

**Звіт про проведення опитування роботодавців  
щодо якості підготовки фахівців на факультеті судноводіння  
у Київському інституті водного транспорту імені Петра-Конашевича-Сагайдачного  
за освітньо-професійними програмами «Практична психологія» та «Конфлікт-менеджмент та медіація»  
освітнього ступеня «Магістр»**

Цільовою аудиторією, яка брала участь в анкетуванні є потенційні роботодавці, які є профільними фахівцями чи займають керівні та адміністративні посади в закладах освіти, приватних підприємствах та в організаціях, де працюють/планують працювати здобувачі вищої освіти за освітньо-професійними програмами «Практична психологія» та «Конфлікт-менеджмент та медіація».

Дане опитування проводилось **2 червня 2023 року**, в якому взяло участь 10 потенційних роботодавців, з них п'ять стейкхолдерів освітньо-професійної програми «Практична психологія» і п'ять освітньо-професійної програми «Конфлікт-менеджмент та медіація». Анкета опитування для роботодавців освітньо-професійної програми «Практична психологія» (ОС «Магістр») та «Психологія бізнесу» (ОС «Магістр») містить 11 питань.

**Запитання 1-4** носили загальний характер (ПІБ стейкхолдера, назва організації, вид діяльності, освітньо-професійна програма). Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 1**.

<b>ПІБ</b>	<b>Назва організації</b>	<b>Вид діяльності</b>	<b>ОПІ</b>
Вітовський Юрій Леонідович	Психологічний консультативно-тренінговий центр Київського університету інтелектуальної власності та права Національного університету «Одеська юридична академія»	Керівник	«Практична психологія» (ОС «магістр»)
Волошин Володимир Миколайович	Громадська організація «Інститут психології здоров'я»	Директор. Канд.психол.наук. Кризовий психолог, травматерапевт, супервізор,	«Практична психологія» (ОС «магістр»)

		провідний спеціаліст з біосугестії в Україні, член кризового центру медико-психологічної допомоги при Інституті психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.	
Максименко Сергій Дмитрович	Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України	Директор доктор психологічних наук, академік НАПН України	«Практична психологія» (ОС «магістр»)
Потапчук Євген Михайлович	Кафедра психології та педагогіки Хмельницького національного університету	Завідувач кафедри	«Практична психологія» (ОС «магістр»)
Смирнова Іван Миколайович	Національний університет "Одеська морська академія" Дунайський інститут	Заступник директора з науково-педагогічної роботи	«Практична психологія» (ОС «магістр»)
Романадзе Луїза Джумберівна	Українська академія медіації	Президент	«Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр»)
Сітчевський Анатолій Станіславович	Державна служба з надзвичайних ситуацій	Начальник відділу психологічного забезпечення підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту	«Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр»)
Фелика Василь Іванович	Київський університет інтелектуальної власності та права Національного університету «Одеська юридична академія»	Ректор	«Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр»)

Найдьонова Любов Антонівна	Лабораторія психології масової комунікації та медіаосвіти Інституту соціальної та політичної психології НАПН України	Завідувач лабораторії психології масової комунікації та медіаосвіти Інститут соціальної та політичної психології НАПН України	«Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр»)
Череха Катерина Вікторівна	Громадська організація «Ла Страда-Україна»	Президент ГО	«Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр»)

Відповідно до даної таблиці можна сказати, що стейкхолдерами освітньо-професійних програм є особи та організації, які мають зацікавленість у спеціалістах з психології та пов'язані з нею види діяльності. Усі вони працюють у сфері психології. Зокрема, ними є директори навчальних закладів, методисти-психологи, адміністративно-педагогічні працівники та керівники компаній. Кожен зі стейкхолдерів має свою роль у сприянні процесу освіти та розвитку студентів.

**Запитання 5** було присвячено виділенню роботодавцями шкали професійних якостей, важливих для фахівця, і було сформульовано таким чином «Які з наведених нижче чинників мають, на Вашу думку, найбільший вплив на ефективність професійної діяльності фахівця та його кар'єрне зростання?». Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 2**.

