

**Аналітична довідка
за результатами опитування випускників (2022 року)**

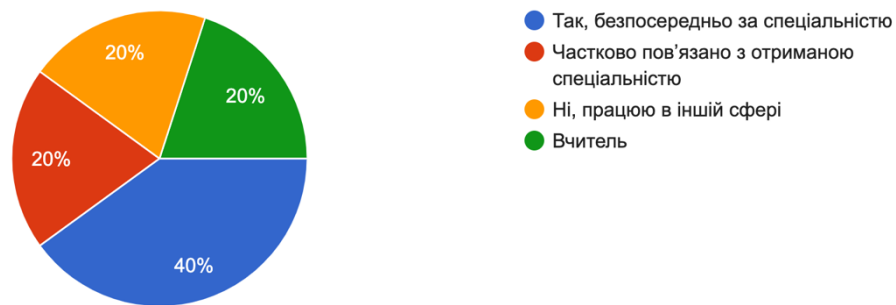
Показники за запитаннями (n = 5)

Укажіть рік завершення навчання

- 2022: 5 ос. (100,0%) Висновок: однорідна когорта випускників 2022 року.

Чи працюєте Ви зараз за спеціальністю або у сфері, пов'язаній із корпоративною освітою та розвитком персоналу?

5 відповідей



Чи працюєте Ви зараз за спеціальністю або у сфері, пов'язаній із корпоративною освітою та розвитком персоналу? (одиничний вибір)

Так, безпосередньо за спеціальністю: 2 ос. (40,0%)

Вчитель: 1 ос. (20,0%)

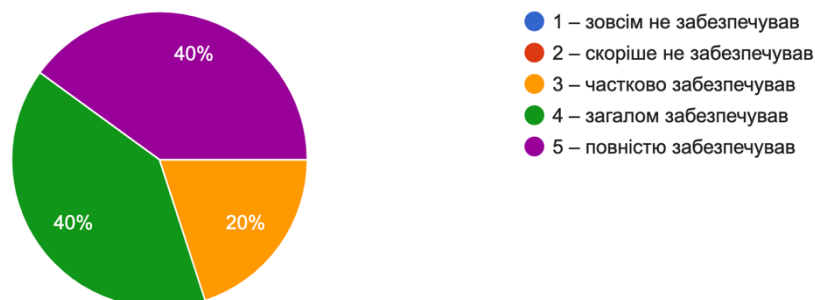
Ні, працюю в іншій сфері: 1 ос. (20,0%)

Частково пов'язано з отриманою спеціальністю: 1 ос. (20,0%)

Висновок: переважає працевлаштування безпосередньо за спеціальністю (40,0%), але помітна частка працює у суміжних/інших сферах (сукупно 60,0%). Розподіл думок помірно різномірний.

Оцініть, наскільки навчальний процес забезпечував баланс між теоретичною та практичною підготовкою

5 відповідей



Оцініть загалом, наскільки отримані під час навчання знання та компетентності були корисними у Вашій професійній діяльності (одиничний вибір)

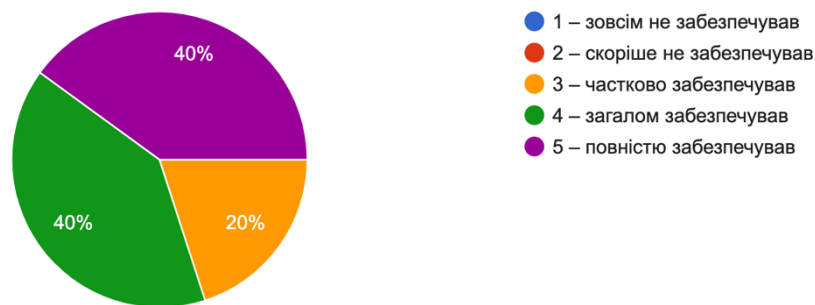
3 – частково корисні: 3 ос. (60,0%)

5 – максимально корисні: 2 ос. (40,0%)

Висновок: усі випускники відзначають корисність здобутих знань (100% — від «частково» до «максимально»), однак домінує рівень “частково” (60,0%) — є простір для підсилення прикладної цінності.

Оцініть, наскільки навчальний процес забезпечував баланс між теоретичною та практичною підготовкою

5 відповідей



Оцініть, наскільки навчальний процес забезпечував баланс між теоретичною та практичною підготовкою (одиничний вибір)

5 – повністю забезпечував: 2 ос. (40,0%)

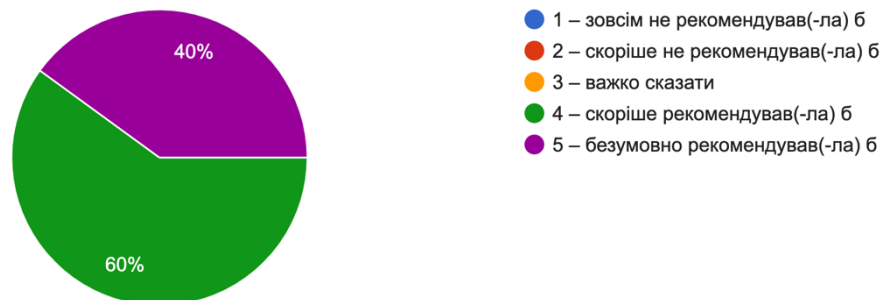
4 – загалом забезпечував: 2 ос. (40,0%)

3 – частково забезпечував: 1 ос. (20,0%)

Висновок: 80,0% відзначають, що баланс є (повністю/загалом), 20,0% — частковість. Загальна оцінка позитивна, із запитом на ще більше практики для частини випускників.

