

« Запит бізнесу і громади на освітні продукти закладів вищої освіти Маріуполя »»

за результатами
експертного опитування

Звіт підготовлено у рамках Проєкту EduSpace, що реалізується Консорціумом у складі Донецького державного університету управління, Донецького юридичного інституту Міністерства внутрішніх справ України, Університету Генуї (Італія), Виконкому Маріупольської міської ради в партнерстві з ГО «Фонд розвитку Маріуполя» та «Зелений центр МЕТІНВЕСТ», у межах Програми Європейського Союзу «Підтримка ЄС переміщеним вищим навчальним закладам на Сході України»

Цей документ підготовлений за фінансової допомоги Європейського Союзу. Зміст цього документа є виключною відповідальністю Донецького державного університету управління, і ні за яких обставин не може розглядатися як такий, що відображає позицію Європейського Союзу.

У звіті містяться результати опитування стейкхолдерів – представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, малого, середнього та великого бізнесу, державних установ, комунальних закладів, неурядових організацій м. Маріуполь, у квітні-червні 2020 року, щодо рівня сформованості загальних та професійних компетентностей у випускників з вищою освітою, напрямів вдосконалення освітніх програм та підвищення якості освіти у закладах вищої освіти, бачення перспектив співпраці роботодавців з ЗВО міста.

Звіт підготовлено у рамках Проєкту EduSpace, що реалізується Консорціумом у складі Донецького державного університету управління, Донецького юридичного інституту Міністерства внутрішніх справ України, Університету Генуї (Італія), Виконкому Маріупольської міської ради в партнерстві з ГО «Фонд розвитку Маріуполя» та «Зелений центр МЕТІНВЕСТ», у межах Програми Європейського Союзу «Підтримка ЄС переміщеним вищим навчальним закладам на Сході України».

Запит бізнесу і громади на освітні продукти закладів вищої освіти Маріуполя:
звіт за результатами експертного опитування / Укл. А.В. Стойка, Н.О. Никифоренко, М.М. Чаплик.

Маріуполь: ДонДУУ, 2020. 42 с.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

АТ – акціонерне товариство

БФ – благодійний фонд

ГО – громадська організація

ДВНЗ «ПДТУ» – Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет»

ДонДУУ – Донецький державний університет управління

ДонНМУ – Донецький національний медичний університет

ДЮІ – Донецький юридичний інститут

ЄС – Європейський Союз

ЗВО – заклад вищої освіти

ІТ – інформаційні технології

КБ – комерційний банк

ККП – комерційне комунальне підприємство

КП «Маріупольське ВУ ВКГ» – Комунальне підприємство «Маріупольське виробниче управління водопровідно-каналізаційного господарства»

МДУ – Маріупольський державний університет

МК – металургійний комбінат

НУО – неурядова організація

ОМС – органи місцевого самоврядування

ПК – персональний комп'ютер

ПП – приватне підприємство

ПрАТ – приватне акціонерне товариство

ПрАТ «ММК ім. Ілліча» – Приватне акціонерне товариство «Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча»

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

ТОП – верхні позиції рейтингу

ФОП – фінансова особа підприємець

PR – зв'язки з громадськістю (Public Relations)

STEM – наука, технології, інженерія, математика (Science, Technology, Engineering and Mathematics)

ЗМІСТ

**Мета та методика
опитування**

6

сторінка

Висновки

12

сторінка

**Основні результати
експертного опитування**

17

сторінка

МЕТА ТА МЕТОДИКА ОПИТУВАННЯ

З 10 квітня по 30 червня 2020 року, в рамках Проєкту EduSpace, що реалізується Консорціумом у складі Донецького державного університету управління, Донецького юридичного інституту Міністерства внутрішніх справ України, Університету Генуї (Італія), Виконкому Маріупольської міської ради в партнерстві з ГО «Фонд розвитку Маріуполя» та «Зелений центр МЕТІНВЕСТ», в межах Програми Європейського Союзу «Підтримка ЄС переміщеним вищим навчальним закладам на Сході України», було проведено експертне опитування представників місцевої влади, бізнесу та громади м. Маріуполь.

Мета опитування:

з'ясувати запит роботодавців на бакалаврські та магістерські освітні програми, пропонувані ЗВО міста, а також їхні вимоги щодо компетентностей випускників з вищою освітою.

Завдання дослідження:

ВИЗНАЧИТИ:

- фахівців з вищою освітою якого профілю найбільше бракує на ринку праці Маріуполя;
- які освітні продукти ЗВО з точки зору спеціальностей, освітнього ступеня, форми та вартості навчання, програмних результатів навчання є найактуальнішими для бізнесу та громади;
- які компетентності у випускників є найрозвинутішими, які – найменш розвинутими, які компетентності потребують розвитку в перспективі;
- яку роль роботодавці відводять hard skills та soft skills² фахівців, ґендерним аспектам профільної підготовки;
- в яких напрямках та форматах стейкхолдери бачать співпрацю з ЗВО, як оцінюють перспективи дуальної освіти, спільної реалізації короткострокових програм підвищення кваліфікації;
- яку роль стейкхолдери відводять місцевим ЗВО в розвитку неформальної освіти;
- які напрямки та формати неформальної є найзатребуванішими в місті.

з'ясувати:

- спільне й відмінне в поглядах і оцінках експертів, залежно від сфери їхньої діяльності.

Географія дослідження:

м. Маріуполь – найбільше місто Донецької області (без урахування тимчасово окупованої території Донецької області), з чисельністю населення 388 473 осіб віком 18+ на 01.01.2020 р³., з 7-ма закладами вищої освіти.

² Hard skills – «жорсткі навички» або професійні компетентності, необхідні для безпосереднього виконання професійних функцій; Soft skills – «м'які навички» або загальні/універсальні компетентності – інтелектуальні, вольові, соціальні, комунікаційні, пов'язані з особистісними характеристиками.

³ Головне управління статистики Донецької області. Офіційний сайт. URL: <http://www.donetskstat.gov.ua/>

Цільова аудиторія:

представники органів державної влади та органів місцевого самоврядування, малого, середнього та великого бізнесу, державних установ, комунальних підприємств, неурядових організацій м. Маріуполь, які є перспективними працедавцями для випускників ЗВО міста.

У Маріуполі станом на 01.08.2020 року функціонує 2 248 малих підприємств, 265 середніх, десяток великих підприємств (Маріупольський металургійний комбінат імені Ілліча, Металургійний комбінат «Азовсталь», Маріупольський міський торговельний порт, Азовський судноремонтний завод та ін.), 36 комунальних підприємств, понад 650 громадських організацій⁴.

Методика опитування:

опитування проводилось шляхом самозаповнення експертами опитувальника, за допомогою Google-форми.

Опитувальник містив 24 запитання (7 – закритих, 17 – відкритих, з формулюванням розгорнутих відповідей), розподілені за 3-ма блоками: «Оцінка стейкхолдерами випускників ЗВО», «Бачення співпраці ЗВО зі стейкхолдерами», «Соціально-демографічний блок».

Вибіркова сукупність:

склала 53 експерти. Вибірка – цільова. Рекрутинг експертів здійснювався на основі попередньої кабінетної аналітики та методом «снігової кулі».

Розподіл експертів за статтю – 37 жінок (69,8%) та 16 чоловіків (30,2%).

Вік експертів: 18-29 років – 7 респондентів (13,2%), 30-39 років – 22 респонденти (41,5%), 40-49 років – 15 респондентів (28,3%), 50-59 років – 9 респондентів (17%).

За рівнем освіти експерти розподілилися наступним чином: 1 респондент (1,9%) – із загальною середньою освітою, 3 респонденти (5,7%) – з першим ступенем вищої освіти (бакалаври), 32 респонденти (60,4%) – з другим ступенем вищої освіти (магістри або спеціалісти), 12 респондентів (22,6%) – з двома та більше вищими освітами та 5 респондентів (9,4%) – з науковим ступенем.

⁴ Маріупольська міська рада. Офіційний сайт. URL: <https://mariupolrada.gov.ua/>

Вибіркова сукупність склала

53

респонденти

З них

30,2%

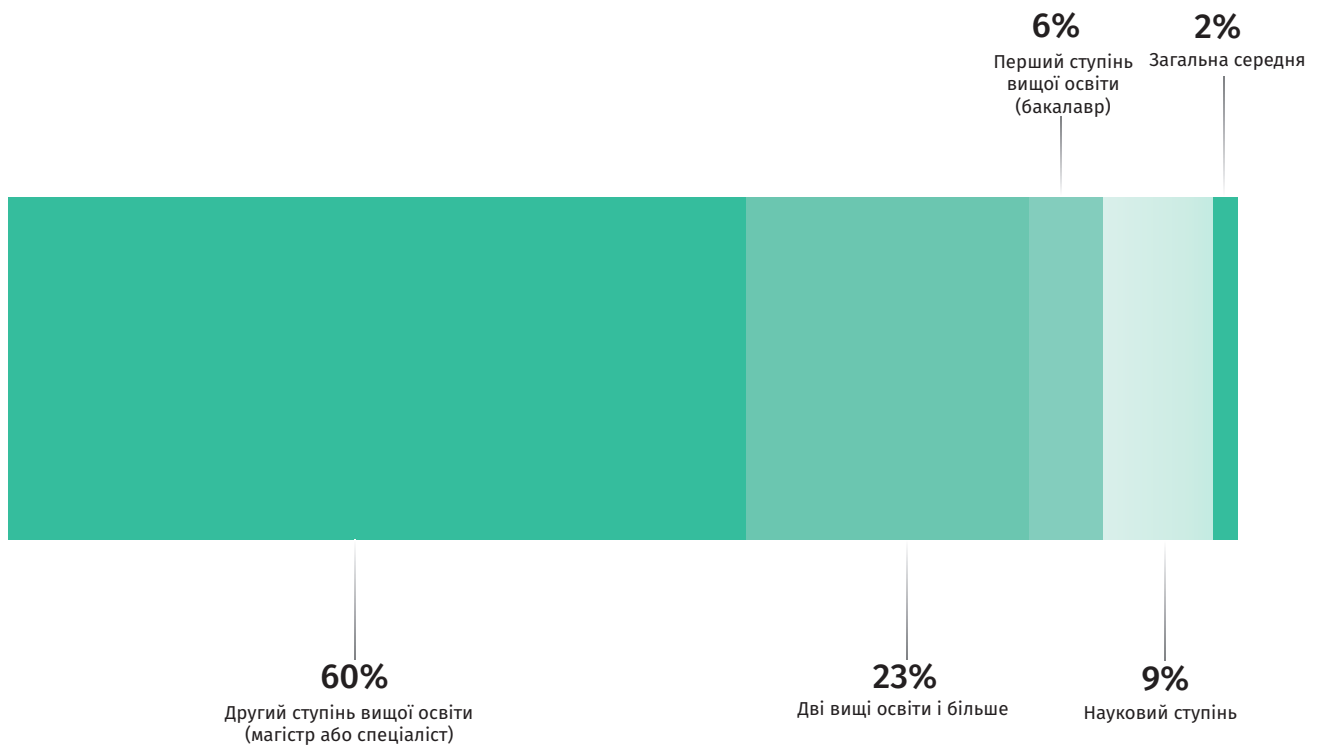
16 чоловіків

69,8%

37 жінок

Рівень освіти експертів

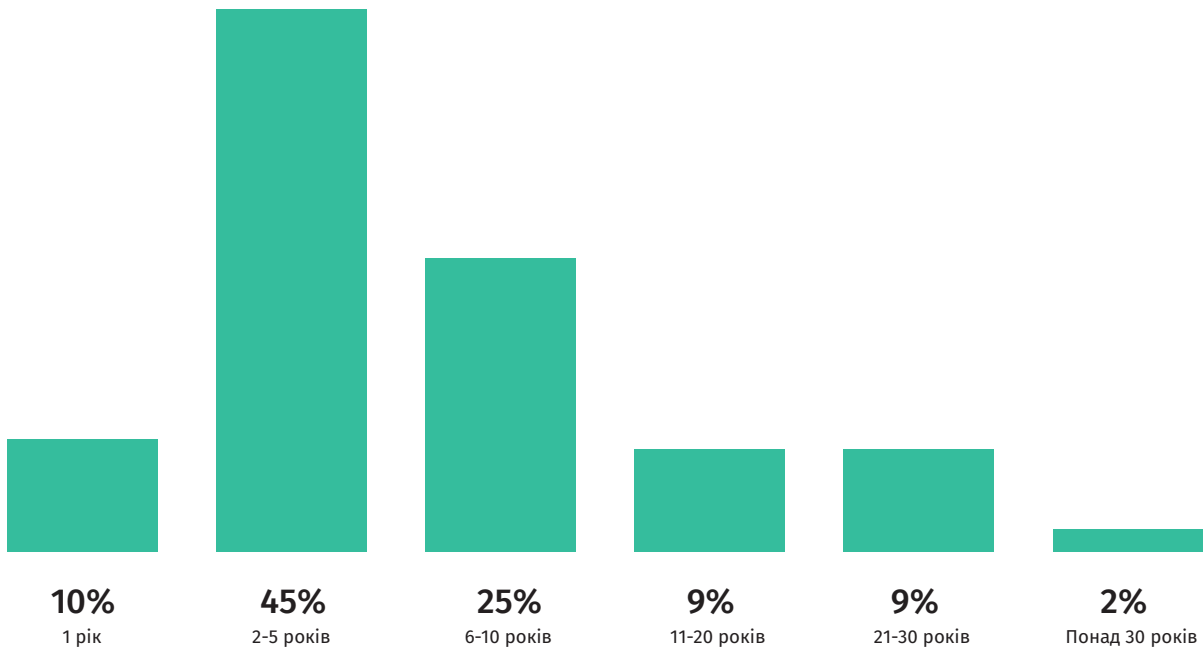
Розподіл відповідей респондентів на запитання «Ваша освіта»,
n=53, %



Стосовно обійманих посад, то експерти представляли головню керівний склад підприємств / установ / організацій, або виступали власниками бізнесу: директор (в.о. директора, заступник директора) – 14 експертів (26,5%); начальник (у тому числі – начальник відділу, підрозділу, управління) – 8 експертів (15,2%); керівник(ця) (у тому числі – керівник підрозділу, керівник-робітник) – 7 експертів (13,3%); власник(ця) – 4 експерти (7,6%); менеджер, управляючий(а) – 3 експерти (5,7%); головний спеціаліст – 3 експерти (5,7%). Крім того, 4 експертки (7,6%) вказали, що є головами / керівницями громадських організацій, 6 експертів (11,4%), відповідаючи на запитання щодо своєї посади, вказали конкретну професію (лікар ветеринарної медицини, нотаріус, оператор безпілотних літальних апаратів), або, що вони є експертами, фахівцями («спеціаліст по роботі з волонтерами», «фахівець з управління проєктами», «експерт»). 3 експерти (5,7%) не вказали своєї посади.

