здобувачів. Незадоволеність є мінімальною, оскільки лише 1,7% обрали варіант «Швидше незадоволені», і жоден не вказав на повну незадоволеність. Водночас 2,6% респондентів зазначили, що їм важко відповісти. Ці дані свідчать про переважно позитивне сприйняття рівня підготовки фахівців, підтверджуючи ефективність університету в цій сфері.

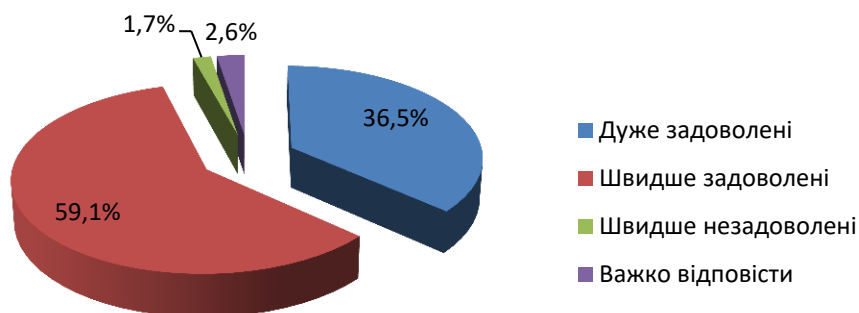


Рис. 4 Наскільки Ви задоволені підготовкою фахівців Національного університету «Запорізька політехніка»?

Загалом університет демонструє високу ефективність у підготовці фахівців, яка підтверджується високим рівнем задоволеності роботодавців.

Щодо оцінки знань та навичок здобувачів Університету роботодавцями – відображено як сильні сторони здобувачів, так і напрями, де ще є простір для вдосконалення, а саме:

1. **Базові (професійні) знання і навички:** більшість роботодавців (більше 85%) оцінили рівень базових знань і навичок здобувачів на 4 або 5 балів, що свідчить про достатньо високий рівень професійної підготовки здобувачів. Це вказує на те, що здобувачі здатні застосовувати отримані знання в професійній діяльності. Проте невелика частина (1,7%) оцінила їх на найнижчий бал (1), що може свідчити про існування окремих здобувачів із низьким рівнем підготовки або недостатньою мотивацією до навчання.

2. **Креативне мислення та інноваційність:** оцінка за креативність та інноваційність також показала позитивні результати. Більше 80% роботодавців оцінили здобувачів на 4 або 5 балів, що свідчить про високу здатність здобувачів до творчого

підходу в роботі та використання інноваційних рішень. Однак усе ж є певний відсоток (7%), який оцінює цей аспект на 2 бали, що вказує на потенційні проблеми з недостатньою інноваційністю в деяких здобувачів, можливо через відсутність практичного досвіду або недостатню мотивацію до використання нестандартних підходів.

3. **Здатність працювати в колективі та комунікабельність:** це є однією з найсильніших сторін здобувачів університету, згідно з оцінками роботодавців. 58,3% роботодавців оцінюють здатність працювати в колективі на 5 балів, а 27,8% – на 4 бали. Це вказує на високий рівень комунікабельності, здатність до ефективної співпраці та адаптації в колективі, що є критично важливим для успіху на робочому місці.0

4. **Організація робочого часу та самодисципліна:** оцінки в цій сфері також досить високі: 84,3% роботодавців поставили оцінки 4 або 5. Це означає, що більшість здобувачів здатні ефективно організовувати свій час, самодисципліновані та здатні працювати без постійного контролю. Проте 4,4% роботодавців оцінюють цей аспект на 2 бали, що свідчить про певні проблеми з тайм-менеджментом або самостійною роботою в певних здобувачів.

5. **Здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці:** більшість роботодавців (45,2% на 4 бали і 39,1% на 5 балів) позитивно оцінили здатність здобувачів представляти свої досягнення. Це важливий аспект для успішної кар'єри, оскільки вміння правильно презентувати свої результати й досягнення є значущим на ринку праці. Однак невелика частина роботодавців оцінює цей аспект нижче (0,9% на 1 бал), що може вказувати на наявність певних труднощів у деяких здобувачів у сфері самопрезентації.

6. **Націленість на кар'єрне зростання та професійний розвиток:** оцінки роботодавців показують, що більшість здобувачів мають високу націленість на кар'єрний ріст (47,8% на 5 балів, 34% на 4 бали). Це свідчить про те, що здобувачі прагнуть до професійного розвитку й готові до нових викликів у кар'єрі. Проте є певний відсоток (13%) роботодавців, які оцінюють цей аспект на 3 бали, що може свідчити про відсутність достатньої мотивації в деяких здобувачів до розвитку на професійному рівні.

7. **Гнучкість та адаптивність:** більшість роботодавців (85,2%) оцінюють здобувачів на високі бали (4 та 5). Це означає, що здобувачі здатні адаптуватися до змін і швидко реагувати на нові умови, що є важливою характеристикою для успішної роботи в умовах швидко змінюваного професійного середовища.

8. **Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями:** понад 80% роботодавців оцінили цей аспект на 4 або 5 балів, що свідчить про високий рівень володіння сучасними інформаційними технологіями та комунікаційними засобами. Це



вказує на те, що здобувачі мають необхідні навички для роботи з сучасними інструментами та технологіями, що є важливим у багатьох професіях.

9. **Володіння іноземною мовою:** оцінки в цій сфері є менш оптимістичними. 40% роботодавців оцінили володіння іноземною мовою на 4 бали, 35,6% – на 3 бали, і лише 16,6% – на 5 балів. Це свідчить про певні проблеми з рівнем знань іноземних мов серед здобувачів, що може стати бар'єром для деяких професій, де вміння володіти мовами є критично важливим.

10. **Ведення ділової документації:** оцінки за ведення ділової документації також в основному позитивні (48,6% на 4 бали і 27% на 5 балів), що свідчить про достатній рівень підготовки здобувачів до виконання завдань, пов'язаних з документацією. Однак певна частина (7%) оцінює цей аспект на 2 бали, що вказує на потребу в покращенні навичок ведення документації серед деяких здобувачів.

Таблиця 1

Оцініть знання та навички здобувачів вищої освіти Національного університету «Запорізька політехніка» за п'ятибальною шкалою 1 (низький рівень) – 5 (високий рівень)

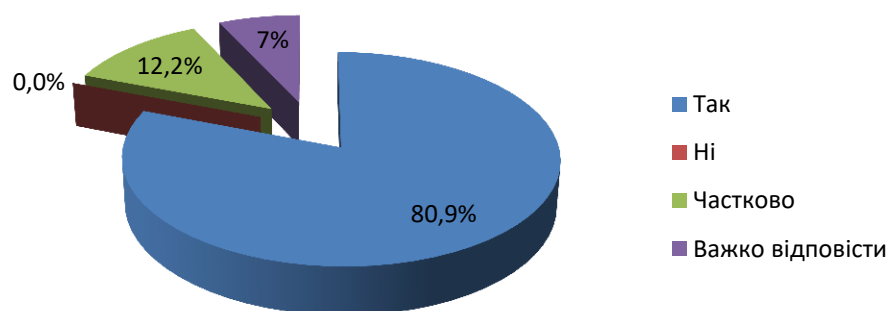
<b>Навички та знання</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Рівень базових (професійних) знань і навичок	1,7%	5,2%	7%	43,5%	42,6%
2. Креативне мислення, інноваційність	0,9%	7%	10,5%	46%	35,6%
3. Здатність працювати в колективі, комунікабельність	0%	3,5%	10,4%	27,8%	58,3%
4. Організація робочого часу, самодисципліна	0%	4,4%	11,3%	48,7%	35,6%
5. Здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці	0,9%	6,1%	8,7%	45,2%	39,1%
6. Націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток	1,7%	3,5%	13%	34%	47,8%
7. Гнучкість та адаптивність	0%	4,3%	10,5%	48,7%	36,5%
8. Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями	0,9%	2,6%	9,6%	37,4%	49,5%
9. Володіння іноземною мовою	2,6%	5,2%	35,6%	40%	16,6%
10. Ведення ділової документації	0,9%	7%	16,5%	48,6%	27%

