

Інформаційно-аналітична довідка за результатами опитування стейкхолдерів (внутрішніх, зовнішніх) щодо якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в ДУІТЗ на факультеті «Бізнесу та соціальних комунікацій»

1. Загальна інформація про дослідження і респондентів

Тема опитування: Стейкхолдери (внутрішні, зовнішні) про якість освітньої діяльності та якість вищої освіти в ДУІТЗ.

Мета опитування: збір думок та пропозицій внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів щодо якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ДУІТЗ для удосконалення освітніх програм, забезпечення їхньої відповідності сучасним вимогам ринку праці та підвищення ефективності освітнього процесу.

Цільова аудиторія: стейкхолдери.

Метод збору даних: онлайн-опитування через Google Forms.

Дата проведення опитування: 30.03 – 06.04.2026.

Таблиця 1

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 1
«Яку групу зацікавлених осіб Ви представляєте?»

№	Представники стейкхолдерів	Кількість респондентів
1	Випускник програми (спеціальності) ДУІТЗ	10
2	Представник роботодавців	1
3	Науково-педагогічний працівник	2
4	Представник роботодавців	6
	Всього:	19

Висновок за результатами отриманих даних з питання 1. Найбільшу частку респондентів становлять випускники ДУІТЗ (52,6%), що дозволяє оцінити освітню програму з позиції безпосереднього досвіду навчання. Значною є також частка представників роботодавців (31,6%), що забезпечує врахування вимог ринку праці.

2. Результати опитування

Таблиця 2

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 2
«Ваш досвід співпраці з ДУІТЗ»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
працюєте з випускниками ДУІТЗ	5	26,3%
берете участь у спільних проєктах з ДУІТЗ	8	42,1%
замовляєте дослідження або розробки в ДУІТЗ	2	10,5%
навчалась в ДУІТЗ	1	5,3%
випускниця ДУІТЗ	1	5,3%
приймаю здобувачів вищої освіти для проходження практики	1	5,3%
ще не було	1	5,3%
-	1	5,3%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 2. Найбільш поширеним форматом взаємодії є участь у спільних проєктах (42,1%) та робота з випускниками (26,3%). Водночас частина респондентів має обмежений або відсутній досвід співпраці, що свідчить про потенціал для розширення взаємодії університету зі стейкхолдерами.

Таблиця 3

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 3
«Наскільки Ви зацікавлені в прийомі на роботу випускників ДУІТЗ?»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	11	57,9%
4	2	10,5%
3	2	10,5%
2	1	5,3%
1	3	15,8%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 3. Результати опитування свідчать про переважно високий рівень зацікавленості стейкхолдерів у працевлаштуванні випускників ДУІТЗ. Зокрема, більшість респондентів (57,9%) оцінили свою зацікавленість на максимальному рівні (5 балів), що є важливим індикатором довіри до якості підготовки фахівців та їх відповідності потребам сучасного ринку праці. Додатково 10,5% опитаних надали оцінку 4, що також підтверджує позитивне сприйняття випускників з боку роботодавців та інших зацікавлених осіб. Водночас частина респондентів продемонструвала помірний або низький рівень зацікавленості: 10,5% оцінили її на рівні 3, 5,3% – на рівні 2, а 15,8% – на мінімальному рівні (1 бал). Така диференціація оцінок може свідчити про наявність певних розбіжностей у рівні підготовки випускників або невідповідність окремих компетентностей вимогам конкретних роботодавців.