Професійні якості, важливі для фахівця	Роботодавець									
	Вітовський Ю.Л.	Волошин В.М.	Максименко С. Д.	Потапчук Є.М.	Смирнова І.М.	Романадзе Л.Д.	Сітчевський А.С.	Фелика В.І.	Найдюнова Л.А.	Черепаха К. В.
Рівень загальної теоретичної підготовки	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність до навчання	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність до аналізу і синтезу	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Розв'язання проблем	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність застосовувати знання на практиці	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Рівень базових (професійних) знань та навичок	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Стратегічне мислення	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Націленість на кінцевий результат	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність працювати в команді, колективі	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність ефективно представляти себе й результати своєї праці	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Здатність пристосовуватися до нових ситуацій	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Націленість на професійний розвиток і кар'єрне зростання	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Навички управління персоналом, колективом	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Володіння інформаційними та комунікаційними технологіями	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
Вміння логічно мислити, робити правильні висновки, послідовно і обґрунтовано висловлювати особисту думку	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4

Результати опитування показали, всі роботодавці надали оцінки на рівні 5 з 5 для більшості професійних якостей психолога, що свідчить про високу вимогливість і їх важливість для ефективної професійної діяльності фахівця та

кар'єрного зростання. Відзначимо, що всі роботодавці оцінили ці професійні якості на максимальний бал, що свідчить про їх загальну важливість для успішної кар'єри в даній галузі. З огляду на однакові оцінки всіх роботодавців для різних якостей, можна зробити висновок, що вони вважають усі ці якості рівноцінними і важливими для досягнення успіху в професійній діяльності. Важливою також є націленість на кар'єрне зростання, що може свідчити про те, що роботодавці цінують амбіції та бажання розвиватися у своїх співробітників.

Загалом, проаналізовані результати свідчать про те, що для досягнення успіху в галузі психології, фахівці повинні мати високий рівень загальної підготовки, аналітичні та комунікативні навички, бути націлені на досягнення результатів та готовими пристосовуватися до різних ситуацій. Також важливим є бажання розвиватися професійно і прагнення до кар'єрного зростання.

**Запитання 6** стосувалося відношення роботодавця до і мало формулювання: «Наскільки Ви зацікавлені в прийомі на роботу випускників КІВТ»? Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 3**.

<b>Роботодавець</b>	<b>Рівень зацікавленості (від 1 до 5)</b>
Вітовський Ю.Л.	5
Волошин Володимир Миколайович	5
Максименко Сергій Дмитрович	5
Потапчук Євген Михайлович	5
Смирнова І.М.	5
Романадзе Луїза Джумберівна	5
Сітчевський Анатолій Станіславович	5
Фелика Василь Іванович	5
Найдьонова Любов Антонівна	5
Черепаша Катерина Вікторівна	5

Результати таблиці 3, де представлені результати оцінки рівня зацікавленості десяти різних роботодавців у прийомі на роботу випускників КІВТ, дають можливість констатувати, що всі роботодавці вказали максимальний рівень зацікавленості (5) щодо випускників даного інституту. Ці результати свідчать про високу оцінку якостей та навичок, які набули випускники університету, або про відомості про добрі досягнення студентів нашого закладу освіти. Роботодавці

виявляють зацікавленість у прийомі випускників Київського інституту водного транспорту, що створює сприятливі умови для їх працевлаштування та кар'єрного росту. Така висока зацікавленість роботодавців у прийомі наших випускників може бути обумовлена якісною освітою, яку отримують студенти, а також практичними навичками та знаннями, що їх здобувають у процесі навчання. Роботодавці можуть вважати випускників нашого закладу освіти висококваліфікованими та готовими до роботи в обраній сфері, що робить їх привабливими для роботодавців і забезпечує їх зайнятість на ринку праці.

**Запитання 7** стосувалося детальної оцінки роботодавцями освітніх послуг КІВТ та було сформульоване таким чином: «Наведіть, будь ласка, свою оцінку КІВТ, за такими критеріями?» Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 4**.