Досвід роботи експертів

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Досвід Вашої роботи на підприємстві / в установі / в організації, яке / яку Ви представляєте (у роках), n=53, %

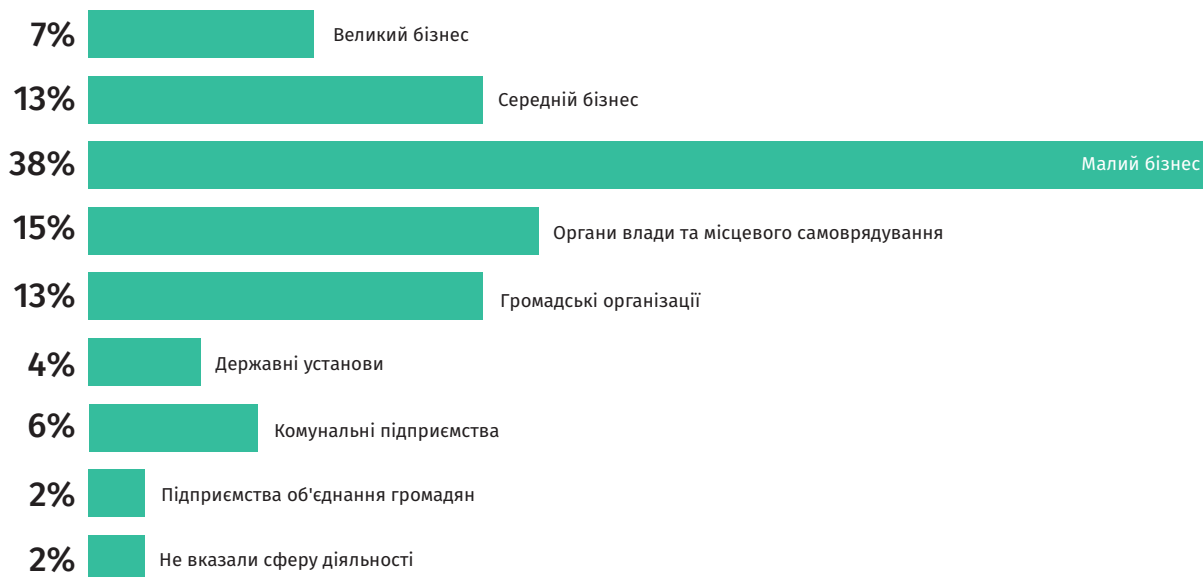


Щодо досвіду роботи на підприємстві / в установі / в організації, яке / яку вони представляють, то більшість опитаних експертів – 24 особи (45%) мають досвід роботи 2-5 років, 13 експертів (25%) – 6-10 років, 5 експертів (9,5%) – 1 рік, по стільки ж експертів відповідно мають досвід роботи 11-20 років та 21-30 років. 1 експерт зазначив, що має досвід роботи понад 30 років.

За сферою діяльності експерти розподілилися наступним чином: представники малого бізнесу – 20 респондентів (38%), середнього бізнесу – 7 респондентів (13%), великого бізнесу – 4 респонденти (7%), представники органів влади та органів місцевого самоврядування – 8 (15%), громадських організацій – 7 респондентів (13%), представники державних установ – 2 респонденти (4%), комунальних підприємств – 3 респонденти (6%), підприємства об'єднання громадян – 1 респондент та 1 респондент не уточнив сфери своєї діяльності.

Сфера діяльності експертів

Представленість в опитуванні експертів від різних сфер діяльності, n=53, %



Експерти, представили такі підприємства / установи / організації м. Маріуполь як:

- 1 Маріупольська міська рада, у тому числі: департамент по роботі з активами, архівний відділ, відділ інвестицій та управління проєктами, інспекція з благоустрою (8 експертів);
- 2 ПрАТ «ММК ім. Ілліча»;
- 3 ПрАТ «МК «Азовсталь»;
- 4 ТОВ «Метінвест-Промсервіс»;
- 5 Торговельна мережа «Сільпо»;
- 6 АТ КБ «ПриватБанк»;
- 7 ТОВ «Атмосфера»;
- 8 ТОВ «Транспортно-туристична компанія «Онікс-тур»;
- 9 ТОВ «Крабофф»;
- 10 ПП «Промтехазов»;
- 11 Туристичне агентство «Коста Ріка»;
- 12 Ветеринарна клініка «Дінго»;
- 13 ФОП «Будівельні інновації»;
- 14 ФОП «Авторська бізнес-школа Тетяни Вейдер»;
- 15 Фабрика підприємців «Азов Сمارт Бізнес»;
- 16 Мікропідприємство «Sky dream»
- 17 ГО «Рада жінок Донеччини»;
- 18 ГО «Фонд розвитку Маріуполя» (2 експерти);
- 19 ГО «Довіра» (2 експерти);
- 20 БО «Парафіяльний благодійний фонд «Карітас Маріуполь»;
- 21 ГО «За права»;
- 22 одне з районних Управлінь соціального захисту населення Маріупольської міської ради;
- 23 Підприємство «Маріупольський центр інфраструктурного розвитку»;
- 24 ККП «Маріупольтепломережа»;
- 25 КП «Комунальник»;
- 26 КП «Маріупольське ВУ ВКГ».

7 експертів зазначили профіль діяльності, без деталізації назви підприємства / установи / організації: надання послуг (2 експерти); надання будівельних послуг; надання ІТ-послуг; виробництво харчових продуктів; торгівля дитячим одягом (ФОП); нотаріат – по 1-му експерту.

10 експертів з числа ФОПів не уточнили ні профіль діяльності, ні назву підприємства; 1 експерт виявив бажання залишитись анонімним.

Оцінка стейкхолдерами підготовки випускників закладів вищої освіти

1 У дослідженні взяли участь 53 експерти з боку стейкхолдерів – підприємств / установ / організацій, які є потенційними працедавцями для випускників ЗВО м. Маріуполь. Значно більший інтерес до опитування проявили жінки, їхня доля у складі експертів становила 70%. Експерти представляли різні вікові групи – від 18 до 59 років, з них більшість – 29 експертів (54,7 %) віком до 40 років. Респонденти засвідчили компетентність щодо теми опитування своїм рівнем освіти, досвідом роботи та виконанням керівних функцій в різних сферах діяльності. Так, 52 з 53 експертів мали вищу освіту, з них більшість – 32 експерти (60,4%) були з другим ступенем вищої освіти (магістр або спеціаліст), а також майже третина – з двома й більше вищими освітами чи науковим ступенем. Більшість експертів – 29 осіб (54,7%) мали досвід роботи на підприємстві / в установі / в організації, яке / яку вони представляли – до 5 років, чверть (13 експертів) – до 10 років, решта – понад 10 років. Більшість експертів – 31 експерт (58%) представляли сферу бізнесу, 8 (15%) – органи державної влади та місцевого самоврядування, 7 (13%) – неурядові організації, решта – по 2 експерти (по 4%) – від комунальних підприємств, від державних установ, інших підприємств. Більшість експертів – 29 (54,7%) належали до вищого керівного складу підприємств / установ / організацій, 4 експерти (7,6%) були власниками(цями) підприємств, 4 експертки (7,6%) – головами / керівницями ГО, решта належали до когорти менеджерів чи фахівців.

2 Експерти визначили, що на ринку праці Маріуполя наразі відчувається гострий «дефіцит» медиків, зокрема – профільних лікарів, запит на яких посилила пандемія Covid-19; інженерів і технічних спеціалістів, зокрема – в галузі металургії та енергетики; фахівців у сфері IT, високих технологій, робототехніки; управлінців / менеджерів (проектних, інвестиційних, кризових) та офісних працівників – діловодів, референтів; вчителів (особливо STEM -циклу). Затребуваними також є фахівці у сфері обслуговування (громадське харчування, туризм), кваліфіковані юристи, маркетологи, зокрема – інтернет-маркетологи та «піарники», фахівці у сфері містобудування (архітектори-урбаністи, будівельники), спеціалісти з соціальної підтримки в кризових ситуаціях (кризові психологи, конфліктологи, соціальні працівники), підприємці, кваліфіковані економісти та бухгалтери.

3 Брак зазначених категорій фахівців, згідно з експертною думкою, зумовлений двома групами чинників: 1) несприятливими тенденціями на ринку праці й поточною соціально-політичною, економічною кон'юнктурою; 2) політикою й освітньою діяльністю місцевих ЗВО. Щодо першої групи, то чинниками «непривабливості» «дефіцитних» професій на ринку праці виступають: низька заробітна платня; низький рівень престижу, популярності спеціальності / професії; бюрократизованість сфери професійної діяльності; важкі умови праці; відсутність стабільної пропозиції роботи за фахом. «Кон'юнктурні» чинники пов'язані з відтоком абітурієнтів та випускників з міста до столиці й інших великих поліфункціональних міст; браком бюджетного фінансування; відсутністю чіткого запиту / замовлення на випускників певного фаху від стейкхолдерів – великих підприємств міста, громади; нерозвиненістю у Маріуполі сфери малого та середнього бізнесу; корупцією. Щодо другої групи чинників, які складають зону відповідальності ЗВО, то найчастіше експерти вели мову про відсутність в місті ЗВО, які б готували фахівців відповідного профілю, зокрема, йшлося про відсутність педагогічного ЗВО; про брак у наявних ЗВО належної матеріально-технічної бази та кваліфікованого кадрового складу для якісної підготовки фахівців (особливо практичної); про відставання ЗВО від інновацій, зокрема – запровадження дуальної освіти; відсутність пропозицій нових освітніх програм.

⁵ Акронім STEM позначає напрям в освіті, що охоплює природничі науки (Science), технології (Technology), технічну творчість (Engineering) та математику (Mathematics).

4 До найрозвинутіших компетентностей випускників ЗВО більшість експертів (як від бізнесу, так і від органів державної влади та ОМС, комунальних підприємств, державних установ, громадського сектору), зарахували володіння комп'ютерними технологіями (з hard skills) та переважно загальні компетентності (soft skills): володіння навичками пошуку інформації; високий рівень комунікативних навичок у цілому; здатність до швидкого навчання, перенавчання, самонавчання та розвитку; високу адаптивність; здатність до командної роботи; розвинене критичне мислення; й відзначили ґрунтовність теоретичних знань випускників ЗВО. До найменш розвинутих – головно компетентності професійні (hard skills) – брак практичної підготовки; брак профільних, спеціалізованих знань. Багато хто з експертів доволі критично оцінив також рівень розвитку певних soft skills випускників, у тому числі тих, що потрапили до ТОПу розвинутих компетентностей – комунікативних навичок, людино / клієнтоорієнтованості в роботі, лідерських навичок, здатності працювати в команді; здатності до аналітики. Компетентності, яких у випускників бракує, експерти виокремлювали активніше, ніж компетентності, що є найрозвинутішими. При цьому, більш критичну позицію демонстрували експерти зі сферу бізнесу.

5 Очіма експертів, «ідеальний випускник ЗВО», затребуваний на ринку праці нині, поряд з фаховістю / професіоналізмом, повинен мати високо розвинуті soft skills, пов'язані з вмотивованим ставленням до праці та здатністю до ефективного спілкування, а саме – бути комунікабельним, відповідальним, цілеспрямованим, здатним до самоосвіти та саморозвитку, освіченим, працьовитим, розумним, ініціативним, креативним, уважним. Прояви ж безвідповідальності, неохайності, лінощів, некомпетентності, некомунікабельності, безграмотності, безініціативності, неосвіченості, необізнаності, непунктуальності, неуважності, невмотивованості, нездатності до самоосвіти та саморозвитку можуть виступити підставами для відмови у прийомі на роботу. При цьому, відсутність вмотивованого ставлення до роботи та розвинутих навичок спілкування у випускників як підстави для відмови у прийомі на роботу відіграють важливішу роль, ніж у випадку розгляду наявності цих компетентностей як переваг.

6 На основі аналізу відповідей експертів на відкриті проєктивні запитання, вдалося виокремити 7 базових характеристик випускників, необхідних для успішного працевлаштування, а саме – відповідальність, працьовитість, компетентність, комунікабельність, ініціативність, освіченість, уважність.

7 Оцінювання експертами ступеня важливості певних характеристик та здобутків випускника ЗВО при працевлаштуванні, запропонованих у закритому запитанні анкети, підтвердило значущість поєднання hard skills зі soft skills. Як найважливіші критерії були позначені: рівень володіння комп'ютером (94,4%), рівень володіння іноземною мовою (83%), що мають відношення до hard skills, та комунікативні навички (96,2%) і лідерські здатності (83%), які належать до soft skills. Також для працевлаштування, на думку більшості опитаних експертів (від 66% до 81%), є важливим досвід роботи випускника за фахом, те, які дисципліни за фахом він вивчав, на яких базах проходив практику, успішність навчання та форма навчання – денна чи заочна / дистанційна. Серед критеріїв, які мають найменше значення при працевлаштуванні, були вказані – стать кандидата на вакантну посаду, навчання на «бюджеті» чи на «контракті», досвід волонтерської діяльності, сімейний стан.

8 Гендерно нейтральний підхід до питань працевлаштування та професійної діяльності експерти продемонстрували й при відповіді на запитання стосовно гендерних особливостей підготовки фахівців у вищій школі. Переважна більшість експертів – 36 з 53-х (68%) таких особливостей не відчуває, 13 експертів (25%) вказали на наявність певної різниці в підготовці випускників ЗВО чоловічої та жіночої статі та в їх ставленні до виконання професійних обов'язків, 4 експерти (7%) утруднились з відповіддю. Ті експерти, які відзначили гендерну різницю,

Висновки Оцінка стейкхолдерами підготовки випускників закладів вищої освіти

пояснили її переважно вмотивованішим та відповідальнішим ставленням до навчання та праці з боку дівчат.

9 Щодо різниці в підготовці випускників ЗВО освітніх ступенів «бакалавр» та «магістр», то 31 з 53-х експертів (59%) таку різницю помічає, 21 (40%) – ні, 1 експерт (1%) утруднився з відповіддю. Ті експерти, що не вбачають суттєвої різниці в підготовці бакалаврів та магістрів у ЗВО, зазначили «формальні» відмінності між даними освітніми ступенями – «статусність» магістерського рівня, «перепустку для обіймання певної посади» й відповідно – «наявність більших можливостей для працевлаштування». Експерти, що зафіксували різницю в підготовці бакалаврів і магістрів, пов'язали її з наявністю у магістрів розвинутіших компетентностей, які дозволяють їм виконувати складні завдання, «розробляти стратегічні плани», самостійно приймати рішення, ефективніше комунікувати; та розвинутіших особистих якостей, які цінуються на робочому місці (психологічна зрілість, впевненість тощо); глибших теоретичних знань; більшого досвіду, практики.