Оцініть, чи рекомендували б Ви освітню програму «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» іншим

5 відповідей



Оцініть, чи рекомендували б Ви освітню програму «Корпоративна освіта та розвиток персоналу» іншим (*одиничний вибір*)

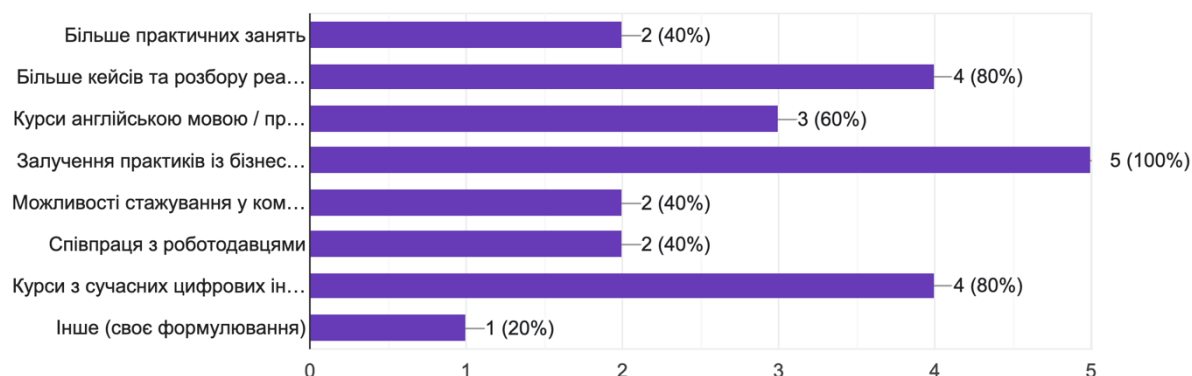
4 – скоріше рекомендував(-ла) б: 3 ос. (60,0%)

5 – безумовно рекомендував(-ла) б: 2 ос. (40,0%)

Висновок: 100% готові рекомендувати програму (60,0% — «скоріше», 40,0% — «безумовно»). Високий індекс лояльності випускників.

Чого, на Вашу думку, бракувало в програмі для підготовки до професійної діяльності?

5 відповідей



Чого, на Вашу думку, бракувало в програмі для підготовки до професійної діяльності? (*множинний вибір; частка від респондентів*)

- Залучення практиків із бізнесу та корпоративної сфери: 5 ос. (100,0%)
- Більше кейсів та розбору реальних ситуацій: 4 ос. (80,0%)
- Курси з сучасних цифрових інструментів (HR-tech, EdTech тощо): 4 ос. (80,0%)
- Курси англійською мовою / професійна англійська: 3 ос. (60,0%)
- Більше практичних занять: 2 ос. (40,0%)
- Можливості стажування у компаніях: 2 ос. (40,0%)
- Співпраця з роботодавцями: 2 ос. (40,0%)
- Інше (своє формулювання): 1 ос. (20,0%)

Висновок: чіткий сигнал про потребу посилити індустріальний компонент (практики й запрошені експерти), кейс-методи, цифрові інструменти HR/EdTech та професійну англійську; також — стажування і поглиблену співпрацю з роботодавцями.

Узагальнений висновок (випускники 2022)

1. Працевлаштування. 40,0% працюють безпосередньо за спеціальністю; решта – у суміжних/інших сферах (зокрема вчителювання).
2. Користь здобутих знань. 100% відзначили корисність (60,0% – «частково», 40,0% – «максимально»), тобто цільова цінність ОПП підтверджується, але є потенціал практичного підсилення.
3. Баланс теорія/практика. 80,0% вважають баланс забезпеченим (повністю/загалом), що відповідає профілю ОПП; 20,0% хотіли б більше практики.
4. Лояльність до ОПП. 100% рекомендували б програму (40,0% – безумовно).
5. Що посилити. Стратегічні пріоритети вдосконалення прямо артикульовані випускниками: залучення практиків, кейс-навчання, HR-tech/EdTech-інструменти, професійна англійська, стажування та співпраця з роботодавцями.

Рекомендації:

- Інституціоналізувати трек залучення практиків (гостьові лекції, менторство, спільні проекти).
- Розширити кейс-портфель і проєктні завдання з реальними даними/брифами.
- Вбудувати HR-tech/EdTech-інструменти (LMS/LXP, авторинг, аналітика навчання, AI-застосунки) у силабуси.
- Запустити професійну англійську (discipline-specific English) та індивідуальні траєкторії для тих, хто працює поза L&D.
- Розгорнути стажування та партнерські кейс-конкурси з роботодавцями.