Таблиця 4

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 4
«Найсильніші сторони освітньої діяльності ДУІТЗ (можна обрати кілька варіантів)»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
актуальність освітніх програм	13	68,4%
високий рівень викладацького складу	11	57,9%
практична спрямованість навчання	10	52,6%
розвиток soft skills здобувачів вищої освіти	9	47,4%
сучасна матеріально-технічна база	6	31,6%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 4. Аналіз відповідей респондентів дозволяє виокремити ключові конкурентні переваги освітньої діяльності ДУІТЗ, які формують позитивне сприйняття закладу з боку різних груп стейкхолдерів. Найбільш значущою сильною стороною визначено актуальність освітніх програм (68,4%), що свідчить про загальне визнання їх відповідності сучасним вимогам ринку праці та професійного середовища. Це є критично важливим показником, оскільки саме релевантність змісту освіти визначає подальшу конкурентоспроможність випускників. Другим за значущістю фактором є високий рівень викладацького складу (57,9%), що підтверджує достатній кадровий потенціал університету та його спроможність забезпечувати якісну теоретичну й методичну підготовку здобувачів вищої освіти. Водночас понад половина респондентів (52,6%) відзначає практичну спрямованість навчання, що вказує на наявність елементів прикладної підготовки, хоча цей показник поступається оцінці актуальності програм, що може свідчити про потенціал для подальшого посилення практикоорієнтованого компонента. Важливим аспектом є також розвиток soft skills здобувачів (47,4%), що демонструє усвідомлення університетом значущості універсальних компетентностей (комунікації, командної роботи, адаптивності) для професійної діяльності. Разом із тим, відносно нижчий показник щодо сучасної матеріально-технічної бази (31,6%) свідчить про те, що ця складова хоча й визнається як перевага, проте не є домінуючою та, ймовірно, потребує подальшого розвитку.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що сильні сторони ДУІТЗ зосереджені насамперед у площині змісту освіти та кадрового забезпечення, тоді як інфраструктурний компонент має менш виражене позитивне сприйняття. Це створює підґрунтя для стратегічного вдосконалення освітнього середовища шляхом поєднання вже наявних сильних сторін із розвитком матеріально-технічної бази та подальшим посиленням практичної складової навчання.

Таблиця 5

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 5
«Слабкі сторони освітньої діяльності ДУІТЗ (можна обрати кілька варіантів)»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
недостатнє фінансування	13	68,4%
застаріла матеріально-технічна база	7	36,8%
неактуальність освітніх програм	3	15,8%
недостатня практична спрямованість навчання	2	10,5%
низька якість викладацького складу	1	5,3%
слабких сторін немає	1	5,3%
освітня діяльність здійснюється на належному рівні	1	5,3%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 5. Результати опитування дозволяють чітко ідентифікувати ключові проблемні аспекти освітньої діяльності ДУІТЗ з позиції стейкхолдерів. Найбільш критичною слабкою стороною, на яку вказали 68,4% респондентів, є недостатнє фінансування, що виступає системоутворюючою проблемою та має комплексний вплив на інші складові освітнього процесу. Зокрема, ця проблема безпосередньо корелює з другою за частотою згадувань слабкою стороною – застарілою матеріально-технічною базою (36,8%), що свідчить про необхідність оновлення інфраструктури та ресурсного забезпечення освітнього процесу. Менш поширеними, проте важливими з точки зору якості освіти, є зауваження щодо неактуальності освітніх програм (15,8%) та недостатньої практичної спрямованості навчання (10,5%). Це може вказувати на наявність окремих освітніх компонентів або дисциплін, які потребують перегляду з урахуванням сучасних вимог ринку праці, а також на необхідність посилення прикладного характеру підготовки здобувачів. Поодинокі згадування таких аспектів, як низька якість викладацького складу (5,3%), свідчать про відсутність системної проблеми в цій сфері, що загалом узгоджується з результатами аналізу сильних сторін. Водночас наявність відповідей «Слабких сторін немає» та «освітня діяльність здійснюється на належному рівні» (по 5,3%) підтверджує, що частина респондентів оцінює діяльність університету без критичних зауважень.

Узагальнюючи, можна констатувати, що проблемне поле освітньої діяльності ДУІТЗ має переважно ресурсний характер і пов'язане з обмеженістю фінансових можливостей, що впливає на матеріально-технічне забезпечення. Водночас змістовні та кадрові аспекти освітнього процесу отримують значно менше критичних оцінок, що свідчить про їх відносно стабільність. Це дозволяє визначити пріоритетні напрями вдосконалення: модернізацію матеріально-технічної бази, підвищення рівня фінансового забезпечення, а також подальше посилення практичної орієнтованості та актуалізації освітніх програм.

Таблиця 6 (1)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (1)

Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання? «Рівень загальнотеоретичної підготовки»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	6	31,6%
4	4	21,1%
3	6	31,6%
2	1	5,3%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (1). Аналіз розподілу відповідей респондентів щодо рівня загальнотеоретичної підготовки свідчить про загалом помірно позитивну оцінку цієї складової професійної підготовки випускників. Так, 31,6% опитаних оцінили її на найвищому рівні (5 балів), а ще 21,1% – на рівні 4 балів. У сукупності це становить 52,7% високих оцінок, що вказує на достатній рівень сформованості теоретичної бази у більше ніж половини випускників. Водночас така ж частка респондентів (31,6%) надала середню оцінку (3 бали), що свідчить про неоднозначність сприйняття якості теоретичної підготовки та може вказувати на варіативність її рівня залежно від освітньої програми, дисциплін або індивідуальних освітніх траєкторій. Наявність 15,8% низьких оцінок (1–2 бали) додатково підкреслює наявність певних прогалин у теоретичній підготовці окремої частини випускників.