10 Згідно з прогнозами експертів, через 5 років зросте запит на професіоналізм випускників ЗВО, на їхню здатність синтезувати теоретичні та практичні знання, на наявність практичного досвіду за фахом, а також – на наявність суміжних кваліфікацій. При цьому, значущість soft skills не зменшиться, але дещо модифікується їх набір. Цінуватимуться: інноваційне мислення й націленість на постійний саморозвиток та самовдосконалення; комунікативні здібності та навички; відповідальність; креативність; соціальна орієнтованість і громадський активізм, лідерство, цілеспрямованість. Ще вагомішу роль при працевлаштуванні відіграватимуть високий рівень володіння комп'ютером, новітніми інформаційними технологіями, та знання іноземних мов, зокрема – англійської. При цьому, запит на знання англійської мови більше надходив від експертів, що представляли органи державної влади та ОМС, НУО, комунальні підприємства. У цілому, щодо ТОП-5 компетентностей випускників ЗВО, які будуть найзатребуванішими у 2025 році, то експерти з різних сфер (як бізнесу, так і не-бізнесу) проявили певну однаковість.

11 Серед нових компетентностей випускників, на формування яких ЗВО слід орієнтуватись вже зараз, експерти вказали: вміння швидко адаптуватись, «швидко трансформувати знання в досягнення», «швидко перемикатись на виконання інших задач», продукувати ідеї, швидко знаходити вихід зі складних ситуацій й приймати рішення, у тому числі колегіально, «розробляти програмні і технічні рішення», мислити стратегічно, «мислити контекстно», здійснювати роботу над помилками, прогнозувати.

Співпраця ЗВО зі стейкголдерами

12

У цілому, оцінюючи рівень співпраці закладів вищої освіти зі стейкголдерами – підприємствами / установами / організаціями, експерти визнали цей рівень посереднім. Позитивнішу оцінку було зафіксовано стосовно співпраці ЗВО та громадських організацій, більш негативну – стосовно співпраці ЗВО з представниками бізнес-структур та комунальними установами.

13

Щодо досвіду співпраці ЗВО з підприємствами / установами / організаціями, представники яких взяли участь в опитуванні, то 33 з 53-х експертів (62%) зазначили, що такий досвід є, а 20 (28%), що поки що такого досвіду немає. Серед ЗВО Маріуполя, з якими експерти підтвердили співпрацю, були названі: Маріупольський державний університет (МДУ); Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет» (ПДТУ); Донецький державний університет управління (ДонДУУ); Донецький юридичний інститут (ДЮІ); Донецький національний медичний університет.

14

Як найпоширеніші форми співпраці ЗВО з підприємствами / установами / організаціями, які представляли експерти, вказувались – прийом студентів ЗВО на практику та працевлаштування випускників ЗВО. Дещо менш поширеними формами співпраці є підвищення кваліфікації співробітниками підприємств / устанів / організацій на базі ЗВО – здобуття «другої вищої освіти», проходження короткострокових курсів перепідготовки тощо, залучення практиків з числа стейкголдерів до навчального процесу в ЗВО. При відповідях на відкриті запитання перелік апробованих форм співпраці був розширений експертами за рахунок профорієнтаційних зустрічей – екскурсій, ярмарок вакансій; спільного проведення конференцій. З такими формами співпраці як запровадження дуальної освіти, обговорення та оцінка стейкголдерами освітніх програм у ЗВО, підвищення кваліфікації викладачів на базах стейкголдерів, понад 2/3 експертів (від 66 до 73,6%) ще не стикалися. Одиначні відповіді стосувались проведення стажувань для студентів та виділення додаткових стипендій.

15

Перспективи співпраці ЗВО міста з роботодавцями, експерти вбачають головним чином у розвитку традиційних форм взаємодії – проходженні практики студентами на їх базах (але при збільшенні часових обсягів практики та відмові від формального підходу щодо її організації та проведення), у активнішій участі роботодавців у навчальному процесі – проведенні тренінгів, майстер-класів, лекцій і практичних занять у ЗВО. Серед відносно нових напрямів співпраці були зазначені: реалізація спільних проєктів, у тому числі наукових та соціальних; спільна розробка й оновлення освітніх програм ЗВО та освітніх курсів; стажування студентів на підприємствах, в установах та організаціях; «перехресне» підвищення кваліфікації (на підприємствах, в установах та організаціях для викладачів ЗВО, на ЗВО представників стейкголдерів (особливо старшого віку); дуальна освіта.

16

Задля підвищення конкурентоспроможності молоді з вищою освітою на ринку праці експерти вважають необхідним не лише налагодження «тіснішої», системної, співпраці ЗВО з потенційними роботодавцями, а й зміну підходів до організації навчання й викладання у ЗВО – в першу чергу – за рахунок посилення практичної / прикладної складової навчання, запровадження спеціалізацій та поглибленої профільної підготовки; використання інноваційних технологій, запровадження «жорсткішої» системи оцінювання знань та зміни мотивації студентів до навчання; покращення матеріально-технічної бази та оновлення кадрового складу. Від ЗВО стейкголдери очікують швидшої адаптації до змін кон'юнктури на ринку праці. В цьому напрямку експертами були висловлені пропозиції закладам вищої освіти здійснювати моніторинг працевлаштування своїх випускників та їх кар'єрного просування, здійснення та врахування результатів оцінювання роботодавцями профільної підготовки випускників, вивчення кадрових потреб роботодавців, обговорення з роботодавцями тенденцій на ринку праці задля прогнозування запиту на робочу силу.

17 Стосовно фокусу освітніх програм ЗВО – вузькопрофільності / спеціалізованості чи навпаки – інтегрованості / міждисциплінарності, то з 53-х експертів – 14 (26%) надали пріоритет вузькопрофільним програмам; 20 експертів (38%) – інтегрованим; 10 експертів (19%) – як вузькопрофільним, так і інтегрованим – залежно від сфери діяльності (перші – переважно для технічної сфери, будівництва, медицини, другі – для гуманітарної, економічної, екологічної, юридичної сфер, менеджменту), 9 експертів (17%) утруднились з відповіддю.

18 37 з 53-х експертів (70%) позитивно сприймають можливості розвитку soft skills молоді Маріуполя у секторі неформальної освіти, через тренінги, онлайн-курси, вебіари, авторські, профільні курси, семінари, воркшопи, сертифікатні, міждисциплінарні програми. Більшість експертів – 32 (або 61%) продемонстрували високі показники довіри до неформальної освіти. При цьому, ступінь довіри / недовіри до неформальної освіти відрізнявся в залежності від сфери діяльності експертів та рівня їхньої освіти. Високий ступінь довіри спостерігався серед експертів, що представляли державні установи, громадські організації, малий бізнес. Натомість більшу недовіру до неформальної освіти було зафіксовано серед представників великого та середнього бізнесу. Мало довіряють неформальній освіті також експерти з високим рівнем академічної освіти – ті, що мають дві та більше вищі освіти або другий ступінь вищої освіти.

19 Ресурс неформальної освіти поки мало використовується самими роботодавцями для підвищення кваліфікації й розвитку загальних компетентностей фахівців. В якості осередків неформальної освіти в місті експертами були вказані ХАБ «Халабуда», «Beetroot Academy», БФ «Карітас Маріуполь», Центр розвитку стартапів «1991 Маріуполь», Фабрика підприємців «Азов Смарт Бізнес».

ОСНОВНІ РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТНОГО ОПИТУВАННЯ

На запитання «На Вашу думку, фахівців з вищою освітою якого профілю сьогодні найбільше бракує на ринку праці Маріуполя?» 53 експерти сформулювали 91 пропозицію.

До ТОП-5 «найдефіцитніших» професій потрапили:

- 1** медики (зокрема, профільні лікарі – алергологи, імунологи, вірусологи, психіатри) (16 відповідей);
- 2** інженери й технічні спеціалісти (зокрема, в галузі металургії та енергетики) (15 відповідей);
- 3** фахівці у сфері ІТ, високих технологій, робототехніки (11 відповідей);
- 4** управлінці / менеджери (у тому числі проєктні, інвестиційні, кризові) (7 відповідей) та офісні працівники – діловоди, референти (2 відповіді);
- 5** вчителі (особливо STEM-циклу) (8 відповідей).

На думку експертів, також у місті відчутним є запит на:

- фахівців у сфері обслуговування, у тому числі – громадського харчування (3 відповіді), туризму (1 відповідь), пошиву одягу (1 відповідь);
- кваліфікованих юристів (4 відповіді);
- маркетологів (у тому числі, фахівців у сфері PR, інтернет-маркетингу) (4 відповіді);
- фахівців у сфері містобудування (від архітекторів-урбаністів, будівельників – до технічних фахівців вузького профілю – зокрема, з водовідведення, ремонту та експлуатації водних мереж) (4 відповіді);
- спеціалістів з соціальної підтримки в кризових ситуаціях (психологів, у тому числі – кризових (2 відповіді), конфліктологів (1 відповідь), соціальних працівників (1 відповідь);
- кваліфікованих фахівців економічного профілю – економістів, бухгалтерів, підприємців (3 відповіді).

Брак фахівців із вищою освітою на ринку праці Маріуполя

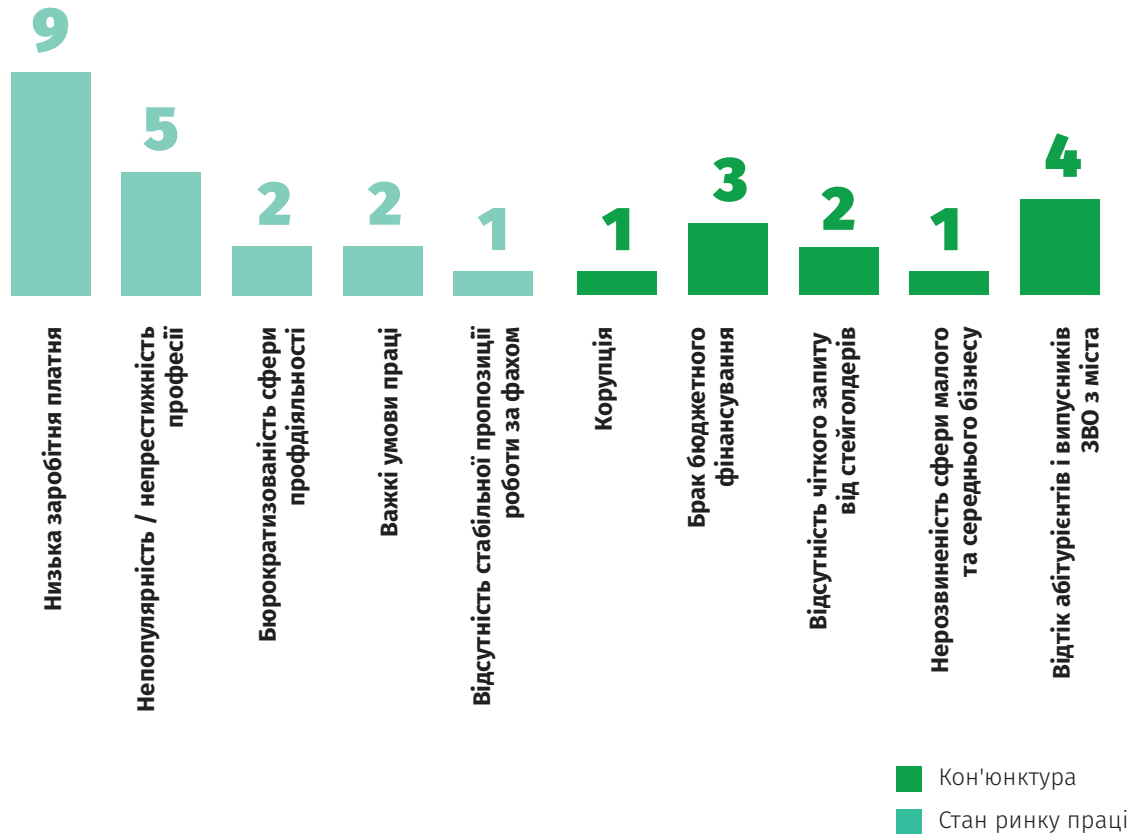
Варіанти відповідей експертів на запитання «На Вашу думку, фахівців з вищою освітою якого профілю сьогодні найбільше бракує на ринку праці Маріуполя?», n=53, кількість відповідей



Основні результати експертного опитування

Причини "дефіциту" певних фахівців на ринку праці Маріуполя

Варіанти відповідей експертів на запитання щодо зумовленості «дефіциту» певних фахівців у Маріуполі станом ринку праці та поточною кон'юнктурою, n=53, кількість відповідей



Серед одиничних пропозицій були озвучені: вихователі, політологи, перекладачі, дизайнери, екологи, фахівці у сфері сільського господарства, ветеринари.

Щодо бачення причин «дефіциту» відповідних фахівців з вищою освітою на ринку праці Маріуполя, то 53 експерти сформулювали 63 відповіді, серед яких 59 презентують чинники-бар'єри / негативні чинники і лише 4 – чинники-стимули, такі як – природню динаміку ринку праці, розвиток технологій, що зумовлюють зростання попиту на певні спеціальності.

Негативні чинники експерти пов'язали майже винятково із зовнішніми обставинами. Лише в 1-й відповіді йшлося про брак особистої мотивації та відповідальності у абітурієнтів щодо здобуття затребуваних у місті професій. В експертному опитуванні доволі чітко окреслились 2 групи зовнішніх негативних обставин – таких, що характеризують стан ринку праці та поточну кон'юнктуру – соціально-економічну, політичну, соціокультурну (30 відповідей), і таких, що пов'язані з політикою місцевих ЗВО та якістю пропонованої ними в місті вищої освіти (28 відповідей).

Щодо ринку праці, то експерти наголошували на таких чинниках «непривабливості» на ньому «дефіцитних» професій, як: низька заробітна платня (9 відповідей); низький рівень престижу, популярності спеціальності / професії (5 відповідей); бюрократизованість сфери професійної діяльності (2 відповіді); важкі умови праці (2 відповіді); відсутність стабільної пропозиції роботи за фахом (1 відповідь).