Оцінка роботодавців свідчить про переважно високий рівень підготовки здобувачів вищої освіти Національного університету «Запорізька політехніка». Найкращі оцінки стосуються таких навичок, як здатність працювати в колективі, організація робочого часу, володіння ІТ та комунікаційними технологіями, гнучкість і адаптивність. Водночас є певні напрями для покращення, зокрема у володінні іноземною мовою та рівні інноваційності та креативності.

Аналізуючи відповіді на питання про забезпечення освітніми програмами тих компетентностей, які необхідні сучасним фахівцям для ефективної роботи на підприємстві (в установі/організації), можна зробити такі висновки. Загалом результати свідчать про високу ефективність освітніх програм у контексті підготовки фахівців, що відповідають вимогам роботодавців. Більшість роботодавців (80,9%) підтвердили, що освітні програми забезпечують необхідні компетентності для успішної роботи в їхніх установах чи організаціях. Це свідчить про хорошу відповідність навчальних планів та програм вимогам сучасного ринку праці та реальним потребам підприємств. Така висока оцінка може вказувати на те, що освітній процес в університеті є орієнтованим на розвиток саме тих навичок, які потрібні для ефективної професійної діяльності.

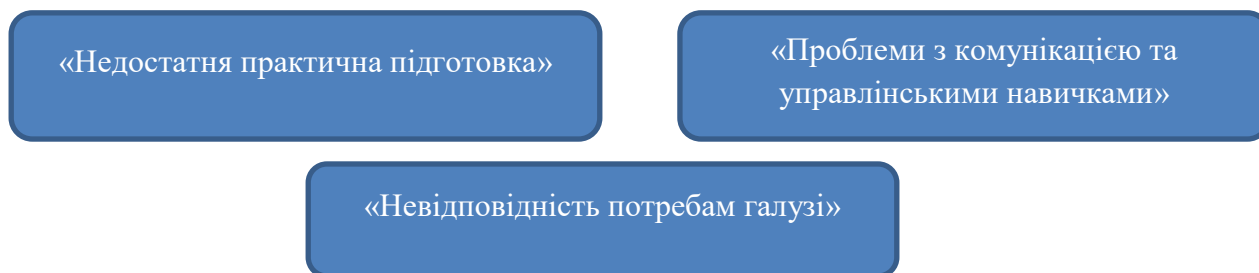
Однак певна частина роботодавців (12,2%) відповіла, що освітні програми частково забезпечують необхідні компетентності. Це може свідчити про те, що існують деякі прогалини або невідповідності між навчальним процесом і специфічними вимогами певних галузей або робочих місць. Та 7% роботодавців зазначили, що їм важко відповісти на це питання. Це може бути пов'язано з недостатнім досвідом співпраці з університетом або відсутністю чіткої оцінки того, наскільки випускники дійсно володіють тими компетенціями, які є необхідними для роботи у їхніх організаціях.

Важливо також зазначити, що жоден із респондентів не вказав, що освітні програми не забезпечують необхідні компетентності. Це є позитивним сигналом щодо загальної відповідності освітніх програм сучасним вимогам ринку праці.



*Рис. 5 Чи забезпечують освітні програми ті компетентності, які потрібні фахівцям для ефективної роботи на Вашому підприємстві (в установі/організації)?*

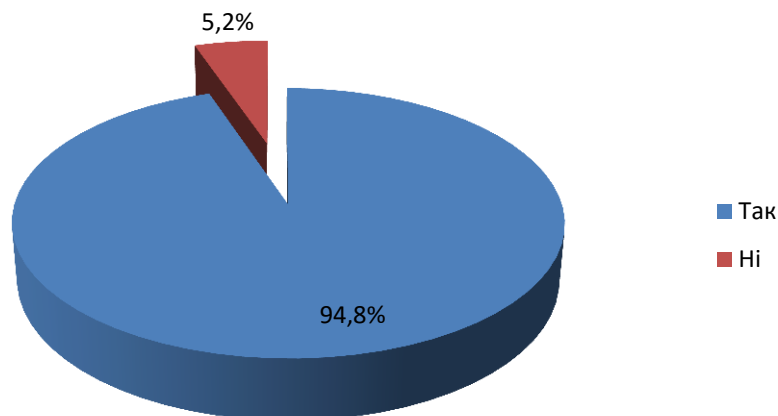
Серед тих, хто відповів негативно на зазначене питання, переважають такі відповіді:



Загалом відповіді вказують на високий рівень задоволення роботодавців якістю підготовки випускників університету, хоча є напрями, де можна було б покращити співпрацю між освітніми програмами та практичними потребами підприємств.

Результати відповіді на питання щодо готовності підприємств та організацій надавати можливість для проходження виробничої практики здобувачам вищої освіти свідчать про високий рівень зацікавленості роботодавців у співпраці з Університетом та підготовкою майбутніх фахівців. Більшість респондентів (94,8%) відповіли ствердно, указуючи на готовність надати можливість для проходження практики. Це показує, що підприємства й установи визнають важливість практичного навчання для здобувачів та готові брати участь у процесі їх підготовки. Це також може свідчити про потребу організацій у нових кадрах та бажання сприяти розвитку молодих спеціалістів, інтегруючи їх у свою діяльність.

Невелика частина респондентів (5,2%) відповіла негативно, що вказує на обмежену кількість організацій, які не готові або не мають можливості приймати здобувачів на виробничу практику. Це може бути пов'язано з різними факторами, такими як відсутність ресурсів для організації практики, необхідність виконання спеціальних вимог або інші організаційні чи фінансові обмеження.



*Рис. 6 Чи зацікавлені Ви надати можливість для проходження виробничої практики на базі Вашого підприємства (установи/організації) здобувачам з метою практичної підготовки?*

Загалом результати демонструють високий рівень підтримки виробничої практики з боку роботодавців, що є важливим аспектом для ефективної професійної підготовки здобувачів і розвитку їх практичних навичок.

Аналіз відповідей на питання «Які знання чи навички найбільш часто бракує випускникам?» показує, що основним аспектом, якого найчастіше бракує випускникам, це практичні навички – указали 63,5% респондентів. Управлінські компетенції займають друге місце з показником 21,7%, що свідчить про потребу в розвитку лідерських якостей і здатності організовувати робочі процеси. М'які навички (Soft skills), включаючи комунікацію, адаптивність та емоційний інтелект, становлять 7,9%, що також є важливим фактором у професійному становленні здобувачів. Лише 3,5% респондентів зазначили недостатній рівень теоретичних знань, а 2,7% обрали категорію «Інше», що може включати індивідуальні або специфічні випадки.