Таблиця 6 (2)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (2)

Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання? «Рівень базових (професійних) знань і навичок»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	9	47,4%
4	3	15,8%
3	3	15,8%
2	1	5,3%
1	3	15,8%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (2). Результати оцінювання рівня базових (професійних) знань і навичок свідчать про загалом позитивне сприйняття цієї складової підготовки випускників ДУІТЗ. Найбільша частка респондентів (47,4%) оцінила її на найвищому рівні (5 балів), що вказує на достатньо високий рівень сформованості професійних компетентностей. Разом із оцінками на рівні 4 балів (15,8%) частка високих оцінок становить 63,2%, що є вагомим показником ефективності освітнього процесу у формуванні прикладних знань і навичок. Водночас звертає на себе увагу той факт, що однакова частка респондентів (по 15,8%) оцінила рівень професійної підготовки як середній (3 бали) та низький (1 бал). Це свідчить про наявність певної диференціації у якості підготовки випускників, що може бути зумовлено відмінностями між освітніми програмами, рівнем залучення здобувачів до практичної діяльності або індивідуальними освітніми траєкторіями. Наявність 5,3% оцінок на рівні 2 балів додатково підтверджує існування окремих проблемних аспектів у формуванні професійних навичок.

Таким чином, попри загалом високі результати, існує потреба у подальшому вдосконаленні практичної підготовки, розширенні можливостей застосування знань у реальних професійних ситуаціях, а також у посиленні взаємодії з роботодавцями для більш точного узгодження змісту освіти з вимогами ринку праці.

Таблиця 6 (3)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (3)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Стратегічне мислення»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	8	42,1%
4	4	21,1%
3	4	21,1%
2	1	5,3%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (3). Оцінки респондентів щодо рівня сформованості стратегічного мислення свідчать про загалом достатній, але не однорідний рівень розвитку цієї компетентності у випускників ДУІТЗ. Найбільша частка опитаних (42,1%) оцінила її на найвищому рівні (5 балів), ще 21,1% – на рівні 4 балів. Таким чином, сумарно 63,2% респондентів надали високі оцінки, що вказує на наявність у більшості випускників здатності до системного бачення, аналізу ситуацій та прийняття рішень із урахуванням довгострокових перспектив. Разом із тим, досить значною є частка середніх оцінок (21,1%), що може свідчити про недостатню глибину сформованості стратегічного мислення у частини випускників або про його ситуативний характер. Наявність 15,8% низьких оцінок (1–2 бали) вказує на існування окремих прогалів у розвитку цієї компетентності, що є критично важливою для професійної діяльності, особливо в умовах динамічного та невизначеного середовища.

Узагальнюючи, можна зазначити, що стратегічне мислення формується на достатньому рівні, однак потребує подальшого цілеспрямованого розвитку. Доцільним є посилення в освітніх програмах компонентів, спрямованих на розвиток аналітичних, прогностичних і управлінських навичок, зокрема через використання кейс-методів, проектного навчання та моделювання професійних ситуацій.

Таблиця 6 (4)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (4)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Націленість на кінцевий результат»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	11	57,9%
4	3	15,8%
3	3	15,8%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (4). Оцінки респондентів щодо націленості на кінцевий результат свідчать про загалом достатньо високий, але не повністю однорідний рівень сформованості цієї характеристики. Найбільша частка опитаних (57,9%) оцінила її на найвищому рівні (5 балів), що свідчить про виражену орієнтацію на досягнення результату та здатність ефективно завершувати поставлені завдання. Ще 15,8% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне сприйняття цього аспекту. Таким чином, сумарно 73,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що вказує на переважно сформовану орієнтацію на результат у більшості оцінюваних осіб. Водночас 15,8% респондентів оцінили цей показник на рівні 3 балів, що може свідчити про ситуативність прояву цієї якості або недостатню сталість у досягненні результатів. Наявність 10,5% найнижчих оцінок (1 бал) вказує на існування окремих

проблемних зон, пов'язаних із недостатньою ефективністю або слабкою орієнтацією на кінцевий результат у частини респондентів. Оцінок 2 бала не зафіксовано, що є позитивним сигналом відсутності критично негативних проявів.

Узагальнюючи, можна зазначити, що націленість на кінцевий результат сформована на достатньо високому рівні, однак потребує подальшого зміцнення для зменшення частки низьких оцінок та забезпечення більш стабільної результативності діяльності.