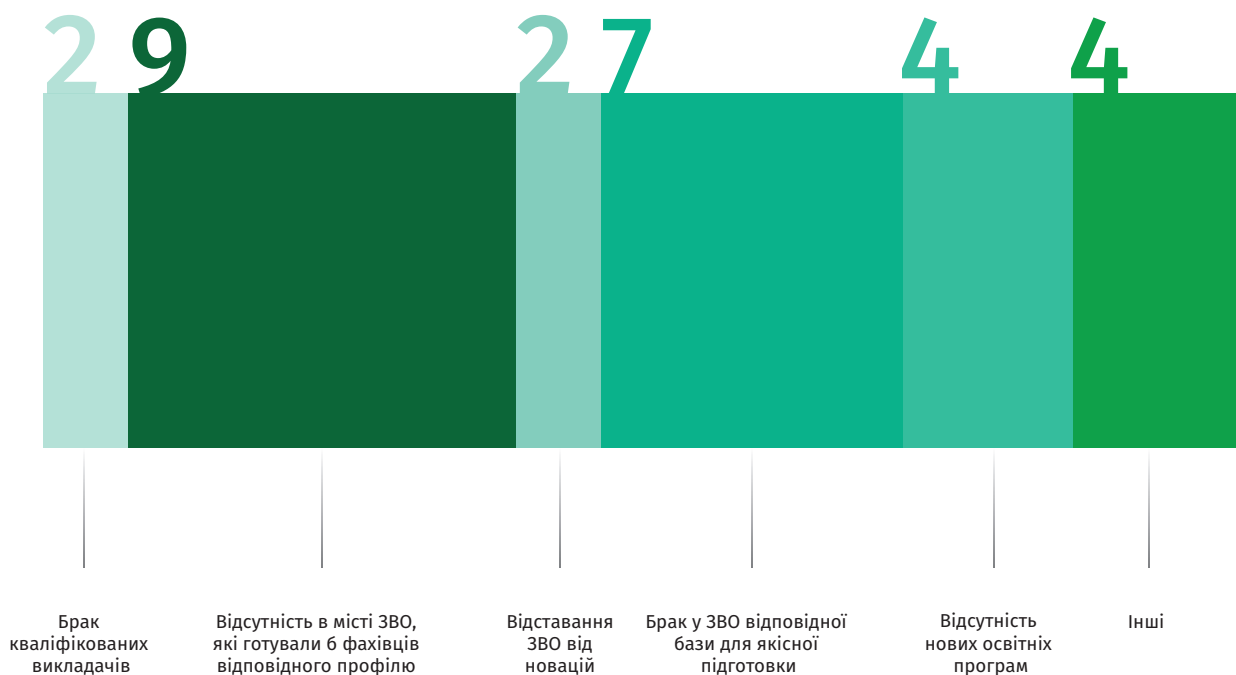
Серед несприятливих кон'юнктурних чинників експертами були названі: відтік абітурієнтів та випусників з міста до столиці й інших великих поліфункціональних міст, спричинений близькістю Маріуполя до зони військових дій, нестабільністю соціально-економічної ситуації в місті (4 відповіді); брак бюджетного фінансування (3 відповіді); відсутність чіткого запиту / замовлення на випусників певного фаху від стейкхолдерів – великих підприємств міста, громади (2 відповіді); нерозвиненість у Маріуполі сфери малого та середнього бізнесу (1 відповідь); корупція (1 відповідь).

Основні результати експертного опитування

Щодо зони відповідальності ЗВО, то найчастіше звучали такі відповіді: в місті наразі відсутні ЗВО, які готували б фахівців відповідного профілю (9 відповідей); наявні ЗВО не мають належної бази для якісної системної підготовки, особливо практичної (7 відповідей), та кваліфікованого кадрового складу (2 відповіді); наявні ЗВО не встигають за новачками у сфері управління освітою (2 відповіді), не пропонують оновлених освітніх програм, у тому числі – вузькопрофільних, не користуються можливостями дуальної освіти (4 відповіді). Одиначні відповіді стосувались також високої вартості навчання у ЗВО та недостатньо активної профорієнтаційної роботи, складності опанування певних спеціальностей (зокрема – окремих іноземних мов), незначної кількості випускників ЗВО за певними спеціальностями.

Причини "дефіциту" певних фахівців на ринку праці Маріуполя з точки зору відповідальності ЗВО

Варіанти відповідей експертів на запитання щодо зумовленості «дефіциту» певних фахівців на ринку праці Маріуполя політикою та діяльністю ЗВО, n=53, кількість відповідей



Основні результати експертного опитування

На запитання – «3 точки зору профілю Вашої діяльності, які компетентності (здатності, знання, вміння, навички) у випускників ЗВО Маріуполя на сьогодні є найбільш розвинутими?», 45 з 53 експертів сформулювали 84 варіанти позитивних відповідей. 2 експерти зазначили, що таких компетентностей «немає», а 3-є були ще критичнішими, й відзначили, що «на сьогодні за всіма напрямками відчувається брак знань, тому ... недоцільно виділяти щось», а також, що єдиною відмінною рисою сучасних випускників на ринку праці є їхня «здатність не проявляти соціальну активність» та «отсутствие желання повышать свой уровень». Слід зазначити, що критичну позицію зайняли головним чином експерти зі сфери бізнесу.

До ТОП-5 найрозвинутіших компетентностей молоді з вищою освітою більшість експертів віднесли:

- 1** володіння комп'ютерними технологіями (8 відповідей) та навичками пошуку інформації (5 відповідей);
- 2** комунікабельність, комунікативні навички (12 відповідей);
- 3** здатність до швидкого перенавчання, самонавчання, розвитку (7 відповідей);
- 4** високу адаптивність (5 відповідей);
- 5** здатність до командної роботи, взаємодії (4 відповіді); ґрунтовні теоретичні знання (4 відповіді); розвинене критичне мислення (4 відповіді).

Також експерти відзначали розвиненість у молоді з вищою освітою амбіцій та самовпевненості (3 відповіді), гнучкості (3 відповіді), здатності до планування та організації діяльності (2 відповіді), дисциплінованості (2 відповіді), вміння працювати з документами (2 відповіді), навичок мобільності (2 відповіді); володіння іноземними мовами (2 відповіді); націленості на результат (2 відповіді).

Серед одиничних відповідей експертів були зафіксовані такі особисті якості й здібності випускників ЗВО як ініціативність, активність («у поведінці, у роботі, у готовності залучатись до процесів, зацікавленість, бажання змін»), толерантність («повага до різноманітності та мультикультурності»), креативне мислення і свобода думок, готовність до змін, творчі здібності, професійні компетентності, такі як знання менеджменту й маркетингу, нормативно-правової бази; вміння спрощувати задачі й делегувати повноваження, знаходити вихід зі складних ситуацій, вести ділові переговори, презентувати себе; розвинуті лідерські навички.

Найрозвинутіші компетенції випускників ЗВО

Варіанти відповідей експертів на запитання «З точки зору профілю Вашої діяльності, які компетентності (здатності, знання, вміння, навички) у випускників ЗВО Маріуполя на сьогодні є найбільш розвинутими?», n=45, кількість відповідей



Щодо бачення ТОП-5 найрозвинутіших компетенцій випускників ЗВО, до яких переважно увійшли soft skills, то тут експерти з різних сфер (як від бізнесу, так і від органів державної влади та ОМС, комунальних підприємств, державних установ, НУО) виказали однотайність. При оцінці ж професійних компетентностей та особистих якостей, яких вимагає профіль певної діяльності, проявилась певна специфіка, обумовлена приналежністю експертів до тієї чи іншої сфери діяльності. Приміром, представники бізнесу відзначали якіснішу професійну підготовку випускників у сфері ІТ, металургії, менеджменту, маркетингу, а експерти від органів місцевого самоврядування високо оцінювали компетентності ефективних управлінців (здатність до планування й організації діяльності, робота з документами, креативність і здатність до розв'язання складних завдань, орієнтація на результат тощо), представники НУО – громадську активність (ініціативність, активність), толерантність, уміння працювати з інформацією.

Основні результати експертного опитування

Стосовно того, яких компетентностей (здатностей, знань, умінь, навичок) найбільше бракує випускникам ЗВО міста, то 52 з 53-х експертів сформулювали 108 варіантів відповідей.

Як 5 головних недоліків у підготовці випускників ЗВО вони визнали:

- 1** брак практичної підготовки, у тому числі – досвіду роботи за фахом чи стажування в реальних умовах (15 відповідей);
- 2** брак профільних, спеціалізованих знань (7 відповідей);
- 3** недостатню розвиненість комунікативних навичок (6 відповідей);
- 4** брак людино / клієнтоорієнтованості в роботі (5 відповідей);
- 5** брак лідерських навичок (4 відповіді) та здатності працювати в команді (4 відповіді); брак аналітичних вмінь (4 відповіді).

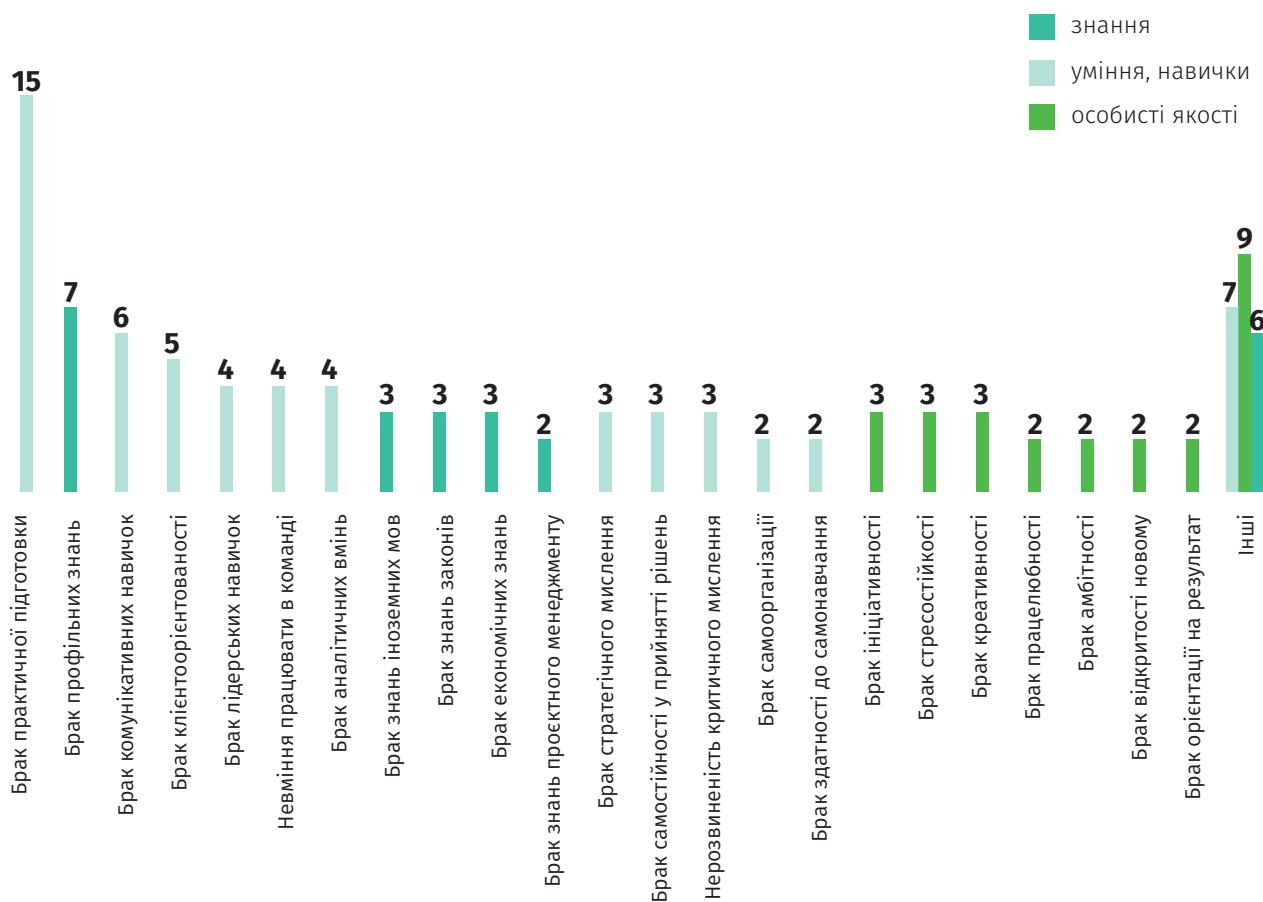
Щодо конкретизації того, яких саме знань бракує сучасним випускникам ЗВО, то експерти зазначили недостатність: знань у цілому, як теоретичних, так і практичних (3 відповіді) – «майже ніхто не хоче вивчати дисципліни вузів...»; «практически все, что они получили в вузе, – поверхностно и фрагментарно»; знань іноземних мов (3 відповіді); знань законів (3 відповіді); сучасних економічних знань (3 відповіді), у тому числі – правил ведення бізнесу, фінансової грамотності; знань проєктного менеджменту (2 відповіді); знань у сфері міжнародного права (1 відповідь); знань комп'ютерних програм (1 відповідь); наукової грамотності (1 відповідь).

Стосовно браку конкретних умінь та навичок у випускників ЗВО експерти відзначали: недостатню сформованість / розвиненість у них стратегічного мислення (3 відповіді) – «випускникам ЗВО Маріуполя бракує бажання думати на перспективу і бажання по-справжньому змінювати життя міста, або випускники не вміють мислити довгостроковими проєктами ...», критичного мислення (3 відповіді), здатності самостійно приймати рішення (3 відповіді); здатності до самоорганізації, тайм-менеджменту (2 відповіді); здатності до навчання / самонавчання (2 відповіді). Одиначні відповіді стосувались уміння системно мислити, ораторських навичок та вміння обґрунтовувати власну позицію; вміння застосовувати в роботі міжнародний досвід, уміння заглиблюватись у проблеми й розв'язувати їх, вміння брати на себе відповідальність, «уміння працювати в умовах багатозадачності та високого темпу», організаційних навичок.

Щодо особистих якостей, яких, на думку експертів, бракує випускникам ЗВО, то їх спектр виявився доволі широким. Ішлося про брак: ініціативності (3 відповіді), стресостійкості / емоційної витривалості (3 відповіді), креативності / творчого, нестандартного мислення (3 відповіді), працелюбності / працездатності (2 відповіді), амбітності (2 відповіді), відкритості новому (2 відповіді), орієнтації на результат (2 відповіді). Одиначні відповіді стосувались браку цілеспрямованості, особистої відповідальності, сміливості, рішучості, наполегливості, терплячості, гнучкості.