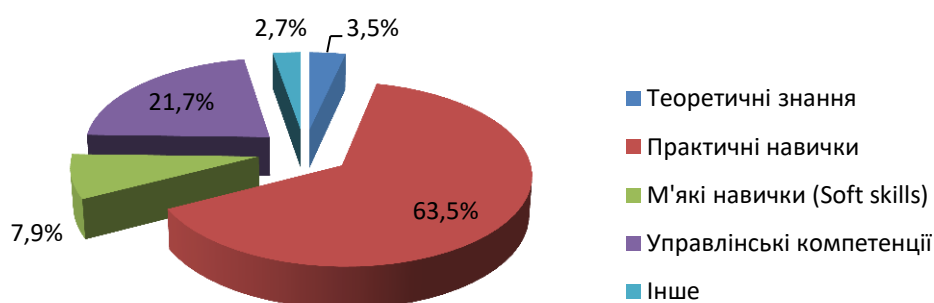


Рис. 7 Які знання чи навички найбільш часто бракує випускникам?

Це свідчить про актуальність практико-орієнтованого навчання та розвитку універсальних компетенцій у процесі підготовки здобувачів.

Аналіз відповідей на питання «Наскільки добре освітня програма враховує тенденції розвитку галузі?» показує, що більшість респондентів вважають, що освітня програма добре враховує тенденції розвитку галузі: 63,5% оцінюють її як «Добре», а 24,7% – як «Дуже добре». Лише 8,7% зазначили, що програма враховує тенденції «Посередньо», тоді як негативні оцінки («Погано» або «Не враховують») взагалі відсутні, 3,5% респондентів вагалися з відповіддю.

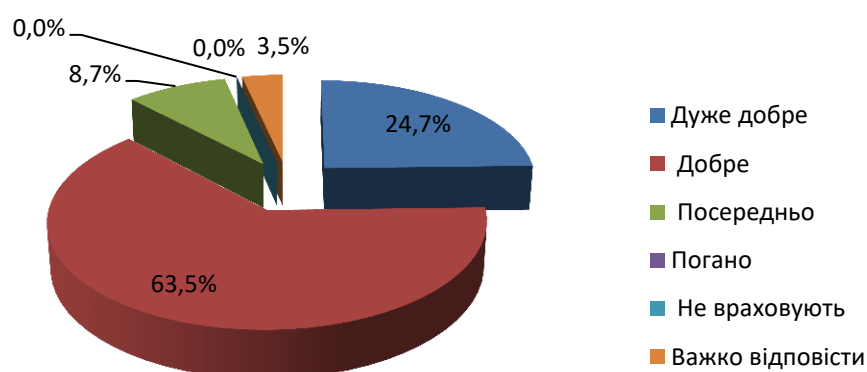
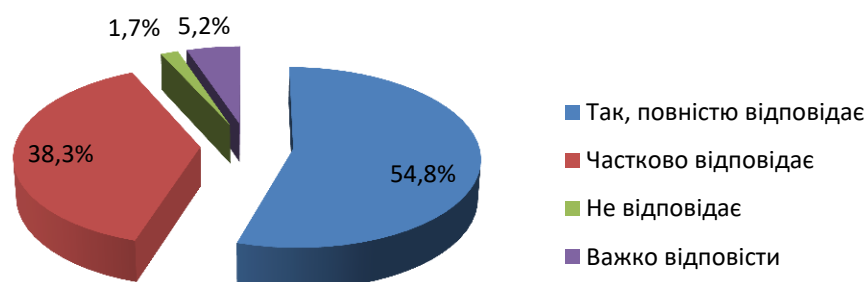


Рис.8 Наскільки добре освітня програма враховує тенденції розвитку галузі?

Це свідчить про загальне позитивне сприйняття освітньої програми та її відповідності сучасним вимогам галузі, проте є невеликий простір для вдосконалення з урахуванням думки менш задоволених учасників.

Аналіз відповідей на питання «Чи вважаєте Ви, що рівень підготовки випускників відповідає новітнім технологіям та інноваціям у Вашій галузі?» свідчить, що більшість респондентів позитивно оцінюють рівень підготовки випускників щодо відповідності новітнім технологіям та інноваціям у галузі. Зокрема, 54,8% вважають, що підготовка повністю відповідає сучасним вимогам ринку праці, а 38,3% вказали, що вона частково відповідає. Лише 1,7% респондентів зазначили, що рівень підготовки не відповідає технологічним і інноваційним стандартам, тоді як 5,2% вагаються з відповіддю.



*Рис.9. Чи вважаєте Ви, що рівень підготовки випускників відповідає новітнім технологіям та інноваціям у Вашій галузі?*

Ці результати свідчать про загальний високий рівень адаптації освітніх програм до інновацій, проте вказують на необхідність подальшого вдосконалення, щоб повністю усунути недоліки.

Аналіз відповідей на питання «Чи враховує освітня програма специфіку Вашого регіонального ринку праці?» свідчить, що більшість респондентів вважають, що освітня програма враховує специфіку регіонального ринку праці. Зокрема, 72,2% зазначили, що програма повністю враховує ці особливості, а 27% – врахування є частковим. Лише 9% респондентів вважають, що освітня програма не враховує специфіку регіонального ринку.

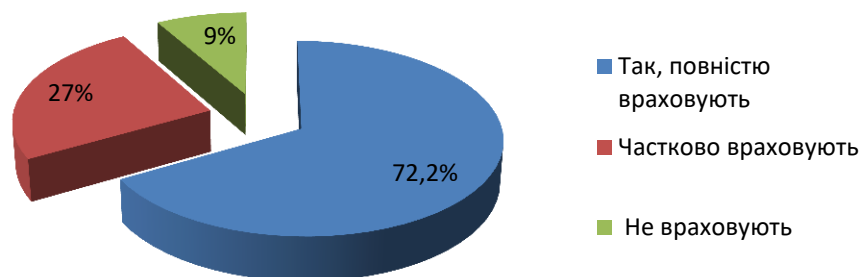


Рис.10 Чи враховує освітня програма специфіку Вашого регіонального ринку праці?

Ці дані демонструють високий рівень адаптації ОП до потреб регіону, але також указують на певну частку незадоволених, що може свідчити про необхідність подальшого вдосконалення ОП із врахуванням регіональних особливостей ринку праці.

Аналіз відповідей на питання «Чи співпрацює Ваша компанія з НУ «Запорізька політехніка» для підготовки фахівців?» свідчить, що більшість респондентів оцінюють ОП як таку, що враховує специфіку регіонального ринку праці через активну співпрацю – це підтвердили 55,7% опитаних. Ще 33% зазначили, що така співпраця є частковою, що вказує на можливість посилення взаємодії з регіональними роботодавцями. Лише 8,7% респондентів указали на відсутність співпраці, тоді як 2,6% вагалися із відповіддю.