Таблиця 6 (5)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (5)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Здатність працювати в колективі, команді»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	12	63,2%
4	2	10,5%
3	3	15,8%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (5). Оцінки респондентів щодо значущості такого чинника, як «здатність працювати в колективі, команді», свідчать про його високий рівень визнання як ключового для ефективності професійної діяльності та кар'єрного зростання. Найбільша частка опитаних (63,2%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення важливості командної взаємодії, кооперації та здатності працювати в групі для досягнення професійних результатів. Ще 10,5% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує високу значущість цього чинника для значної частини опитаних. Таким чином, сумарно 73,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про домінування позитивного сприйняття ролі командної роботи у професійній сфері. Водночас 15,8% респондентів оцінили цей чинник на рівні 3 балів, що може свідчити про сприйняття його як важливого, але не визначального для всіх професійних контекстів. Низькі оцінки (1 бал) надали 10,5% опитаних, тоді як оцінка 2 бала відсутня, що свідчить про відсутність критичного заперечення значущості цього чинника.

Узагальнюючи, можна зазначити, що здатність працювати в колективі визнається більшістю респондентів як один із ключових чинників професійної ефективності та кар'єрного розвитку, що підкреслює важливість розвитку комунікативних і командних компетентностей у процесі професійної підготовки.

Таблиця 6 (6)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (6)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	10	52,6%
4	3	15,8%
3	3	15,8%
2	1	5,3%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (6). Оцінки респондентів щодо чинника «здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці» свідчать про загалом достатньо високий, але неоднорідний рівень його сприйняття як важливого для професійної ефективності та кар'єрного зростання. Найбільша частка опитаних (52,6%)

оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення значущості самопрезентації, навичок комунікації результатів роботи та вміння позиціонувати себе у професійному середовищі. Ще 15,8% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує високу, хоча й дещо менш виражену, оцінку важливості цього чинника. Таким чином, сумарно 68,4% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про переважне визнання його ролі у професійній діяльності. Разом із тим, 15,8% опитаних оцінили цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття його як важливого, але не вирішального у всіх професійних контекстах. Низькі оцінки (1–2 бали) у сукупності становлять 15,8%, що вказує на наявність частини респондентів, які недооцінюють значення навичок самопрезентації для кар'єрного розвитку.

Узагальнюючи, можна зазначити, що здатність ефективно представляти себе та результати своєї праці визнається більшістю респондентів як важливий чинник професійної успішності, однак рівень його значущості сприймається менш однозначно порівняно з іншими компетентностями, що вказує на потребу посилення розвитку навичок професійної самопрезентації у освітньому процесі.

Таблиця 6 (7)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (7)

«Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»

«Націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	11	57,9%
4	3	15,8%
3	3	15,8%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (7). Оцінки респондентів щодо чинника «націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток» свідчать про загалом високий, але не повністю однорідний рівень визнання його впливу на ефективність професійної діяльності та кар'єрне зростання. Найбільша частка опитаних (57,9%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення важливості внутрішньої мотивації до розвитку, професійного вдосконалення та побудови кар'єри. Ще 15,8% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує високу значущість цього чинника для значної частини опитаних. Таким чином, сумарно 73,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про домінування позитивного сприйняття ролі орієнтації на кар'єрний розвиток у професійній діяльності. Водночас 15,8% респондентів оцінили цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття його як важливого, але не визначального для всіх професійних траєкторій. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що вказує на відсутність критичного заперечення значущості цього чинника.

Узагальнюючи, можна зазначити, що націленість на кар'єрне зростання і професійний розвиток визнається більшістю респондентів як один із ключових чинників професійної успішності, однак потребує подальшого підсилення мотиваційних компонентів у процесі підготовки фахівців.

Таблиця 6 (8)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (8)

«Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»

«Навички управління персоналом, колективом»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	9	47,4%

4	2	10,5%
3	6	31,6%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (8). Оцінки респондентів щодо чинника «навички управління персоналом, колективом» свідчать про загалом достатній, але неоднорідний рівень визнання його впливу на ефективність професійної діяльності та кар'єрне зростання. Найбільша частка опитаних (47,4%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення важливості управлінських компетентностей, здатності організувати роботу колективу та координувати діяльність персоналу.

Ще 10,5% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до значущості цього чинника. Таким чином, сумарно 57,9% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про те, що більшість опитаних визнає управлінські навички важливими для професійної ефективності та кар'єрного розвитку.