Компетентності, яких бракує у випусників ЗВО

Варіанти відповіді експертів на запитання «З точки зору профілю Вашої діяльності, яких компетентностей (здатностей, знань, вмінь, навичок) найбільше бракує випусникам ЗВО міста?», n=52, кількість відповідей



Акцентуючи увагу переважно на недостатній сформованості у випусників ЗВО професійних компетентностей (браку прикладних знань, практичних навичок), експерти з різних сфер – як бізнесу, такі і не-бізнесу, були доволі однотайними. Запит же на конкретні професійні компетентності та особисті якості випусників корелював зі специфікою діяльності в тій сфері, яку представляли експерти. Так, для представників великого й середнього бізнесу важливою виявилась спроможність фахівців працювати в умовах багатозаданості, а також – здатність до самоорганізації, малого бізнесу – «знання правил ведення бізнесу», проєктного менеджменту, «здатність до аналізу поточної ситуації» («заглиблення в наявну проблему»), рішучість, вміння брати на себе відповідальність, цілеспрямованість, яких у випусників ЗВО наразі бракує. Представники органів державної влади та ОМС, державних установ, «третього сектору» відзначили недостатню розвиненість у випусників клієнто / людиноорієнтованості, лідерських і комунікативних навичок (при високому рівні розвитку останніх у частини випусників). Для ефективної роботи в громадському секторі випусникам ЗВО бракує стресостійкості, емпатії, тайм-менеджменту, фінансової грамотності, нестандартного мислення, вміння розв'язувати проблеми, працювати в команді. Для роботи в НУО та ОМС важливим є знання іноземних мов. Експерти від органів державної влади та ОМС також відзначали брак підготовки у фахівців навичок користування ПК, брак економічних та юридичних знань.

Основні результати експертного опитування

На запитання – «З Вашого досвіду – наскільки відчутною є різниця в загальноосвітній та професійній підготовці випускників, що мають освітній ступінь «бакалавра» та «магістра»?», відповіді експертів розподілились наступним чином:

- так, різниця є відчутною – 25;
- так, різниця є, але не значна – 6;
- різниці майже немає – 7;
- різниці між освітніми ступенями немає, вона визначається індивідуальними якостями випускників – 3;
- немає жодної різниці – 11;
- не знаю – 1.

Отже, 31 експерт (59%) вбачає різницю в підготовці бакалаврів та магістрів, 21 (40%) – фактично ні, 1 (1%) утруднився з відповіддю.

Різниця у підготовці бакалаврів і магістрів

Розподіл відповідей респондентів на запитання «З точки зору профілю Вашої діяльності, яких компетентностей (здатностей, знань, вмінь, навичок) найбільше бракує випускникам ЗВО міста?», n=53, %



Експерти ж, які фіксували істотну різницю в підготовці бакалаврів і магістрів, пов'язували її з наявністю у магістрів:

- більш розвинутих компетентностей (9 відповідей), у тому числі тих, які дозволяють виконувати складні завдання (2 відповіді), «розробляти стратегічні плани» (2 відповіді), самостійно приймати рішення (2 відповіді), ефективніше спілкуватися (1 відповідь);
- більш розвинутих особистих якостей, що цінуються на робочому місці (8 відповідей), таких як: психологічна зрілість (2 відповіді), впевненість (2 відповіді), відповідальність (1 відповідь), цілеспрямованість (1 відповідь), амбітність (1 відповідь), соціальна активність (1 відповідь);
- більш глибоких знань (зокрема – теоретичних) (7 відповідей);
- більшого досвіду, практики (4 відповіді).

2 експерти відзначили більшу вмотивованість та певні переваги на робочому місці саме бакалаврів:

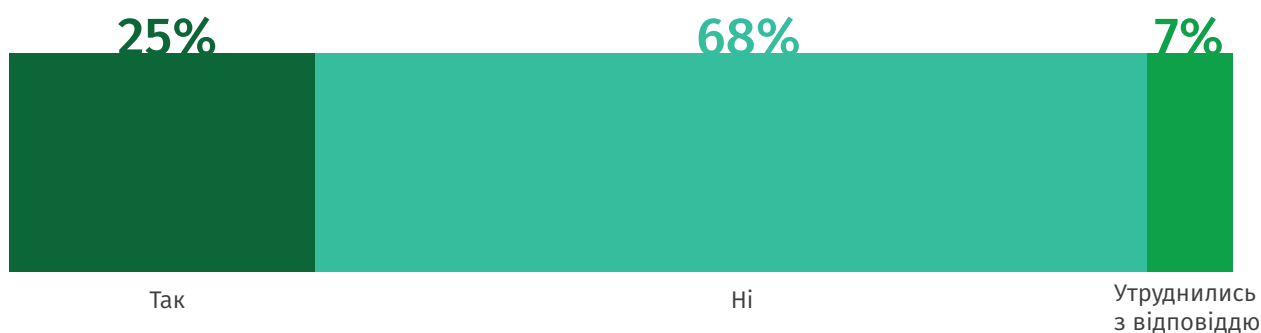
- «Бакалавры больше хотят зарабатывать сейчас и практичны. Особой разницы в знаниях я не заметил»;
- «Випускники з освітнім ступенем «магістр» мають сильнішу теоретичну базу знань, яку іноді не вміють використовувати у практичній площині. Навчання у магістратурі передбачає майбутню роботу у науковій або викладацькій сфері, й випускникам буває складно переорієнтуватись на вирішення буденних завдань з надання соціальних послуг нашим клієнтам».

На запитання – «З Вашого досвіду – чи є відчутною різниця в загальноосвітній та професійній підготовці хлопців та дівчат, що здобули вищу освіту? Якщо так, то в чому саме вона полягає?» експерти надали такі відповіді:

- так, різниця є відчутною – 10;
- так, різниця є, але не значна – 3;
- різниці майже немає – 2;
- різниці в підготовці дівчат і хлопців немає, вона визначається індивідуальними якостями – 4;
- немає жодної різниці – 30;
- не знаю – 1;
- інші варіанти відповіді – 3.

Різниця в підготовці випускників ЗВО за статтю

Розподіл відповідей респондентів на запитання «З Вашого досвіду – чи є відчутною різниця в загальноосвітній та професійній підготовці хлопців та дівчат, що здобули вищу освіту? », n=53, %



Основні результати експертного опитування

Отже, 13 експертів (25%) відчують певну різницю в підготовці випускників ЗВО чоловічої та жіночої статі та в їх ставленні до виконання професійних обов'язків, 36 (68%) – фактично ні, 4 (7%) утруднились з відповіддю.

Експерти, які відзначали різницю в підготовці хлопців та дівчат, що здобули вищу освіту, пояснювали її переважно більш вмотивованим та відповідальним ставленням до навчання та праці з боку дівчат, а не гендерною спрямованістю підготовки.

- «Дівчата більш наполегливо навчаються».
- «У дівчат більший обсяг набутих знань з різних напрямків. У хлопців – відзначається заглиблення в окрему галузь».
- «У процесі роботи трохи помітно, що дівчата більш відповідальні та уважні. Дівчата краще орієнтуються в професії».
- «Дівчата більш витримані в своїх амбіціях на займання посад, хлопці прагнуть зразу і високих окладів і добрих посад, хоча підготовчий рівень не завжди відповідає запитам».
- «Дівчата більш підготовлені, ніж хлопці, та мають бажання продовжити кар'єру».

При цьому, експерти відзначали, що хлопці раніше здобувають досвід за фахом – «15-40% з групи, а дівчата йдуть на роботу за фахом тільки на старших курсах – десь 5-10% з групи». Також, що «до спеціальностей, які дають більший заробіток і традиційно вважаються більш «чоловічими», є більш відповідальним ставлення в процесі навчання студентів».

Відповіді експертів на проєктивне запитання «За допомогою 5 прикметників, будь ласка, опишіть «ідеального» випускника ЗВО, який на Вашу думку, буде безперечно затребуваним на ринку праці», показали, що роль soft skills (207 відповідей) порівняно з hard skills (31 відповідь) є більш значущою. Так, експерти, як можливі конкурентні переваги випускників ЗВО, зазначали такі hard skills:

- професійну компетентність (9 відповідей);
- освіченість (7 відповідей);
- обізнаність (4 відповіді);
- наявність теоретичних знань (2 відповіді);
- наявність практичних знань (2 відповіді);
- наявність досвіду роботи, стажування за фахом (2 відповіді);
- володіння ІТ-технологіями, впевнене користування ПК (2 відповіді);
- вміння шукати інформацію (1 відповідь);
- вміння застосовувати знання на практиці (1 відповідь);
- наявність спеціалізованих знань та вмінь (1 відповідь).

Щодо soft skills, то найбільш цінуються на ринку праці, на думку експертів, сьогодні ті, що пов'язані з:

- вмотивованим ставленням до праці (86 відповідей): відповідальність (17 відповідей); цілеспрямованість (12 відповідей); здатність до самоосвіти та саморозвитку (10 відповідей); працьовитість (7 відповідей); уважність (6 відповідей); дисциплінованість (5 відповідей); наполегливість (5 відповідей); пунктуальність (4 відповіді); амбітність (3 відповіді); зацікавленість (3 відповіді); здатність бути «командним гравцем» (3 відповіді); вмотивованість (2 відповіді); старанність (2 відповіді); чесність (2 відповіді); стійкість (1 відповідь); відданість (1 відповідь); «залученість» (1 відповідь); лідерство (1 відповідь); кар'єроорієнтованість (1 відповідь);
- здатністю до ефективного спілкування (50 відповідей): комунікабельність / комунікативність (21 відповідь); людино / клієнтоорієнтованість (4 відповіді); ввічливість (4 відповіді); грамотність (4 відповіді); позитивна налаштованість (3 відповіді); знання іноземних мов (2 відповіді); харизматичність (2 відповіді); поважне ставлення до інших (1 відповідь); вихованість (1 відповідь); товариськість (1 відповідь); відкритість (1 відповідь); витриманість (1 відповідь); толерантність (1 відповідь); відсутність комплексів (1 відповідь); життєрадісність (1 відповідь); адекватність (1 відповідь);
- самостійністю, результативністю та оперативністю діяльності (43 відповіді): ініціативність (6 відповідей); адаптивність (4 відповіді); сміливість (4 відповіді); активність (3 відповіді); орієнтованість на результат (3 відповіді); впевненість (3 відповіді); самостійність (2 відповіді); самокритичність (2 відповіді); ефективність (2 відповіді); енергійність (2 відповіді); незалежність (1 відповідь); готовність брати відповідальність на себе (1 відповідь); здатність приймати рішення (1 відповідь); громадська активність (1 відповідь); швидкість (1 відповідь); кваліфікація (1 відповідь)

— «драйвовість» (1 відповідь); прагматизм (1 відповідь); успішність (1 відповідь); завзятість (1 відповідь); ідейність (1 відповідь); сучасність (1 відповідь).

— когнітивно-творчою сферою (28 відповідей): розумність (7 відповідей); креативність (6 відповідей); кмітливість (4 відповіді); відкритість до нового (3 відповіді); винахідливість (2 відповіді); допитливість (2 відповіді); здатність до створення нового (1 відповідь); здатність до творчості (1 відповідь); «безмежність» (1 відповідь); тямущість (1 відповідь).

За результатами відповідей на дане запитання, на основі ТОП-10 характеристик, наведених експертами, можна окреслити портрет «ідеального випускника», затребуваного на ринку праці сьогодні: комунікабельний; відповідальний; цілеспрямований; здатний до самоосвіти і саморозвитку; професійний / компетентний; освічений; працьовитий; розумний; ініціативний; креативний; уважний.

Характеристики "ідеального" випускника ЗВО

Варіанти відповідей експертів на запитання «За допомогою 5 прикметників, будь ласка, опишіть «ідеального» випускника ЗВО, який на Вашу думку, буде безперечно затребуваним на ринку праці», n=53, кількість відповідей



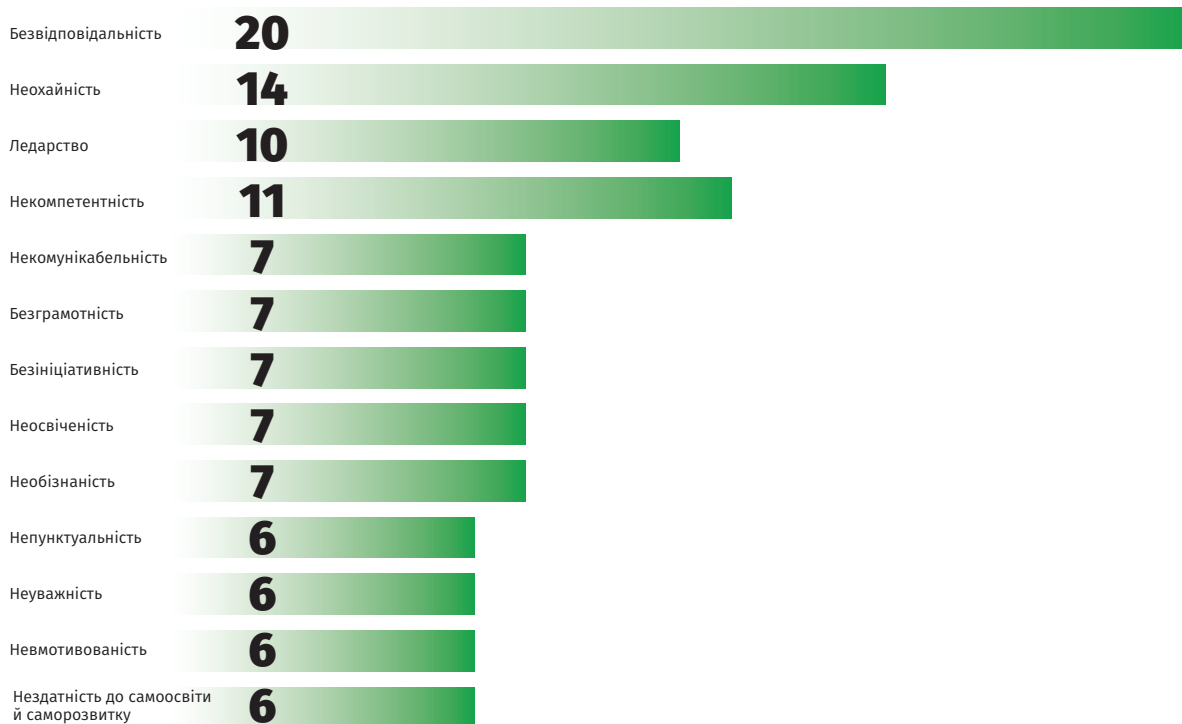
Відповіді експертів на запитання «За допомогою 5 прикметників, будь ласка, опишіть претендента на роботу, якому б ви категорично відмовили у працевлаштуванні» через «дзеркальне заперечення» підтвердили значущість 7 з 10 характеристик випускників, необхідних для успішного працевлаштування, а саме – відповідальність, працьовитість, компетентність, комунікабельність, ініціативність, освіченість, уважність.