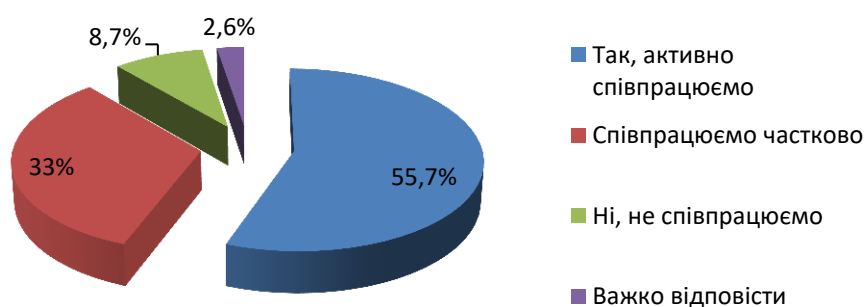
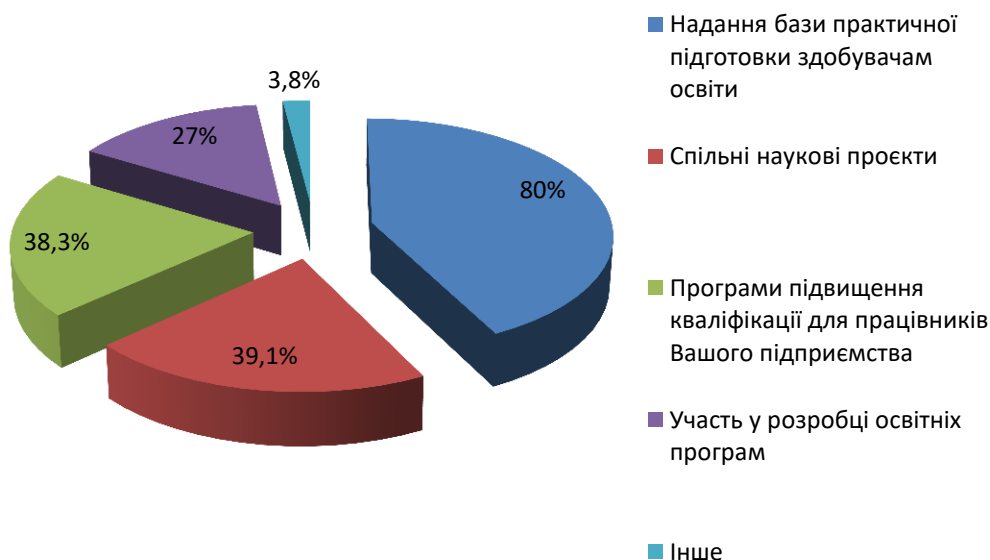


Рис.11 Чи співпрацює Ваша компанія з НУ «Запорізька політехніка» для підготовки фахівців?

Ці результати демонструють загальну позитивну тенденцію до врахування ОП регіональних потреб, але також вказують на необхідність подальшого розвитку партнерських зв'язків для більш повного охоплення вимог ринку праці.

Аналіз відповідей на питання «Які форми співпраці з навчальними закладами були б для вас найбільш корисними?» показує, що найбільш корисною формою співпраці з навчальними закладами респонденти вважають надання бази практичної підготовки для здобувачів освіти – цей варіант обрали 80% опитаних. Спільні наукові проєкти також мають значний інтерес, їх підтримали 39,1% респондентів, а програми підвищення кваліфікації для працівників підприємств є актуальними для 38,3%. Участь у розробці освітніх програм обрали 27%, що свідчить про бажання роботодавців впливати на зміст та якість освіти. Інші форми співпраці відзначили 3,8% респондентів, що може включати специфічні запити.



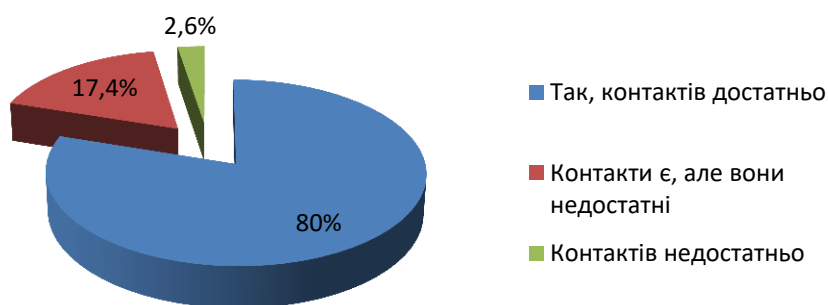
*Рис.12 Які форми співпраці з навчальними закладами були б для вас найбільш корисними?*

Ці результати демонструють високу зацікавленість у практичній підготовці та спільній діяльності з НУ «Запорізька політехніка».

Аналіз відповідей на питання «Як ви вважаєте, чи достатньо контактів між НУ «Запорізька політехніка» та Вашим підприємством для забезпечення високої якості підготовки фахівців?» показує, що переважна більшість респондентів (80%) вважають, що



кількість контактів між НУ «Запорізька політехніка» та їхнім підприємством є достатньою для забезпечення високої якості підготовки фахівців. Водночас 17,4% респондентів зазначають, що контакти існують, але їх недостатньо, що вказує на потребу в розширенні співпраці. Лише 2,6% опитаних вважають, що контактів недостатньо, що свідчить про рідкісні випадки незадоволення рівнем взаємодії.



*Рис.13 Як ви вважаєте, чи достатньо контактів між НУ «Запорізька політехніка» та Вашим підприємством для забезпечення високої якості підготовки фахівців?*

Загалом результати демонструють позитивну оцінку існуючої співпраці, але вказують на можливість її вдосконалення для частки підприємств.

Щодо бачення необхідних позитивних змін на ОП, роботодавці зазначають таке:

<p><b>Недостатня практична підготовка</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Більшість відповідей вказують на потребу збільшення кількості практичних занять, лабораторних робіт та практики на підприємствах для більш глибокого засвоєння практичних знань і навичок.</li> </ul>
<p><b>Оновлення та адаптація програм до сучасних вимог</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необхідність інтеграції теоретичних знань з практичними аспектами в освітній процес.</li> <li>• Треба звернути увагу на нові тенденції у відповідних галузях.</li> </ul>
<p><b>Міжнародний досвід і інтеграція з ринком праці</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Важливо розвивати цифрові технології, включаючи впровадження ШІ та оцифрування важливих документів.</li> </ul>
<p><b>Інновації в навчанні</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пропонується додати більше можливостей для міжнародних стажувань та спільних проєктів, а також залучати роботодавців до освітнього процесу для кращого розуміння потреб ринку праці.</li> <li>• Пропонується включити нові курси, такі як цифрові технології, наукова методологія для розроблення нових матеріалів, спеціалізовані курси з перекладу, а також тренінги з організації роботи в умовах війни.</li> </ul>
<p><b>Інновації в навчанні</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рекомендується впровадження гостьових лекцій, тренінгів та практичних заходів на базі НУ «Запорізька політехніка».</li> </ul>

Зазначені відповіді роботодавців указують на необхідність удосконалення освітніх програм для забезпечення більшої відповідності вимогам ринку праці, акцентуючи увагу на практичних навичках, сучасних технологіях та адаптації до нових тенденцій.