Водночас значна частка респондентів (31,6%) оцінила цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття його як важливого переважно для управлінських або керівних посад, а не для всіх професійних ролей. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що вказує на відсутність критичного заперечення значущості цього чинника.

Узагальнюючи, можна зазначити, що навички управління персоналом і колективом визнаються більшістю респондентів як важливий чинник професійної успішності, однак їх значущість сприймається більш диференційовано порівняно з іншими компетентностями, що вказує на потребу подальшого розвитку управлінських компетенцій у системі професійної підготовки.

Таблиця 6 (9)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (9)

«Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»

«Ерудованість, загальна культура, комунікабельність»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	12	63,2%
4	2	10,5%
3	3	15,8%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (9). Оцінки респондентів щодо чинника «ерудованість, загальна культура, комунікабельність» свідчать про його високу значущість у забезпеченні ефективності професійної діяльності та кар'єрного зростання. Найбільша частка опитаних (63,2%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення важливості загальної обізнаності, культурного рівня та комунікативних навичок як базових складових професійної успішності. Ще 10,5% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до значущості цього чинника. Таким чином, сумарно 73,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про домінування переконання щодо ключової ролі ерудованості та комунікабельності у професійній діяльності. Водночас 15,8% респондентів оцінили цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття його як важливого, але такого, що має допоміжний характер у порівнянні з більш практичними або спеціалізованими навичками. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що вказує на відсутність суттєвого заперечення його значущості.

Узагальнюючи, можна зазначити, що ерудованість, загальна культура та комунікабельність визнаються переважною більшістю респондентів як важливі чинники професійної ефективності та кар'єрного розвитку, що підкреслює необхідність розвитку не лише фахових, але й загальнокультурних та комунікативних компетентностей у процесі підготовки фахівців.

Таблиця 6 (10)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (10)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	13	68,4%
4	1	5,3%
3	3	15,8%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (10). Оцінки респондентів щодо чинника «володіння інформаційними та комунікаційними технологіями» свідчать про його дуже високу значущість для ефективності професійної діяльності та кар'єрного зростання. Найбільша частка опитаних (68,4%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення ключової ролі цифрових навичок, інформаційної грамотності та здатності ефективно використовувати сучасні технології у професійній діяльності. Ще 5,3% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до важливості цього чинника. Таким чином, сумарно 73,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про домінування переконання щодо критичної ролі інформаційно-комунікаційних технологій у сучасному професійному середовищі. Водночас 15,8% опитаних оцінили цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття ІКТ як важливого інструменту, але не єдиного визначального фактору професійного успіху. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що свідчить про відсутність критичного заперечення його значущості.

Узагальнюючи, можна зазначити, що володіння інформаційними та комунікаційними технологіями визнається переважною більшістю респондентів як один із ключових чинників професійної ефективності та кар'єрного розвитку, що підкреслює необхідність подальшого посилення цифрових компетентностей у процесі підготовки фахівців.

Таблиця 6 (11)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 6 (11)
 «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його(її) кар'єрне зростання?»
 «Ведення ділової документації»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	9	47,4%
4	3	15,8%
3	5	26,3%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 6 (11). Оцінки респондентів щодо чинника «ведення ділової документації» свідчать про загалом достатній, але дещо менш однорідний рівень визнання його впливу на ефективність професійної діяльності та кар'єрне зростання. Найбільша частка опитаних (47,4%) оцінила цей чинник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на усвідомлення важливості документального супроводу професійної діяльності, точності оформлення документів та дотримання формальних вимог

у роботі. Ще 15,8% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до значущості цього чинника. Таким чином, сумарно 63,2% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про те, що більшість опитаних визнає ведення ділової документації важливою складовою професійної компетентності. Водночас помітна частка респондентів (26,3%) оцінила цей чинник на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття його як допоміжного або такого, що має різну значущість залежно від специфіки професійної діяльності. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що свідчить про відсутність критичного заперечення його важливості.

Узагальнюючи, можна зазначити, що ведення ділової документації визнається більшістю респондентів як важливий чинник професійної ефективності, однак рівень його значущості сприймається дещо більш диференційовано порівняно з іншими компетентностями, що підкреслює необхідність розвитку відповідних практичних навичок у здобувачів освіти.