Основні результати експертного опитування

Отже, на думку експертів, не має шансів на успішне працевлаштування випускник ЗВО, який є: безвідповідальним; неохайним; ледачим; некомпетентним; некоммунікбельним; безграмотним; безініціативним; неосвіченим; необізнаним; непунктуальним; неухажним; невмотивованим; нездатним до самоосвіти й саморозвитку. Зауважимо, що серед характеристик претендентів на вакантну посаду у даному випадку доволі значущим виявився презентаційний чинник – охайний зовнішній вигляд.

Підстави відмови у працевлаштуванні

Варіанти відповідей експертів на запитання «За допомогою 5 прикметників, будь ласка, опишіть претендента на роботу, якому б ви категорично відмовили у працевлаштуванні», n=53, кількість відповідей



Відповіді експертів на запитання «За допомогою 5 прикметників, будь ласка, опишіть претендента на роботу, якому б ви категорично відмовили у працевлаштуванні» підтвердили велику значущість при прийомі на роботу випускників soft skills (212 відповідей), поряд з hard skills (35 відповіді).

Так, експерти відповіли, що відмовлять випускнику у працевлаштуванні, якщо, він в плані професії є:

- некомпетентним (11 відповідей);
- необізнаним (7 відповідей);
- безграмотним (7 відповідей);
- неосвіченим (6 відповідей);
- недосвідченим (2 відповіді)
- не розуміє специфіку роботи за фахом (1 відповідь)
- не володіє ситуацією (1 відповідь).

Щодо soft skills, то відсутність умотивованого ставлення до роботи та розвинених навичок спілкування у випускників як бар'єру в працевлаштуванні проявили себе дещо сильніше, ніж у випадку розгляду цих soft skills в якості переваг.

Отже, відмову з боку роботодавця випускник ЗВО отримає, якщо демонструватиме:

— брак умотивованого ставлення до праці (90 відповідей), а саме: безвідповідальність (20 відповідей); лінощі (10 відповідей); безініціативність (7 відповідей); неухажливість (6 відповідей); непунктуальність (6 відповідей); невмотивованість (6 відповідей); нездатність до самоосвіти і саморозвитку (6 відповідей); недисциплінованість (4 відповіді); невміння працювати в команді (3 відповіді); брехливість, нечесність (3 відповіді); наявність шкідливих звичок (2 відповіді); консерватизм («закритість» щодо інновацій) (2 відповіді).

В одиничних відповідях йшлося також про самовдоволеність, наявність неадекватних амбіцій, або навпаки – їх відсутність, «посередність», корисливість, прояви авторитарності, аморальність, невідповідність цінностям організації, нелояльність, некерованість, незграбність, «слизькість», надокучливість, «ниття».

— неготовність / нездатність до ефективного спілкування (81 відповідь), а саме: неохайність (14 відповідей); некомунікабельність (8 відповідей); невихованість (5 відповідей); грубість (5 відповіді); хамовитість (5 відповідей); конфліктність, скандальність (4 відповіді); мовчазність (4 відповіді); закритість, замкненість (3 відповіді); нетолерантність (3 відповіді); нетактовність (3 відповіді); нахабство (3 відповіді); «нестресостійкість» (3 відповіді); брак досвіду спілкування з клієнтами (3 відповіді); нещирість (2 відповіді); невміння висловлювати думки (2 відповіді).

Одиничні відповіді стосувались агресивності, неінтелігентності, образливості, «некультурності», «неповаги», відсутності почуття гумору, нервовості, надмірної балакучості, нестриманості, пліткарства, злостивості, ґендерної нечутливості;

— брак самостійності, результативності та оперативності діяльності (25 відповідей), а саме: безініціативність (7 відповідей); пасивність, інертність (5 відповідей); зарозумілість, самовпевненість (3 відповіді); невпевненість (2 відповіді); повільність, низький темп (2 відповіді); несамостійність (1 відповідь); метушливість (1 відповідь); відсутність захоплення (1 відповідь);
 — невміння приймати рішення (1 відповідь); неорганізованість (1 відповідь);
 — впертість (1 відповідь); непосидючість (1 відповідь); боязкість (1 відповідь);
 — відсутність патріотичної позиції щодо України (1 відповідь).
 — нерозвиненість когнітивних вмінь (6 відповідей): «невміння володіти логікою» (2 відповіді); «невміння думати» (1 відповідь); обмеженість (1 відповідь);
 — «шаблонність» (1 відповідь); «тупість» (1 відповідь).

Отож, опитування дозволило виокремити певне «ядро» універсальних вимог роботодавців щодо випускників ЗВО. При цьому, широкий спектр наведених експертами професійних та особистих характеристик випускників, а також унікальність та дисперсність цих характеристик засвідчили необхідність врахування індивідуального характеру вимог роботодавців. Такі вимоги лише частково корелюють зі специфікою професійної діяльності, а більше є пов'язаними з особистими вподобаннями та життєвим досвідом конкретного роботодавця.

Відповіді експертів на закриті запитання – «На Вашу думку, при працевлаштуванні випускника ЗВО на вакантну посаду, в якій мірі є важливими наступні критерії?», унаочнили велику значущість для роботодавців поряд з hard skills фахівців – рівень володіння комп'ютером, рівень володіння іноземною мовою, досвіду роботи за фахом, таких soft skills, як комунікативні навички та лідерські здатності. Так, важливість комунікативних навичок відзначив 51 експерт або 96,2% (з них 81,1% – «дуже важливо» та 15,1% – «скоріше важливо, ніж неважливо»); рівень володіння комп'ютером – 50 експертів або 94,4% (з них 90,6% – «дуже важливо» та 3,8% – «скоріше важливо, ніж неважливо»); лідерські здатності – 44 експерти або 83% (з них 58,5% – «дуже важливо» та 24,5% – «скоріше важливо, ніж неважливо»); рівень володіння іноземною мовою – 44 експерти або 83% (з них 35,8% – «дуже важливо» та 47,2% – «скоріше важливо, ніж неважливо»); досвід роботи за фахом – 43 експерти або 81,2% (з них 47,2% – «дуже важливо» та 34% – «скоріше важливо, ніж неважливо»).

Також, на думку експертів, досить важливими виявились критерії, що характеризують умови та досвід навчання в ЗВО кандидата на вакантну посаду, а саме: які дисципліни за фахом вивчав, на яких базах проходив практику, на денній чи заочній формі навчався, яку мав успішність навчання. Так, критерій «які курси / дисципліни за фахом вивчав випускник» як важливий позначили 43 експерти або 81,1% (з них 39,6% – як «дуже важливо» та 41,5% – як «скоріше важливо, ніж неважливо»); критерій «бази проходження практики» – 42 експерта або 79,2% (з них 43,4% – як «дуже важливо» та 35,8% – як «скоріше важливо, ніж

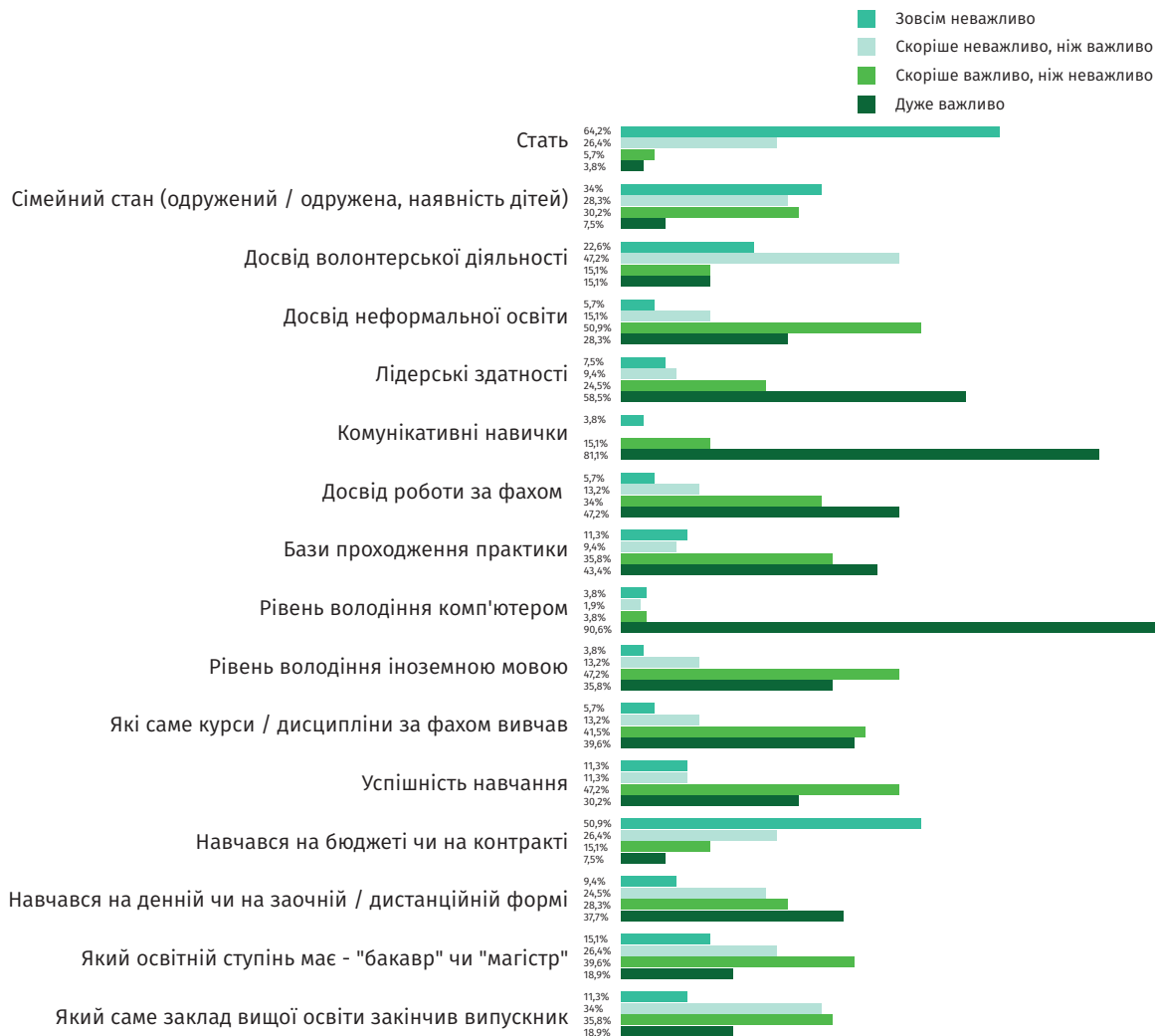
Основні результати експертного опитування

неважливо»); критерій «успішність навчання» – 41 експерт або 77,4% (з них 30,2% – як «дуже важливо» та 47,2% – як «скоріше важливо, ніж неважливо»); критерій «навчався на денній чи на заочній / дистанційній формі навчання» – 35 експертів або 66% (37,7% – як «дуже важливо» та 28,3% – як «скоріше важливо, ніж неважливо»).

Найменш значущим критерієм при оцінці випускника ЗВО як кандидата на вакантну посаду експерти вважають «стать» – 48 респондентів або 90,6% (з них 64,2% – «зовсім не важливо» та 26,4% – «скоріше неважливо, ніж важливо»), що засвідчує їхню ґендерно толерантну, «недискримінаційну» позицію. До числа неважливих критеріїв опитані представники стейкхолдерів також віднесли критерії: «навчався на бюджеті чи на контракті» – 41 експерт або 77,3% (з них 50,9% – «зовсім неважливо» та 26,4% – «скоріше неважливо, ніж важливо»); «досвід волонтерської діяльності» – 37 експертів або 69,8% (з них 22,6% – «зовсім неважливо» та 47,2% – «скоріше неважливо, ніж важливо»); «сімейний стан» – 33 експерти або 62,3% (з них 34% – «зовсім неважливо» та 28,3% – «скоріше неважливо, ніж важливо»).

Критерії оцінки випускника ЗВО при працевлаштуванні

Розподіл відповідей респондентів на запитання «На Вашу думку, при працевлаштуванні випускника ЗВО на вакантну посаду, в якій мірі є важливими наступні критерії?», n=53, %



На прогностичне запитання – «На Вашу думку, яким вимогам має відповідати випускник ЗВО в 2025 році, аби бути успішним у діяльності, що відповідає Вашому профілю?» дали інформативні відповіді 52 з 53-х експертів. 1 експерт зазначив, що вимоги до випускників через 5 років «не зміняться», решта – сформулювали 204 відповіді.

Отже, на думку експертів, через 5 років буде запит на:

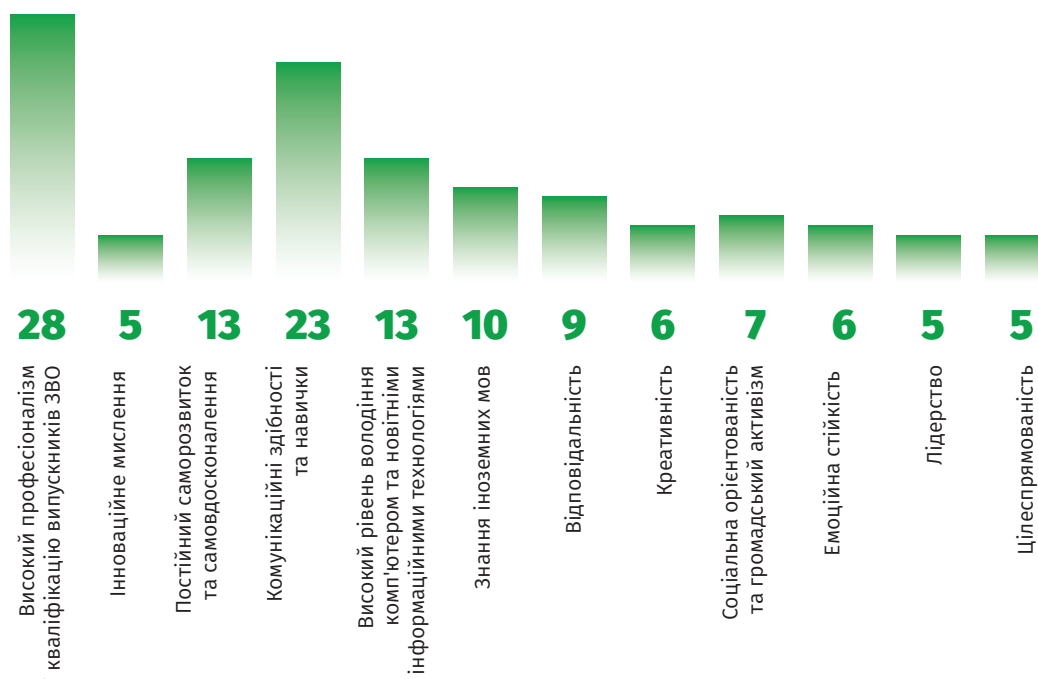
- 1** високий професіоналізм та кваліфікацію випускників ЗВО (10 відповідей), що передбачає глибокі теоретичні знання за фахом (1 відповідь), наявність практичного досвіду за фахом (4 відповіді), спеціалізацію (1 відповідь) й знання сучасних трендів розвитку спеціальності (1 відповідь), а краще – синтез теоретичних і практичних знань (6 відповідей) та здатність одразу стати до роботи (3 відповіді), наявність суміжних кваліфікацій (2 відповіді);
- 2** інноваційне мислення (5 відповідей) й постійний саморозвиток та самовдосконалення (13 відповідей);
- 3** комунікаційні здібності та навички (17 відповідей), з акцентом на грамотності (3 відповіді) й умінні вести ділові перемовини (3 відповіді);
- 4** високий рівень володіння комп'ютером (9), новітніми інформаційними технологіями (4);
- 5** знання іноземних мов (10 відповідей), зокрема – вільне володіння англійською.