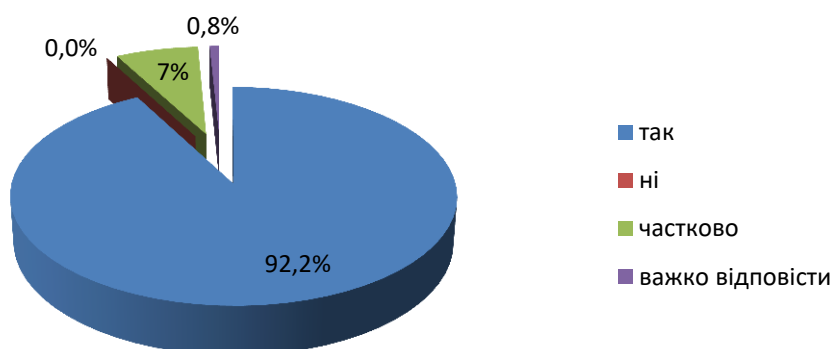
Щодо загальних пропозицій роботодавців щодо покращення співпраці між ними та НУ «Запорізька політехніка» зазначено таке:

<p><b>Збільшення практичної підготовки</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Існує потреба в збільшенні практики та зменшенні неактуальних дисциплін, що дозволить здобувачам отримати більш прикладні знання та навички.</li> <li>• Більше уваги потрібно приділяти практиці здобувачів на підприємствах, а також спільним науковим проектам.</li> </ul>
<p><b>Збільшення співробітництва між університетом і підприємствами</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необхідно активніше залучати роботодавців до ведення практичних занять (семінарів, практик тощо).</li> <li>• Варто організувати спільні наукові дослідження, подання заявок на гранти, а також розроблення спільних курсів і обмін освітніми матеріалами.</li> </ul>
<p><b>Укладання довгострокових угод про співпрацю</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Потрібно укладати довгострокові угоди про співпрацю, що дозволить забезпечити стабільну взаємодію між університетом і підприємствами щодо освіти, науки й працевлаштування.</li> </ul>
<p><b>Збільшення можливостей для стажувань та працевлаштування</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необхідно розширити можливості для стажувань здобувачів на підприємствах і збільшити пропозиції щодо працевлаштування.</li> <li>• Важливо організовувати міжнародне стажування та залучення здобувачів та НПП до міжнародних наукових проектів.</li> </ul>
<p><b>Підвищення рівня інтеграції між науковою та освітньою діяльністю</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Необхідно збільшити участь НПП у науково-дослідницьких проектах, а також забезпечити консультації між НПП університету й провідними фахівцями підприємств.</li> </ul>

Зазначені пропозиції вказують на необхідність покращення співпраці між НУ «Запорізька політехніка» і підприємствами, зокрема через посилення практичної підготовки здобувачів, залучення фахівців-практиків до освітнього процесу, створення спільних наукових проектів і розширення можливостей для працевлаштування та міжнародної співпраці.

## Оцінювання якості освіти випускників роботодавцями

Аналіз відповідей на питання «Чи вважаєте Ви, що підготовка фахівців за цією освітньо-професійною програмою є актуальною і необхідною?» свідчить про майже одноставну підтримку актуальності та необхідності підготовки фахівців за цією освітньо-професійною програмою. Зокрема, 92,2% респондентів відповіли «Так», що підкреслює високу оцінку та затребуваність програми. Частково актуальною її вважають 7% опитаних, що може свідчити про окремі аспекти програми, які потребують удосконалення. Лише 0,8% респондентів зазначили, що їм важко відповісти на це питання, і жоден не вказав, що програма не є актуальною.

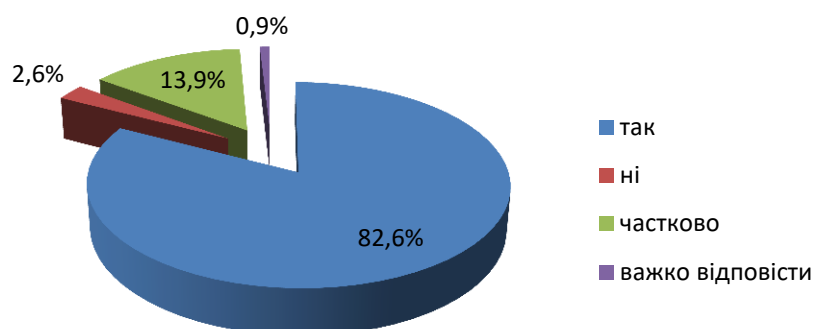


*Рис.14 Чи вважаєте Ви, що підготовка фахівців за цією освітньо-професійною програмою є актуальною і необхідною?*

Ці результати підтверджують важливість і відповідність ОП сучасним вимогам ринку праці.

Аналіз відповідей на питання «Чи забезпечує вказана освітньо-професійна програма формування компетентностей, які потрібні фахівцям для ефективної роботи?» показує, що більшість респондентів (82,6%) вважають, що освітньо-професійна програма забезпечує формування компетентностей, необхідних для ефективної роботи фахівців. Однак 13,9% опитаних зазначили, що ці компетентності формуються лише частково, що може свідчити про можливість подальшого вдосконалення програми для повнішого

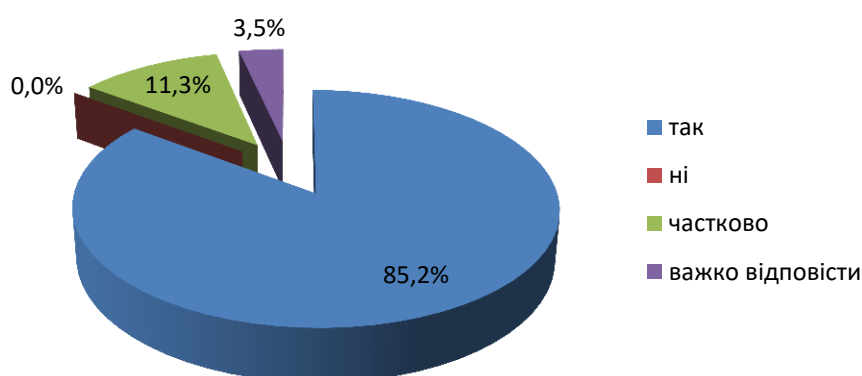
задоволення потреб ринку праці. Лише 2,6% респондентів відповіли, що програма не забезпечує необхідних компетентностей, а 0,9% важко було дати відповідь.



*Рис.16 Чи забезпечує вказана освітньо-професійна програма формування компетентностей, які потрібні фахівцям для ефективної роботи?*

Загалом результати демонструють переважно позитивну оцінку програми, але також вказують на потребу врахування зауважень для підвищення її ефективності.

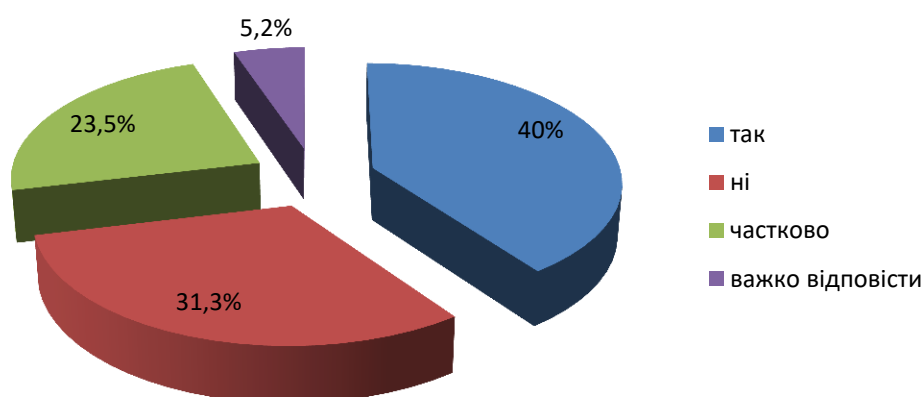
Аналіз відповідей на питання «Чи зацікавлені Ви в прийомі на роботу випускників НУ «Запорізька політехніка», підготовлених за цією освітньо-професійною програмою?» демонструє високу зацікавленість роботодавців у прийомі на роботу випускників НУ «Запорізька політехніка». Зокрема, 85,2% респондентів дали позитивну відповідь, що свідчить про високу оцінку якості підготовки випускників. Частково зацікавлені 11,3% опитаних, що може свідчити про необхідність удосконалення певних аспектів підготовки. Жоден із респондентів не висловився негативно, а 3,5% зазначили, що їм важко відповісти на це питання.