Таблиця 7 (1)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (1)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
«Ділова репутація, імідж закладу вищої освіти»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	3	15,8%
4	6	31,6%
3	5	26,3%
2	2	10,5%
1	3	15,8%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (1). Оцінки респондентів щодо критерію «ділова репутація, імідж закладу вищої освіти» свідчать про загалом помірно позитивне, але неоднорідне сприйняття цього аспекту діяльності ДУІТЗ. Найбільша частка опитаних (31,6%) оцінила імідж закладу на 4 бали, що вказує на переважно позитивне, але не максимальне сприйняття його ділової репутації. Ще 26,3% респондентів надали середню оцінку (3 бали), що може свідчити про нейтральне ставлення або недостатню сформованість чіткого уявлення про імідж закладу. Водночас частка високих оцінок (5 балів) становить 15,8%, що демонструє наявність групи респондентів із дуже позитивним сприйняттям репутації університету. Разом із тим, 15,8% опитаних оцінили цей критерій на найнижчому рівні (1 бал), а ще 10,5% – на рівні 2 балів, що в сукупності становить 26,3% негативних оцінок. Це свідчить про наявність певних проблемних аспектів у формуванні іміджу закладу, які потребують додаткової уваги.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що ділова репутація та імідж ДУІТЗ оцінюються респондентами як переважно середні з тенденцією до позитивних, однак із помітною поляризацією думок. Це вказує на необхідність подальшого зміцнення іміджевої політики та підвищення рівня зовнішнього та внутрішнього позиціонування закладу.

Таблиця 7 (2)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (2)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
«Конкурентоспроможність освітніх послуг»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	6	31,6%
4	4	21,1%
3	6	31,6%
2	1	5,3%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (2). Оцінки респондентів щодо критерію «конкурентоспроможність освітніх послуг» свідчать про загалом середньо-

позитивне сприйняття цього аспекту діяльності ДУІТЗ із вираженою диференціацією думок. Найбільша частка опитаних (31,6%) оцінила конкурентоспроможність освітніх послуг на найвищому рівні (5 балів), що вказує на визнання достатньо високої якості освітньої пропозиції та її відповідності сучасним вимогам ринку освіти. Ще 21,1% респондентів надали оцінку 4 бали, що також свідчить про позитивне сприйняття конкурентних переваг закладу. Водночас така ж частка опитаних (31,6%) оцінила цей показник на середньому рівні (3 бали), що може вказувати на сприйняття конкурентоспроможності як достатньої, але такої, що потребує подальшого розвитку та підсилення. Разом із тим, 5,3% респондентів поставили оцінку 2 бали, а 10,5% – найнижчу оцінку (1 бал), що в сукупності становить 15,8% негативних оцінок. Це свідчить про наявність певних сумнівів щодо рівня конкурентоспроможності освітніх послуг у частини опитаних.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність освітніх послуг ДУІТЗ оцінюється респондентами як достатня з тенденцією до позитивної, однак із наявністю різних точок зору, що вказує на необхідність подальшого зміцнення позицій закладу на освітньому ринку та підвищення його привабливості для стейкхолдерів.

Таблиця 7 (3)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (3)
 «Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
 «Професорсько-викладацький склад»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	9	47,4%
4	2	10,5%
3	5	26,3%
2	1	5,3%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (3). Оцінки респондентів щодо критерію «професорсько-викладацький склад» свідчать про загалом позитивне сприйняття кадрового потенціалу ДУІТЗ із домінуванням високих оцінок. Найбільша частка опитаних (47,4%) оцінила професорсько-викладацький склад на найвищому рівні (5 балів), що вказує на визнання високої кваліфікації викладачів, їх професіоналізму та здатності забезпечувати якісний освітній процес. Ще 10,5% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до рівня викладацького складу. Таким чином, сумарно 57,9% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про переважно сприятливу оцінку кадрового забезпечення закладу. Водночас 26,3% опитаних оцінили цей критерій на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття викладацького складу як достатнього, але такого, що має потенціал для подальшого розвитку або оновлення. Низькі оцінки (1–2 бали) у сукупності становлять 15,8%, що вказує на наявність окремих критичних зауважень у частини респондентів.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що професорсько-викладацький склад ДУІТЗ оцінюється переважно позитивно, однак існує певна диференціація думок, що вказує на потребу подальшого розвитку кадрового потенціалу та посилення якості викладання.