Критерії оцінки роботодавцями освітніх послуг КІВТ	Роботодавець									
	Вітовський Ю.Л.	Волошин В.М.	Максименко С.Д.	Потапчук Є.М.	Смирнова І.М.	Романадзе Л.Д.	Сітчевський А.С.	Фелика В.І.	Найдюнова Л.А.	Черепаха К.В.
Ділова репутація	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Конкурентно спроможність освітніх послуг	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Професорсько-викладацький склад	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Матеріально-технічна база	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Якість освітніх послуг	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Вміст навчальних програм	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

З огляду на оцінки роботодавців, подані в таблиці 4, Київський інститут водного транспорту отримав максимальну оцінку 5 балів з 5 за всіма розглянутими критеріями. Ці результати свідчать про високу ділову репутацію закладу освіти,

конкурентоспроможність освітніх послуг, якість професорсько-викладацького складу, а також про наявність сучасної матеріально-технічної бази.

Результати оцінки говорять про високий статус КІВТ серед роботодавців та позитивну думку про навчальний заклад. Висока якість освітніх послуг та вміст навчальних програм допомагають здобувачам набутти необхідних знань та навичок для успішного працевлаштування та кар'єрного росту. Такі позитивні оцінки з боку роботодавців є важливим індикатором якості навчання та підтвердженням доброї репутації університету на ринку праці.

**Запитання 8** стосувалося думки роботодавців щодо затребуваності випускників освітньо-професійних програм ОПП «Практична психологія» (ОС «магістр») та «Конфлікт-менеджмент та медіація» (ОС «магістр») та носило формулювання: «Актуальність освітньої програми на сучасного ринку праці?» Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 5**.

<b>Роботодавець</b>	<b>Рівень зацікавленості (від 1 до 5)</b>
Вітовський Юрій Леонідович	5
Волошин Володимир Миколайович	5
Максименко Сергій Дмитрович	5
Потапчук Євген Михайлович	5
Смирнова Ірина Миколаївна	5
Романадзе Луїза Джумберівна	5
Сітчевський Анатолій Станіславович	5
Фелика Василь Іванович	5
Найдьонова Любов Антонівна	5
Череха Катерина Вікторівна	5

Оцінки роботодавців щодо актуальності освітньо-професійних програм на сучасного ринку праці є максимальними 5 з 5, що говорить про те, що роботодавці сприймають ОПП «Практична психологія» та «Конфлікт-менеджмент та медіація» як сучасну, відповідну вимогам ринку праці, що дозволяють студентам отримати актуальні знання та навички для успішної кар'єри в сучасному світі.

Висока оцінка актуальності освітньої програми може стимулювати більше роботодавців сприймати КІВТ як партнера для залучення випускників та забезпечення потреб сучасного ринку праці. Це сприятиме підвищенню

престижності та популярності Київського інституту водного транспорту серед студентів та бажаності вступати до нього для отримання якісної освіти і перспективного кар'єрного росту.

**Запитання 9** Чи рекомендували б Ви іншим стейкхолдерам співпрацювати зі здобувачами КІВТ? Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 6**.

<b>Роботодавець</b>	<b>Рекомендаційна оцінка (від 1 до 5)</b>
Вітовський Ю.Л.	5
Волошин Володимир Миколайович	5
Максименко Сергій Дмитрович	5
Потапчук Євген Михайлович	5
Смирнова І.М.	5
Романадзе Луїза Джумберівна	5
Сітчевський Анатолій Станіславович	5
Фелика Василь Іванович	5
Найдьонова Любов Антонівна	5
Черпаха Катерина Вікторівна	5

З таблиці 6 видно, що всі роботодавці надали максимальну рекомендаційну оцінку (5 балів) щодо співпраці зі здобувачами Київського інституту водного транспорту. Ці результати свідчать про те, що роботодавці вважають здобувачів КІВТ зацікавленими, компетентними та здатними впоратися з вимогами ринку праці. Рекомендаційна оцінка вказує на те, що роботодавці готові співпрацювати з випускниками КІВТ і розглядають їх як потенційних працівників для своїх компаній. Ці позитивні рекомендації можуть вплинути на інших стейкхолдерів і зацікавити їх у співпраці зі здобувачами КІВТ. Наприклад, це можуть бути інші підприємства, наукові організації або установи, які також можуть проявити зацікавленість у взаємодії з випускниками КІВТ для співпраці, працевлаштування та розвитку спільних проектів. Таким чином, позитивна рекомендаційна оцінка з боку роботодавців підкреслює добру репутацію та високий рівень професійної підготовки студентів Київського інституту водного транспорту, що сприяє розширенню можливостей для співпраці та успішного працевлаштування випускників на ринку праці.