*Рис.17 Чи зацікавлені Ви в прийомі на роботу випускників НУ «Запорізька політехніка», підготовлених за цією освітньо-професійною програмою?*

Загалом результати підтверджують актуальність програми та її відповідність потребам ринку праці.

Аналіз відповідей на питання «Чи вносили Ви свої пропозиції (зауваження, корективи) під час процесу перегляду (оновлення) освітньо-професійної програми?» показує, що 40% респондентів брали активну участь у процесі перегляду та оновлення освітньо-професійної програми, вносячи свої пропозиції чи зауваження. Це свідчить про значну зацікавленість і готовність до співпраці. Водночас 31,3% опитаних зазначили, що не вносили своїх пропозицій, що може вказувати на недостатню поінформованість чи залученість у процес. Частково брали участь 23,5%, що свідчить про обмежений рівень взаємодії. Лише 5,2% респондентів указали, що важко відповісти на це питання.

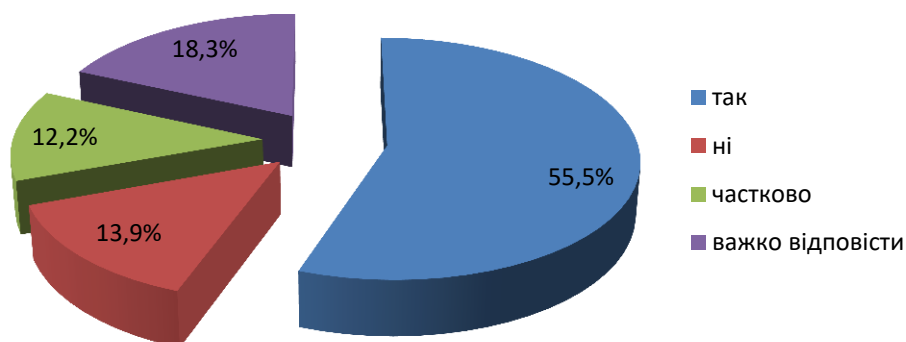


*Рис.18 Чи вносили Ви свої пропозиції (зауваження, корективи) під час процесу перегляду (оновлення) освітньо-професійної програми?*

Результати підкреслюють потребу в підвищенні комунікації та залученні ширшого кола стейкхолдерів до процесу оновлення ОП.

Аналіз відповідей на питання «Чи були враховані Ваші пропозиції (зауваження, корективи) в оновленій освітній програмі?» показує, що 55,5% респондентів зазначили, що їхні пропозиції були враховані в оновленій освітній програмі, що свідчить про ефективність комунікації між розробниками програми та стейкхолдерами. Водночас 13,9% вказали, що їхні зауваження не були враховані, що може свідчити про певні

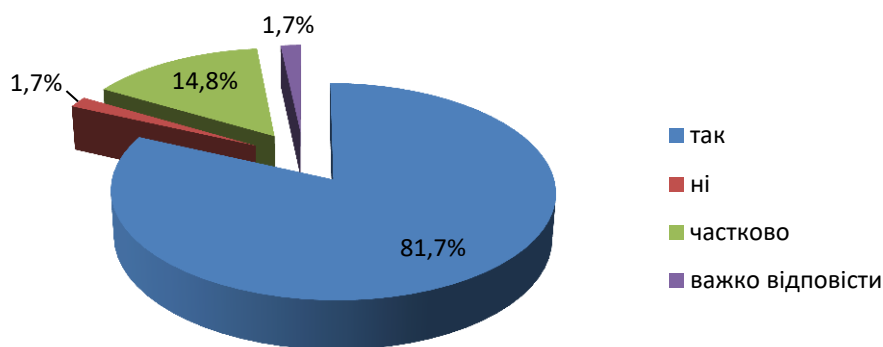
труднощі в інтеграції отриманих рекомендацій. Частково врахованими свої пропозиції вважають 12,2% опитаних, що може вказувати на обмежене врахування окремих аспектів. Значна частка (18,3%) респондентів не змогли дати відповідь на це питання, що може бути наслідком недостатньої прозорості процесу оновлення освітньої програми.



*Рис.19 Чи були враховані Ваші пропозиції (зауваження, корективи) в оновленій освітній програмі?*

Результати підкреслюють важливість посилення взаємодії та зворотного зв'язку для підвищення задоволеності стейкхолдерів.

Аналіз відповідей на питання «Чи відповідає освітня програма сучасним вимогам ринку праці?» свідчить, що більшість респондентів (81,7%) вважають освітню програму відповідною сучасним вимогам ринку праці, що демонструє її актуальність і відповідність професійним стандартам. Водночас 14,8% зазначили, що програма лише частково відповідає вимогам, що може свідчити про необхідність адаптації окремих компонентів до сучасних тенденцій. Лише 1,7% респондентів висловили думку, що програма не відповідає вимогам, і стільки ж указали, що їм важко відповісти на це питання.

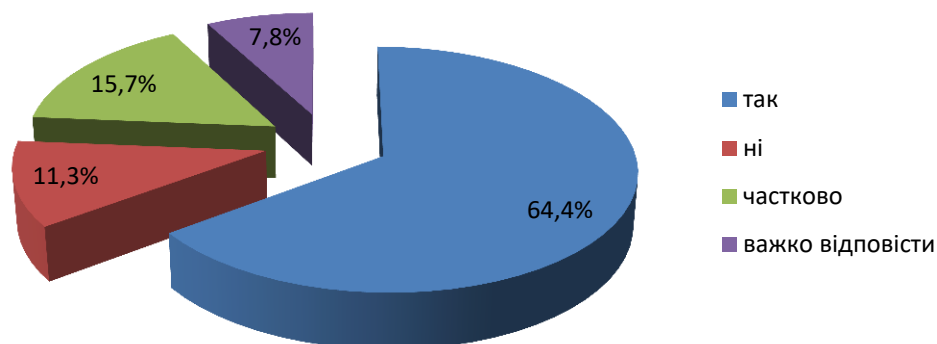


*Рис.20 Чи відповідає освітня програма сучасним вимогам ринку праці?*

Ці результати вказують на загальну ефективність ОП, але також підкреслюють потребу в її постійному вдосконаленні для забезпечення максимальної відповідності ринку праці.

Аналіз відповідей на питання «Чи зацікавлений Ваш заклад (установа, організація) у залученні своїх представників до викладання як фахівців-практиків відповідної освітньо-професійної програми у НУ «Запорізька політехніка»?» демонструє, що значна частина респондентів (64,4%) зацікавлена в залученні представників своєї установи до викладання як фахівців-практиків в НУ «Запорізька політехніка». Це свідчить про готовність роботодавців ділитися практичним досвідом і підтримувати освітній процес. Частково зацікавленими себе вважають 15,7% опитаних, що може свідчити про обмежені ресурси або специфіку діяльності їхніх закладів. Водночас 11,3% не мають такої зацікавленості, а 7,8% вказують на це питання важко відповісти, що може бути наслідком недостатньої інформації або взаємодії з університетом.