Таблиця 7 (4)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (4)
 «Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
 «Матеріально-технічна база»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	4	21,1%
4	2	10,5%
3	7	36,8%
2	3	15,8%
1	3	15,8%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (4). Оцінки респондентів щодо критерію «матеріально-технічна база» свідчать про переважно середній рівень її розвитку з вираженою поляризацією думок. Найбільша частка опитаних (36,8%) оцінила матеріально-технічну базу на 3 бали, що вказує на сприйняття її як достатньої для забезпечення освітнього процесу, але такої, що потребує суттєвого оновлення та вдосконалення. Водночас 21,1% респондентів надали найвищу оцінку (5 балів), а 10,5% – оцінку 4 бали, що в сукупності становить 31,6% позитивних оцінок і свідчить про наявність частини респондентів, задоволених станом матеріально-технічного забезпечення. Разом із тим, 15,8% опитаних оцінили цей критерій на 2 бали та ще 15,8% – на 1 бал, що в сумі становить 31,6% негативних оцінок. Це вказує на наявність суттєвих зауважень щодо рівня матеріально-технічної бази, зокрема в частині сучасності обладнання та умов навчання.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що матеріально-технічна база ДУІТЗ оцінюється респондентами як середня з помітною варіативністю думок. Це свідчить про необхідність її подальшої модернізації та оновлення з метою підвищення якості освітнього середовища та загальної конкурентоспроможності закладу.

Таблиця 7 (5)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (5)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
«Система управління закладом вищої освіти»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	4	21,1%
4	6	31,6%
3	5	26,3%
2	1	5,3%
1	3	15,8%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (5). Оцінки респондентів щодо критерію «система управління закладом вищої освіти» свідчать про загалом достатньо позитивне, але неоднорідне сприйняття ефективності управлінських процесів у ДУІТЗ. Найбільша частка опитаних (31,6%) оцінила систему управління на 4 бали, що вказує на переважно позитивну оцінку її організованості, функціональності та здатності забезпечувати стабільне функціонування закладу. Ще 21,1% респондентів надали найвищу оцінку (5 балів), що свідчить про наявність значної групи опитаних, які високо оцінюють ефективність управлінських підходів. Таким чином, сумарно 52,7% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що підтверджує загальну позитивну тенденцію у сприйнятті системи управління. Водночас 26,3% опитаних оцінили цей критерій на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про нейтральне ставлення або наявність окремих аспектів, які потребують удосконалення. Низькі оцінки (1–2 бали) у сукупності становлять 21,1%, що вказує на існування частини респондентів із критичним ставленням до ефективності управлінських процесів.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що система управління ДУІТЗ оцінюється респондентами як загалом ефективна, однак із наявністю зон для вдосконалення, що потребують підвищення прозорості, комунікації та оперативності управлінських рішень.

Таблиця 7 (6)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (6)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»
«Якість освітніх послуг»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	8	42,1%
4	5	26,3%
3	4	21,1%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (6). Оцінки респондентів щодо критерію «якість освітніх послуг» свідчать про загалом позитивне сприйняття освітньої діяльності ДУІТЗ із домінуванням високих оцінок. Найбільша частка опитаних (42,1%) оцінила якість освітніх послуг на найвищому рівні (5 балів), що вказує на задоволеність організацією навчального процесу, рівнем викладання та відповідністю освітніх послуг очікуванням здобувачів. Ще 26,3% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне сприйняття якості освітнього процесу. Таким чином, сумарно 68,4% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про переважно високий рівень задоволеності якістю освітніх послуг. Водночас 21,1% опитаних оцінили цей критерій на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про нейтральну оцінку або наявність окремих аспектів, які потребують удосконалення. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бала відсутня, що є позитивним сигналом відсутності критично негативних оцінок у цьому аспекті.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що якість освітніх послуг у ДУІТЗ оцінюється респондентами як достатньо висока, однак із потенціалом для подальшого вдосконалення з метою підвищення стабільності та повноти задоволення очікувань усіх груп стейкхолдерів.

Таблиця 7 (7)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (7)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»

«Зміст освітніх програм»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	8	42,1%
4	5	26,3%
3	4	21,1%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 7 (7). Оцінки респондентів щодо критерію «зміст освітніх програм» свідчать про загалом позитивне сприйняття актуальності, структурованості та практичної спрямованості освітніх програм ДУІТЗ. Найбільша частка опитаних (42,1%) оцінила цей критерій на найвищому рівні (5 балів), що вказує на задоволеність змістовним наповненням освітніх програм та їх відповідністю сучасним вимогам професійної підготовки. Ще 26,3% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивне ставлення до якості та релевантності освітніх програм. Таким чином, сумарно 68,4% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про переважно високий рівень задоволеності змістом освітніх програм. Водночас 21,1% опитаних оцінили цей критерій на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про сприйняття освітніх програм як достатніх, але таких, що потребують оновлення або більшої практичної орієнтації. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що є позитивним показником відсутності критичних зауважень.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що зміст освітніх програм у ДУІТЗ оцінюється респондентами як якісний і актуальний, однак потребує подальшого розвитку з урахуванням змін ринку праці та посилення практичної складової підготовки здобувачів освіти.