Щодо ТОП-5 компетентностей випускників ЗВО, які будуть затребувані у 2025 році, то, в цілому, експерти як представники різних сфер (бізнесу, органів державної влади та ОМС, державних установ, комунальних підприємств, НУО), мали схожі думки.

Основні результати експертного опитування

Затребувані компетентності випусників ЗВО у 2025 р.

Варіанти відповідей експертів на запитання «На Вашу думку, яким вимогам має відповідати випусник ЗВО в 2025 році, аби бути успішним у діяльності, що відповідає Вашому профілю?», n=52, кількість відповідей



Запит на грамотність, знання випусниками у 2025 році англійської мови більше надходив від експертів, які представляли органи місцевого самоврядування, НУО, комунальні підприємства, на інноваційність – від представників бізнесу і органів місцевого самоврядування.

На думку експертів, через 5 років на ринку праці також цінуватимуться такі якості як: відповідальність (9 відповідей); креативність (6 відповідей); соціальна орієнтованість, емпатія, громадський активізм (7 відповідей); емоційна / стресостійкість (6 відповідей); лідерство (5 відповідей); цілеспрямованість (5 відповідей).

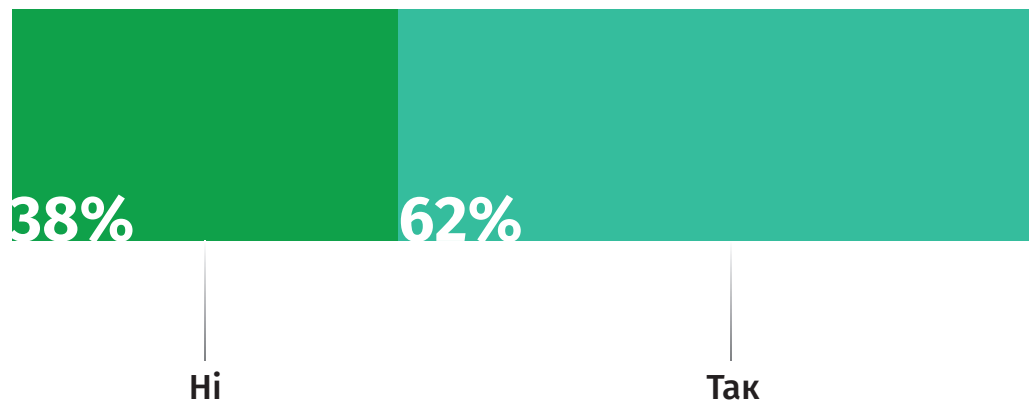
Через 5 років хочуть бачити випусників з розвиненими емоційним інтелектом, лідерськими якостями, досвідом громадської / волонтерської діяльності переважно експерти від органів державної влади та ОМС, а також від «третього сектору». Експерти від бізнесу акцентували увагу на важливості в майбутньому для успішного професійного розвитку амбітності й кар'єроорієнтованості випусників ЗВО.

Щодо нових компетентностей випусників ЗВО, які слід розвивати, то експерти від сфери бізнесу зазначали: вміння «швидко адаптуватись», «ефективно та швидко трансформувати отримані знання в реальні досягнення», «швидко перемикаєтесь на інші завдання», «продувати ідеї», «швидко знаходити вихід зі складних ситуацій» й приймати рішення, у тому числі колегіально, «розробляти програмні та технічні рішення», «розробляти та впроваджувати інноваційні проекти», «стратегічно мислити», «контекстно мислити» («уміння обробляти головні дані, виокремлюючи їх з масиву загальної інформації»), здійснювати роботу над помилками (мати ментора в професії, «прислухатися до зауважень та покращувати свою діяльність, працюючи над своїми помилками та навчаючись на помилках інших»), прогнозувати; експерти від органів державної влади та ОМС – стратегічне мислення та вміння «працювати великі масиви інформації».

З приводу досвіду співпраці підприємств / установ / організацій, представники яких взяли участь в опитуванні, то 33 респонденти (62%) зазначили, що такий досвід є, а 20 (38%), що поки що такого досвіду немає.

Досвід співпраці стейкхолдерів з ЗВО міста

Розподіл відповідей експертів на запитання «Чи має Ваше підприємство / установа / організація досвід співпраці з закладами вищої освіти міста?», n=53, %



Рівень співпраці ЗВО зі стейкхолдерами

Розподіл відповідей експертів на запитання «Як би Ви оцінили на сьогодні рівень співпраці закладів вищої освіти з роботодавцями?», n=53, %



ЗВО міста, з якими співпрацюють стейкхолдери

Варіанти відповідей експертів на запитання «З якими закладами вищої освіти має досвід співпраці Ваше підприємство / установа / організація?», n=33, кількість відповідей



Серед ЗВО Маріуполя, з якими експерти підтвердили співпрацю, були названі: Маріупольський державний університет (МДУ); ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» (ПДТУ); Донецький державний університет управління (ДонДУУ); Донецький юридичний інститут (ДЮІ); Донецький національний медичний університет (ДонНМУ).

Стосовно бачення перспектив співпраці ЗВО міста з роботодавцями, її нових напрямків та форм, то 9 експертів утруднились з відповіддю, а 44 – сформулювали 68 різноманітних пропозицій. У першу чергу, йшлося про подальший розвиток традиційних / апробованих форм співпраці, серед яких найчастіше згадувалось проведення на базах роботодавців практики студентів (17 відповідей). Однак, при цьому експерти наголошували на необхідності збільшення обсягів практики, відмови від формального ставлення до неї як з боку ЗВО, представників баз практики, так і з боку студентів:

— *«Мається на увазі не формальна практика, на якій практикант займається ксерокопюванням документів та розкладанням їх у теки, а забезпечення виконання реальних функцій працівників підприємства, установи»;*

— *«Дуже часто випускники ЗВО повинні заново вчитися ..., за свої гроші і за гроші підприємства, для здобуття спеціалізації в своїй професії, бо змінюються технології, методи да підходи..., дуже часто випускники просто не готові відразу, зі студентської лави, включатись у виробничий процес, не пройшовши ... стажування з заглибленням у робочий процес».*

— *«[Нужно,] чтоб человек хотя бы 1 день [в неделю] реально работал по той профессии, на которую учится и 4 дня учился или наоборот. И тогда журналист, который пишет в газету, после выпуска может работать, а не иметь кучу теоретических знаний».*

Порівняно з проведенням практики дещо меншу значущість у планах співпраці стейкхолдерів з ЗВО експерти відвели таким апробованим на сьогодні формам як залучення роботодавців до процесу викладання в ЗВО – проведення тренінгів, майстер-класів, лекцій та практичних занять (8 відповідей); працевлаштування випускників ЗВО (кращих) (3 відповіді); підвищення кваліфікації на підприємствах / в установах / організаціях для викладачів ЗВО (4 відповіді), у тому числі через запровадження коротких програм; підвищення кваліфікації на базі ЗВО представників підприємств / установ / організацій (2 відповіді).

Більшу увагу експерти приділили розвитку нових напрямків та форм співпраці, зокрема – реалізації спільних проєктів (8 відповідей), у тому числі наукових і соціальних; спільній розробці й оновлення освітніх програм ЗВО (5 відповідей), освітніх курсів (3 відповіді); стажуванню студентів (4 відповіді); спільному обговоренню тенденцій на ринку праці задля виявлення запиту на робочу силу й розв'язання проблем в освіті (3 відповіді); запровадженню дуальної освіти (3 відповіді). Окремі пропозиції стосувались також проведення екскурсій на робочі місця, консультування, спільного створення необхідних умов для навчання студентів ЗВО, створення експериментальних майданчиків на базі ЗВО, розвитку дистанційної освіти, здобуття другої вищої освіти.

Перспективні форми співпраці ЗВО з роботодавцями

Варіанти відповідей експертів на запитання «Які напрямки / форми співпраці роботодавців і ЗВО в місті на сьогодні Ви вважаєте найбільш перспективними?», n=44, кількість відповідей



Цікаві пропозиції щодо нових форм співпраці ЗВО з роботодавцями експерти сформулювали також відповідаючи на запитання «Щоб б Ви порадили змінити в своїй діяльності закладам вищої освіти міста, аби їхні випускники були конкурентоспроможнішими на ринку праці?». Йшлося про:

- проведення практиками занять з аналізом реальних кейсів не лише на базі ЗВО, а безпосередньо на робочих місцях;
- доречність перенесення діяльності окремих кафедр на підприємства «для більшої інтеграції студентів у професію»;
- здійснення ЗВО моніторингів кадрових потреб роботодавців;
- спільну розробку змісту навчальних програм, «щоб він був актуальним та відповідав запитам ринку праці»;
- підготовку фахівців безпосередньо на замовлення роботодавців;
- проведення наукових розробок підприємствами / установами / організаціями спільно з ЗВО, з обов'язковим залученням студентів;
- проведення оцінки роботодавцями результатів профільної підготовки випускників та врахування такого оцінювання ЗВО;
- здійснення ЗВО моніторингів працевлаштування випускників («прикріплення до першого робочого місця») та їх кар'єрного просування.

У цілому, на запитання «Щоб б Ви порадили змінити в своїй діяльності закладам вищої освіти міста, аби їхні випускники були більш конкурентоспроможними на ринку праці?» 49 з 53-х експертів сформулювали 64 відповіді, які стосувались не лише налагодження тіснішої (системної, а не ситуативної) співпраці ЗВО зі стейкхолерами, а й зміни підходів до організації навчання й викладання у ЗВО задля підвищення якості вищої освіти.

Основні результати експертного опитування

Напрямки модернізації діяльності ЗВО

Варіанти відповідей експертів на запитання «Щоб б Ви порадили змінити в своїй діяльності закладам вищої освіти міста, аби їхні випускники були більш конкурентоспроможними на ринку праці?», n=49, кількість відповідей



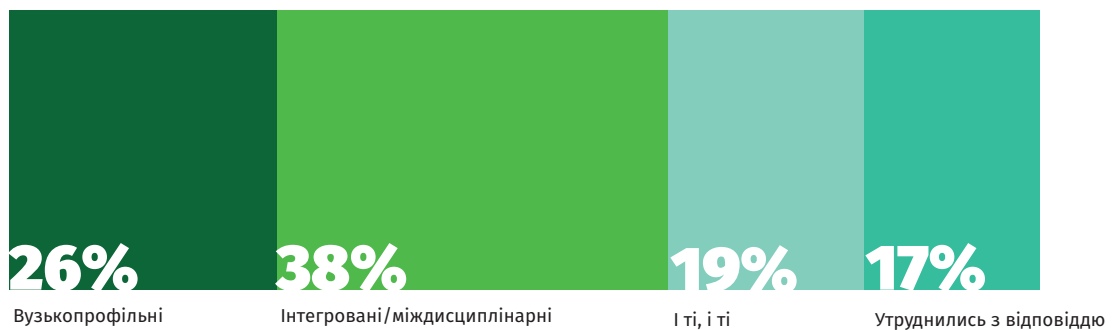
Так, від закладів вищої освіти міста опитані представники роботодавців очікують:

- у першу чергу – посилення практичної / прикладної складової навчання (14 відповідей), запровадження спеціалізацій та поглибленої профільної підготовки (2 відповіді)
- використання інноваційних технологій, запровадження «жорсткішої» системи оцінювання знань студентів (9 відповідей) та зміни мотивації студентів до навчання (3 відповіді): «надавати знання тільки тим, хто їх хоче отримувати», «надавати інформацію про можливості та гранти для молоді», «мотивувати успішних студентів працевлаштуванням в передові компанії»; покращення матеріально-технічної бази ЗВО – облаштування профільних класів, лабораторій (2 відповіді); оновлення («омолодження») кадрового складу ЗВО (1 відповідь);
- формування у студентів soft skills («навичок XXI століття») – націленості на результативність діяльності, критичного мислення, комунікативних та аналітичних навичок, ініціативності, соціальної активності, досвіду волонтерства та участі у соціальних проєктах, здатності до роботи в команді (7 відповідей);
- швидшої адаптації ЗВО до змін кон'юнктури на ринку праці (2 відповіді);
- перепрофілювання окремих ЗВО у педагогічні ЗВО відповідно до потреб міста та ринку праці (1 відповідь);
- збільшення наборів до ЗВО, які навчають «дефіцитним» на ринку праці Маріуполя професіям (1 відповідь).

Щодо фокусу освітніх програм – вузькопрофільності / спеціалізованості чи навпаки – інтегрованості / міждисциплінарності, то з 53-х експертів 14 (26%) висловили підтримку вузькопрофільним програмам, 20 експертів (38%) – інтегрованим, 10 експертів (19%) – як вузькопрофільним, так і міждисциплінарним, 9 експертів (17%) утруднились з відповіддю. При цьому, експерти – представники середнього бізнесу, більше голосували за вузькопрофільні програми, державних установ – навпаки – за інтегровані / міждисциплінарні. Якщо експерти від великого і малого бізнесу розподілили свої голоси головню між вузькопрофільними та інтегрованими програмами, то експерти від НУО – між інтегрованими, а також «тими й іншими», тобто вузькопрофільними та інтегрованими. Експерти від органів державної влади та органів місцевого самоврядування підтвердили рівномірний запит як на вузькопрофільні, так і на інтегровані освітні програми ЗВО.