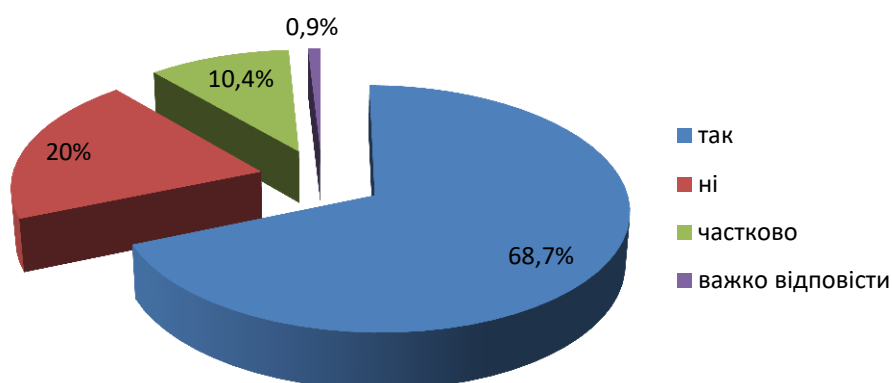




*Рис.21 Чи зацікавлений Ваш заклад (установа, організація) у залученні своїх представників до викладання як фахівців-практиків відповідної освітньо-професійної програми у НУ «Запорізька політехніка»?*

Результати вказують на потенціал для розширення співпраці та активнішого залучення роботодавців до освітнього процесу.

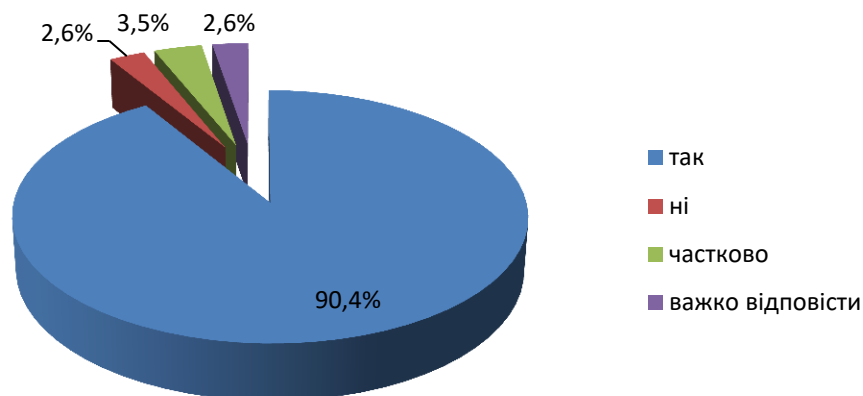
Аналіз відповідей на питання «Чи проходять здобувачі вищої освіти НУ «Запорізька політехніка» практику у Вашому підприємстві (установі, організації)?» показує, що більшість респондентів (68,7%) підтвердили проходження практики здобувачами вищої освіти НУ «Запорізька політехніка» на їхніх підприємствах, що свідчить про активну співпрацю університету з роботодавцями. Частково таку практику організують 10,4% опитаних, що може вказувати на обмеженість можливостей або нерегулярність такого співробітництва. Водночас 20% респондентів зазначили, що практика на їхніх підприємствах не відбувається, що свідчить про потенціал для розширення взаємодії університету з ринком праці. Лише 0,9% зазначили важко відповісти, що вказує на поодинокі випадки недостатньої інформованості.



*Рис.22 Чи проходять здобувачі вищої освіти НУ «Запорізька політехніка» практику у Вашому підприємстві (установі, організації)?*

Результати акцентують увагу на важливості підтримки та розширення програм практики для здобувачів освіти.

Аналіз відповідей на питання «Чи готові Ви співпрацювати з Університетом надалі з метою удосконалення освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми для підготовки фахівців?» свідчить, що переважна більшість респондентів (90,4%) готові продовжувати співпрацю з НУ «Запорізька політехніка» для удосконалення освітньо-професійних або освітньо-наукових програм, що підкреслює високу зацікавленість роботодавців у підвищенні якості підготовки фахівців. Лише 2,6% не виявили такої готовності, що може бути зумовлено специфікою їхньої діяльності або іншими обмеженнями. Ще 3,5% респондентів висловили часткову готовність до співпраці, а 2,6% – важко відповісти на це питання.



*Рис.23 Чи готові Ви співпрацювати з Університетом надалі з метою вдосконалення освітньо-професійної (освітньо-наукової) програми для підготовки фахівців?*

Загалом результати свідчать про високий рівень підтримки роботодавцями ініціатив університету, а також про значний потенціал для зміцнення партнерства з метою вдосконалення освітніх програм.

## Висновки

I. Узагальнюючи результати першого блоку, можна зазначити декілька ключових моментів щодо рівня освітніх програм на відповідність ринку праці, з урахуванням тенденцій розвитку в частині галузевого та регіонального контексту, а саме:

1. Залученість роботодавців до співпраці з університетом: результати дослідження показують доволі високий рівень залученості роботодавців до співпраці з НУ «Запорізька політехніка». Більшість респондентів (83,5%) відчують себе залученими або дуже залученими до процесів, пов'язаних із підготовкою здобувачів. Це свідчить про значну інтеграцію роботодавців у освітній процес і взаємодію з університетом.

2. Ключові напрями співпраці: основними напрямками співпраці роботодавців з університетом є організація практики для здобувачів (70,4%) та працевлаштування молодих фахівців (68,7%). Це підтверджує важливість практичної підготовки та інтеграції здобувачів до ринку праці. Інші важливі напрями включають спільні наукові дослідження (33%) та участь роботодавців у навчальному процесі (31,3%).

3. Потреби в удосконаленні ОП: роботодавці виокремлюють кілька аспектів, що потребують покращення ОП. Це включає збільшення практичної підготовки, удосконалення часу для вирішення задач, інтеграцію сучасних технологій, покращення дистанційного навчання та увагу до світового досвіду. Ці зміни можуть підвищити якість освіти та підготовку здобувачів до професійної діяльності.

4. Залученість роботодавців до освітнього процесу: 80,9% роботодавців регулярно чи періодично залучаються до освітнього процесу, що демонструє високий рівень підтримки з боку практиків. Однак 19,1% респондентів не залучаються до цієї діяльності, що може вказувати на специфічні обмеження чи відсутність відповідних можливостей.

5. Задоволеність якістю підготовки фахівців: рівень задоволення роботодавців якістю підготовки фахівців є дуже високим, оскільки 95,6% респондентів задоволені рівнем підготовки здобувачів. Це свідчить про ефективність освітнього процесу в університеті та його відповідність вимогам ринку праці.

6. Оцінка знань та навичок здобувачів: більшість роботодавців оцінюють здобувачів на високий бал за базовими професійними знаннями (більше 85% оцінки 4 і 5), креативність, здатність працювати в команді та організацію робочого часу. Однак є деякі слабкі сторони, зокрема у володінні іноземними мовами та рівні інноваційності, де роботодавці вказують на потребу в покращенні відповідних навичок.

7. Забезпечення необхідних компетентностей для роботи: 80,9% роботодавців підтвердили, що ОП забезпечують необхідні компетентності для роботи на їх підприємствах. Це вказує на хорошу відповідність навчальних планів та ОП сучасним вимогам ринку праці, хоча в певних аспектах є можливості для покращення.

8. Практична підготовка здобувачів: 94,8% роботодавців готові надати можливість для проходження практики здобувачам, що підтверджує високу зацікавленість підприємств у підготовці молодих фахівців та інтеграції їх у свою діяльність. Це є важливим аспектом для розвитку практичних навичок здобувачів.