Таблиця 7 (8)

Кількість респондентів/відсотків відповідей на питання № 7 (8)
«Оцініть ДУІТЗ, як заклад вищої освіти, за такими критеріями»

«Використання новітніх та інтерактивних методів навчання»

Варіанти відповідей	Кількість респондентів	% від загальної кількості опитаних
5	8	42,1%
4	5	26,3%

3	4	21,1%
2	0	0%
1	2	10,5%

Висновок за результатами отриманих даних з питання 24. Оцінки респондентів щодо критерію «використання новітніх та інтерактивних методів навчання» свідчать про загалом позитивне сприйняття рівня впровадження сучасних педагогічних технологій у ДУІТЗ. Найбільша частка опитаних (42,1%) оцінила цей показник на найвищому рівні (5 балів), що вказує на визнання активного використання інтерактивних підходів, цифрових інструментів та інноваційних методів навчання в освітньому процесі. Ще 26,3% респондентів надали оцінку 4 бали, що також підтверджує позитивну оцінку сучасності методів викладання. Таким чином, сумарно 68,4% відповідей припадає на високі оцінки (4–5 балів), що свідчить про переважно високий рівень впровадження новітніх освітніх технологій. Водночас 21,1% опитаних оцінили цей критерій на середньому рівні (3 бали), що може свідчити про нерівномірність використання інтерактивних методів або їх застосування не в усіх навчальних дисциплінах. Низькі оцінки (1 бал) становлять 10,5%, тоді як оцінка 2 бали відсутня, що є позитивним показником відсутності критично негативних оцінок.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що використання новітніх та інтерактивних методів навчання в ДУІТЗ оцінюється респондентами як достатньо розвинене, однак із потенціалом для подальшої систематизації та розширення практики застосування інноваційних освітніх технологій.

3. Висновки.

1. Рівень зацікавленості роботодавців у випускниках ДУІТЗ є високим, що свідчить про загальну конкурентоспроможність підготовлених фахівців.

2. Освітня діяльність факультету БСК має чітко виражені сильні сторони: актуальність освітніх програм, якість викладацького складу та практична спрямованість навчання.

3. Водночас виявлено дисбаланс між високою оцінкою змістовних аспектів освіти та більш слабкою оцінкою матеріально-технічної бази. Основною проблемною зоною визначено недостатнє фінансування, яке опосередковано впливає на стан інфраструктури та темпи модернізації освітнього середовища.

4. Матеріально-технічне забезпечення та управлінські процеси оцінюються як середні, з наявністю як позитивних, так і критичних оцінок, що свідчить про неоднорідність якості внутрішніх процесів.

5. Компетентнісна підготовка випускників загалом оцінюється позитивно, особливо щодо базових професійних знань, командної роботи та цифрових навичок.

6. Водночас спостерігається варіативність у рівні сформованості окремих компетентностей (стратегічне мислення, управлінські навички, самопрезентація), що є потенційною зоною розвитку.

7. Освітні програми та методи навчання в цілому відповідають сучасним вимогам, але потребують більш системного та рівномірного впровадження інноваційних підходів.

8. Потенційні можливості розвитку ДУІТЗ пов'язані з посиленням практичної підготовки, цифровізації освіти та розширенням партнерства зі стейкхолдерами.

4. Рекомендації

1. Запровадити системну програму модернізації матеріально-технічної бази з пріоритетом цифрових лабораторій та сучасного навчального обладнання.

2. Активізувати залучення зовнішнього фінансування (гранти, міжнародні проекти, партнерські програми) для зменшення впливу обмеженого фінансування.

3. Посилити практичну складову освітніх програм шляхом збільшення кількості кейсів, стажувань та реальних професійних завдань, залучення фахівців-практиків.
4. Розвивати управлінські та стратегічні компетентності здобувачів через тренінги, симуляційні завдання та проєктне навчання.
5. Посилити розвиток навичок самопрезентації та професійної комунікації як окремого компоненту освітніх програм.
6. Забезпечити системний розвиток цифрових компетентностей, включаючи використання сучасних ІКТ у професійній діяльності.
7. Удосконалити систему внутрішнього управління закладом через підвищення прозорості, комунікації та швидкості прийняття рішень.
8. Реалізувати цілісну іміджеву стратегію університету для підвищення впізнаваності, довіри та зміцнення позицій на освітньому ринку.