**Запитання 10** Чи зацікавлені Ви у співпраці з КІВТ для підвищення якості підготовки фахівців ? Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 7**.

<b>Роботодавець</b>	<b>Ступінь зацікавленості (від 1 до 5)</b>
Вітовський Ю.Л.	5
Волошин Володимир Миколайович	5
Максименко Сергій Дмитрович	5
Потапчук Євген Михайлович	5
Смирнова І.М.	5
Романадзе Луїза Джумберівна	5
Сітчевський Анатолій Станіславович	5
Фелика Василь Іванович	5
Найдьонова Любов Антонівна	5
Черепаха Катерина Вікторівна	5

Результати опитування, які представлені в таблиці 7, є свідченням того, що всі роботодавці висловили максимальний ступінь зацікавленості (5 балів) у співпраці з Київським інститутом водного транспорту для підвищення якості підготовки фахівців. Це говорить про те, що роботодавці вважають співпрацю з КІВТ важливою та перспективною для підвищення рівня підготовки фахівців у галузі психології. Вони визнають, що спільна робота може допомогти забезпечити студентів якісною освітою, актуальними знаннями та навичками, які відповідають вимогам сучасного ринку праці. Ці позитивні оцінки засвідчують бажання роботодавців співпрацювати з КІВТ та готовність брати активну участь у складанні навчальних програм, організації стажувань та практик для студентів, а також привернути увагу до необхідних компетенцій для випускників КІВТ. Така співпраця може позитивно вплинути на підготовку фахівців та сприяти їх успішному працевлаштуванню та кар'єрному зростанню на ринку праці.

**Запитання 11** містить запит на пропозиції та зауваження роботодавця щодо покращення якості підготовки здобувачів вищої освіти КІВТ. Із результатами можна ознайомитися в **таблиці 8**.

<b>Роботодавець</b>	<b>Пропозиція</b>
Вітовський Юрій Леонідович	Введення дисциплін, які навчатимуть подоланню посттравматичного синдрому
Волошин Володимир Миколайович	Ввести Реабілітаційну психологію
Максименко Сергій Дмитрович	Розширити можливості здобувачів працювати із тренажерами
Потапчук Євген Михайлович	Видати колективний підручник чи монографію як результат досліджень працівників кафедри
Смирнова Ірина Миколаївна	Забезпечення знання здобувачами правил академічної доброчесності
Романадзе Луїза Джумберівна	Продовжувати співпрацю на всіх рівнях
Сітчевський Анатолій Станіславович	Прописати та чітко визначити бази практики
Фелика Василь Іванович	Проводити практичні заняття в спеціалізованих лабораторіях
Найдьонова Любов Антонівна	Доповнити ОПІ курсами з академічного письма та етики
Черпаха Катерина Вікторівна	Продовжувати розширювати співпрацю в межах практики та обміну досвідом

З таблиці 8 видно, що роботодавці мають ряд пропозицій щодо покращення якості підготовки здобувачів вищої освіти Київським інститутом водного транспорту. Ці пропозиції включають введення нових дисциплін та спеціалізованих курсів, розширення можливостей практичної роботи з тренажерами та спеціалізованими лабораторіями, забезпечення знання з академічної доброчесності, а також продовження співпраці та обміну досвідом між роботодавцями та КІВТ. Ці пропозиції свідчать про бажання роботодавців активно взаємодіяти з КІВТ та брати участь у формуванні навчальних програм та покращенні підготовки студентів. Врахування цих пропозицій може сприяти збалансованому та актуальному навчанню здобувачів та допомогти їм розвивати необхідні компетенції та здібності для успішної кар'єри у сфері психології.

Результати анкетування були розглянуті та обговорені на засіданні випускової кафедри психології та соціально-гуманітарних дисциплін факультету судноводіння Київського інституту водного транспорту імені Петра Конашевича-Сагайдачного. Загальні зауваження та пропозиції роботодавців свідчать про достатньо позитивну оцінку змісту освітніх програм. Враховані пропозиції обов'язково будуть враховані при подальшому вдоскоаленні ОПП, а також розробці силабусів, робочих навчальних програм, навчально-методичного забезпечення.