9. Недоліки в знаннях та навичках випускників: Основною проблемою для роботодавців є відсутність достатньої кількості практичних навичок у здобувачів (63,5%). Менш важливими є проблеми з управлінськими компетенціями (21,7%) і м'якими навичками (7,9%). Це підкреслює необхідність розвитку практично орієнтованої освіти та уваги до лідерських і комунікативних навичок.

Отже, аналіз цього блоку підтверджує високий рівень співпраці між роботодавцями та НУ «Запорізька політехніка». Результати свідчать про ефективність ОП університету, які здебільшого відповідають сучасним вимогам ринку праці. Однак є сфери, де необхідно покращити практичну підготовку, інтеграцію сучасних технологій і мовні навички здобувачів для досягнення ще кращих результатів у підготовці фахівців, що відповідають сучасним вимогам і викликам ринку праці.

**II.** Узагальнюючи результати другого блоку, можна зазначити декілька ключових моментів щодо оцінювання якості освіти випускників роботодавцями, а саме:

1. Актуальність ОП: результати показують, що більшість роботодавців підтримують необхідність підготовки фахівців за ОП. Позитивна оцінка вказує на високу затребуваність програм на ринку праці, хоча деякі респонденти відзначають потребу в удосконаленні окремих аспектів ОП.

2. Формування необхідних компетентностей: більшість опитаних вважають, що ОП забезпечує формування компетентностей, необхідних для ефективної роботи фахівців. Проте деякі роботодавці зазначають, що формування компетентностей потребує подальшого вдосконалення для повного задоволення потреб сучасного ринку праці.

3. Зацікавленість роботодавців у працевлаштуванні випускників: більшість роботодавців зацікавлені в прийнятті на роботу випускників НУ «Запорізька політехніка», що свідчить про високу якість підготовки фахівців. Водночас частина роботодавців висловлює часткову зацікавленість, що може бути пов'язано з необхідністю вдосконалення деяких аспектів підготовки здобувачів до ринку праці.

4. Участь у процесі оновлення ОП: роботодавці, які брали участь у процесі перегляду ОП, підкреслюють важливість цієї співпраці. Проте значна частина опитаних не була активно залучена, що вказує на потребу в підвищенні комунікації та залученні більш широкого кола стейкхолдерів.

5. Врахування пропозицій стейкхолдерів: більшість роботодавців повідомляють, що їхні пропозиції були враховані при оновленні ОП, однак деякі зазначають, що не всі їхні зауваження були враховані. Це підкреслює необхідність поліпшення інтеграції зворотного зв'язку в процес оновлення ОП.

6. Відповідність програми вимогам ринку праці: ОП в цілому відповідають сучасним вимогам ринку праці, хоча деякі роботодавці вказують на необхідність адаптації деяких компонентів ОП для кращої відповідності тенденціям ринку.

7. Залучення фахівців-практиків до викладання: більшість роботодавців виявляють зацікавленість у залученні своїх представників до викладання як фахівців-практиків, що свідчить про готовність підтримувати освітній процес і ділитися практичним досвідом.

8. Практика для здобувачів: значна частка роботодавців підтверджує організацію практики для здобувачів НУ «Запорізька політехніка», що є позитивним аспектом співпраці університету з роботодавцями. Однак існує потенціал для розширення практики на більшій кількості підприємств.

9. Готовність до подальшої співпраці: переважна більшість роботодавців висловлює готовність до подальшої співпраці з університетом з метою удосконалення ОП, що свідчить про високий рівень підтримки та зацікавленості в покращенні підготовки молодих фахівців.

Отже, аналіз цього блоку показує, що ОП підготовки фахівців НУ «Запорізька політехніка» є актуальною та необхідною на сучасному ринку праці. Вона отримала позитивну оцінку за рівень формування компетентностей у здобувачів, хоча є можливості для вдосконалення окремих її аспектів. Взаємодія з роботодавцями є активною й має значний потенціал для подальшого розвитку співпраці, зокрема в організації практик, залученні фахівців-практиків та вдосконаленні освітніх програм.

## Рекомендації

Згідно з результатами дослідження, для поліпшення якості освітнього процесу в НУ «Запорізька політехніка» можна запропонувати такі рекомендації:

### **1. Зміцнення співпраці з роботодавцями:**

- Поглибити співпрацю з роботодавцями, розширивши можливості для участі в процесах розробки та оновлення ОП. Це дозволить забезпечити ще більшу відповідність освітнього процесу сучасним вимогам ринку праці.
- Залучати роботодавців не лише до організації практик та працевлаштування, а й до створення умов для розвитку інноваційних напрямів у навчанні та дослідженнях.

### **2. Удосконалення практичної підготовки здобувачів:**

- Розширити й зміцнити практичну підготовку здобувачів шляхом збільшення кількості підприємств, на яких здобувачі можуть проходити практику, та створення нових можливостей для набуття досвіду в реальних умовах роботи.
- Підвищити інтеграцію сучасних технологій в освітній процес, включаючи використання новітніх інструментів для проведення практичних занять і лабораторних робіт.

### **3. Адаптація ОП до вимог сучасного ринку праці:**

- Провести перегляд та адаптацію ОП з урахуванням змін у професійних вимогах, включаючи тренди в галузях.
- Розширити іноземномовну підготовку, зокрема через інтеграцію вивчення іноземних мов на більш глибокому рівні, щоб покращити комунікативні навички здобувачів у міжнародному контексті.

### **4. Активізація ролі роботодавців в освітньому процесі:**

- Підвищити зацікавленість роботодавців у залученні своїх представників до викладання курсів та окремих навчальних модулів. Це дозволить інтегрувати більше практичного досвіду в ОП та забезпечить здобувачам безпосередній контакт із професіоналами-практиками.
- Створити механізми для регулярної взаємодії з роботодавцями для оперативного реагування на зміни в професійних вимогах та оновлення ОП.

### **5. Поліпшення зворотного зв'язку та комунікації з роботодавцями:**

- Удосконалити систему зворотного зв'язку з роботодавцями для своєчасного реагування на їхні пропозиції та зауваження. Важливо, щоб роботодавці мали можливість надавати вхідні дані щодо результатів роботи випускників та вдосконалення ОП.

- Розвивати платформи для спільної роботи з роботодавцями, включаючи конференції, семінари та онлайн-форуми для обміну досвідом і кращими практиками.

#### **6. Розвиток м'яких навичок у здобувачів:**

- Приділяти більше уваги розвитку лідерських і комунікаційних навичок у здобувачів, оскільки ці компетенції є критично важливими для ефективної роботи в команді та досягнення успіху в професійній діяльності.

- Організувати тренінги з розвитку м'яких навичок, що допоможе здобувачам краще адаптуватися до умов роботи в реальному секторі.

#### **7. Підвищення ефективності дистанційного навчання:**

- Удосконалити методи дистанційного навчання, інтегруючи новітні онлайн-технології та ресурси для покращення взаємодії між здобувачами та НПП. Це дозволить підвищити доступність освіти та її якість, зокрема в умовах, коли освітній процес повністю відбувається онлайн.

#### **8. Розширення можливостей для наукових досліджень:**

- Заохочувати співпрацю здобувачів та роботодавців у межах спільних наукових досліджень, що дозволить поєднати академічні знання з практичними розробками та інноваціями.

Зазначені рекомендації сприятимуть поліпшенню відповідності ОП потребам сучасного ринку праці, що підвищить конкурентоспроможність випускників університету та сприятиме розвитку співпраці між НУ «Запорізька політехніка» й роботодавцями.