Фокус освітніх програм

Розподіл відповідей експертів на запитання «На Вашу думку, закладам вищої освіти сьогодні варто зосередити увагу на розробці вузькопрофільних освітніх програм чи навпаки – інтегрованих, міждисциплінарних?», n=53, %



Переваги запровадження вузькопрофільних програм експерти обґрунтовували наступним чином:

- «вузькопрофільні, [бо] в іншому [випадку випускники] не мають необхідних знань, все загальне»;
- «вузькопрофільні,[бо] вважаю, що не можливо бути сильним спеціалістом у всьому»;
- «на мою думку, програми мають бути адаптованими під запити роботодавців. Це дасть змогу працевлаштовуватись випускникам та бути затребуваними на ринку праці»;
- «необхідно зосереджувати увагу на розробці навчальних програм для спеціалістів, на яких сьогодні є попит».

На користь інтегрованих / міждисциплінарних програм звучали такі аргументи:

- «шире кругозор и методы решения задач в бизнесе»;
- «сучасне життя вимагає оволодіння багатьма навичками одночасно»;
- «більше знань – ширше коло можливостей»;
- випускник у будь-який момент матиме змогу змінити профіль діяльності;
- широкопрофільні, у зв'язку з швидко змінюваними потребами бізнесу.

Доречність розробки й реалізації ЗВО як вузькопрофільних, так і інтегрованих освітніх програм експерти пов'язують переважно зі специфікою певних сфер професійної діяльності:

- «для гуманітарних наук – міждисциплінарні, для точних наук – вузькопрофільні»; «вузькопрофільних освітніх програм для ...інженерів, архітекторів, лікарів тощо, ... інтегрованих... – [для] юристів, економістів, управлінців і т.д. Знання юриста не мають обмежуватись лише юриспруденцією, сьогодні йому необхідно мати базові знання у різних сферах, і в економічній, і в сфері ІТ, і в екологічній тощо»;
- «для такої сфери як медицина – необхідні більш вузькопрофільні програми... Проте, наразі спостерігається тенденція, коли фахівець може змінювати професію кожні 3 роки, тому випускнику важливо володіти навичками інтегрованими, бути здатним до навчання протягом життя. До того ж, частина професій через діджиталізацію та інші тренди вже не є актуальними»;
- «Повинні бути і ті, і ті, щоб ринок праці міг отримати різних фахівців»;
- «Должны быть базовые фундаментальные знания предмета и узкая специализация, в которой студент наиболее компетентен. За 5 лет учебы этого можно добиться».

37 з 53 експертів (70%) надали поради щодо можливостей розвитку soft skills та hard skills здобувачам вищої освіти в Маріуполі у секторі неформальної освіти.

Дехто з експертів продемонстрував доволі критичну налаштованість щодо розвитку неформальної освіти в місті:

- «...у Маріуполі замало якісної неформальної освіти»;

Основні результати експертного опитування

— «самий крутой 3-х дневный тренинг не заменит 5 лет университета. Но какую-то узкую нишу или опыт коллег (мастера) можно передать в рамках мастер-класса. Научить с нуля (без фундаментальных знаний) очень проблематично».

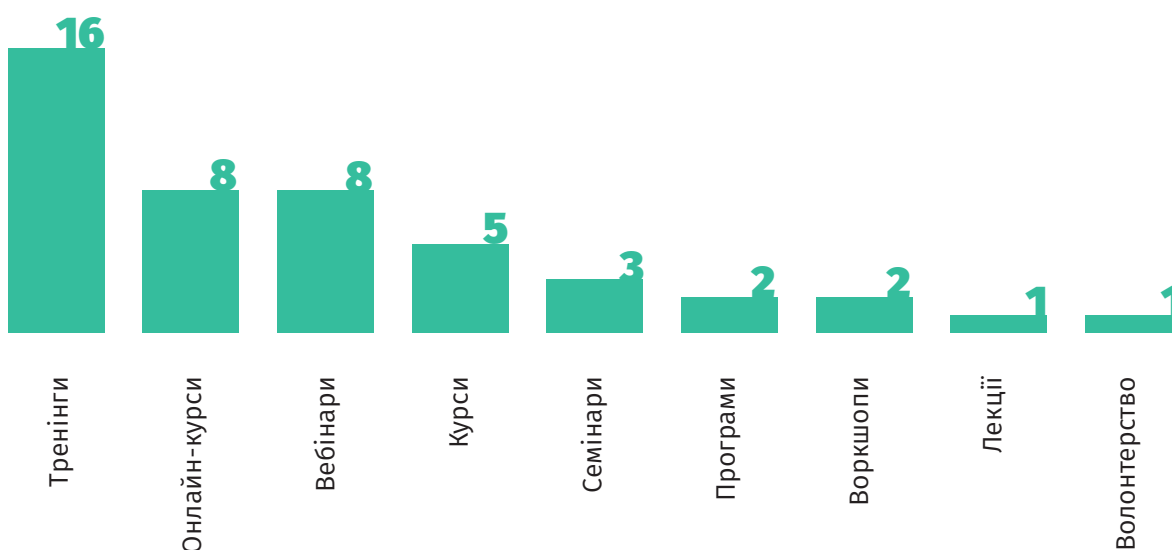
Лише 7 експертів (8%) сформулювали рекомендації з посиланням на конкретні міжнародні чи місцеві НУО, на осередки неформальної освіти в Маріуполі, чи вказали міжнародні / всеукраїнські програми, або хоча б вказали тематику наявних у місті курсів:

- «Active Citizens Camp»;
- «авторські курси експертних діячів, більшість контенту від UNDP, USAID»;
- «для неформальної освіти в Маріуполі я рекомендую «Халабуду», «Українську Академію Лідерства», «Бітрут Академію», БФ «Карітас»;
- «курси, тренінги на базі «1991», «Beetroot»;
- «я би порадила дізнатися більше про можливості, що надає для отримання нових знань освітній простір «Халабуда». Це і комп'ютерні курси, що розраховані на різний рівень знань учнів, курси з практичної фотографії та їх обробки, майстер-класи з живопису, бізнес-курси для підлітків, підприємців-початківців тощо»;
- «тренінги з «Основ проектного менеджменту», з «Розробки іновативних проектів за UNIDO» від «Азов Смарт Бізнес». Наші випускники відкривають / розширюють власний бізнес та отримують фінансову підтримку в якості грантів, після отриманої освіти».
- «...у Маріуполі реалізується доволі багато корисних курсів для розвитку комунікативних навичок, комп'ютерної грамотності, підвищення рівня володіння англійською мовою тощо».

Решта експертів обмежились загальними рекомендаціями щодо певних форм неформальної освіти, таких як: тренінги / тренінгові курси; онлайн-курси; вебінари; курси (авторські, від експертів, профільні); семінари; програми (сертифікатні, комплексні міждисциплінарні); воркшопи / майстер-класи; лекції; волонтерство. Аналіз відповідей експертів на запитання щодо можливостей неформальної освіти продемонстрував, що даний ресурс поки що мало використовується самими роботодавцями для підвищення кваліфікації й розвитку компетентностей фахівців.

Рекомендації щодо неформальної освіти

Варіанти відповідей експертів на запитання «Якими можливостями неформальної освіти в місті Ви порадили б скористатися здобувачам вищої освіти?», n=37, кількість відповідей

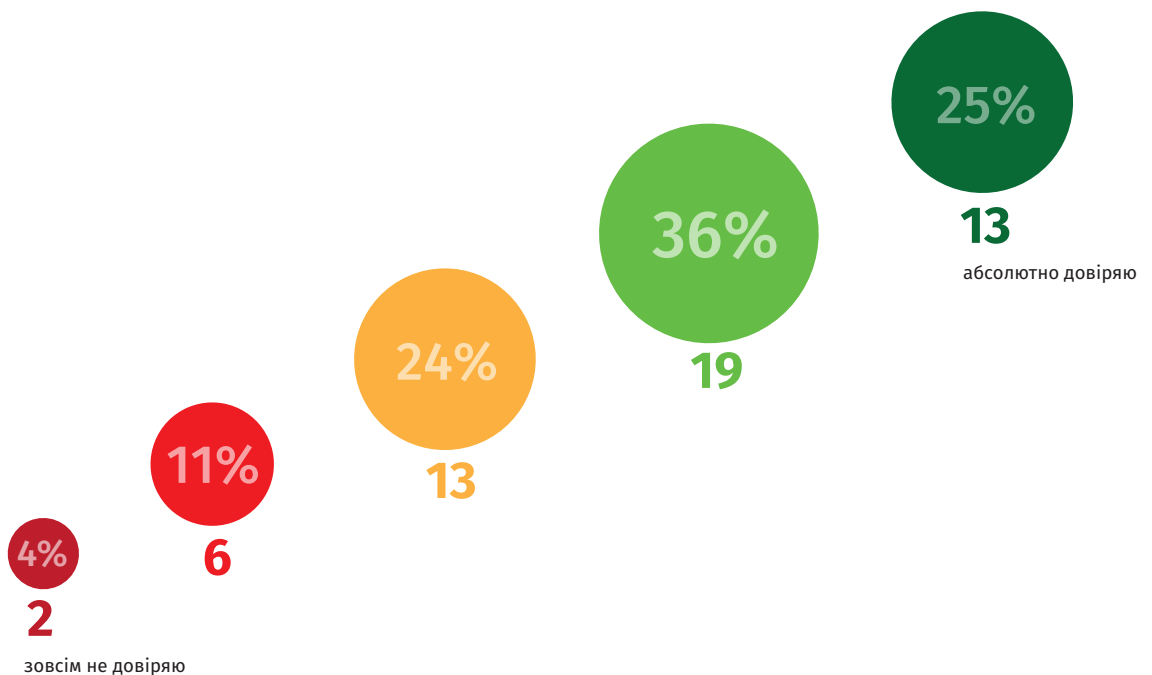


Основні результати експертного опитування

Більшість експертів – 32 особи (60%) висловили високий рівень довіри до сектору неформальної освіти – з них, за п'ятибальною шкалою оцінили власний рівень довіри як абсолютний – на «п'ять» балів – 13 осіб (25%), і на «чотири» бали – 19 осіб (36%). Посередній рівень довіри (в «три» бали) продемонстрували чверть опитаних – 13 осіб (25%). 8 експертів (15%) висловили низький рівень довіри до неформальної освіти, з них – 6 осіб (11%) довіряють неформальній освіті на «два» бали, 2 особи (4%) зовсім не довіряють.

Рівень довіри до неформальної освіти

Розподіл відповідей експертів на запитання «На Вашу думку, закладам вищої освіти сьогодні варто зосередити увагу на розробці вузькопрофільних освітніх програм чи навпаки – інтегрованих, міждисциплінарних?», n=53, %

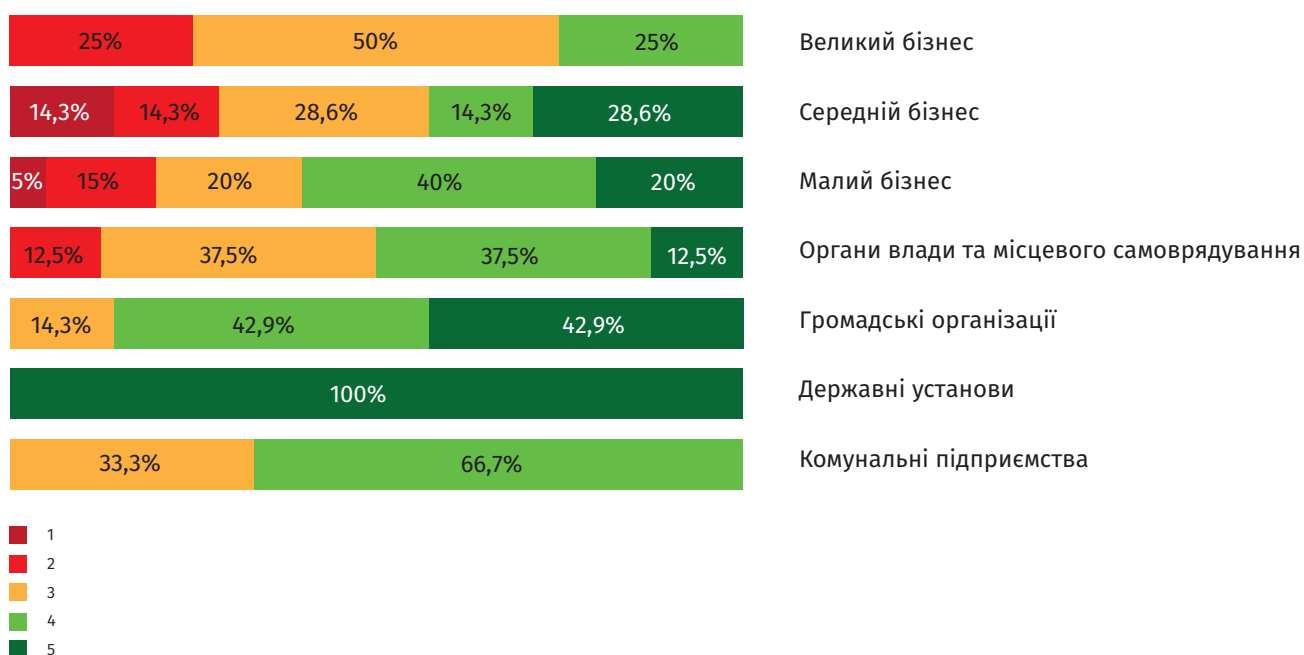


Продемонстрований експертами рівень довіри до неформальної освіти вирізнявся в залежності від сфери діяльності, в якій вони працюють та рівня їхньої освіти. Так, порівняно вищий рівень довіри спостерігався серед експертів, які представляли державні установи, громадські організації, малий бізнес. Більшу ж недовіру до неформальної освіти висловлювали представники великого та середнього бізнесу.

Основні результати експертного опитування

Рівень довіри до неформальної освіти в залежності від сфери діяльності

Двовимірний розподіл відповідей респондентів на запитання «Наскільки Ви довіряєте неформальній освіті...? За 5-ти бальною шкалою...» та «Сфера діяльності», n=53, %



Щодо залежності рівня довіри до неформальної освіти від рівня освіти експертів, то вищий ступінь довіри до неформальної освіти був зафіксований серед експертів, які мали загальну середню освіту, науковий ступінь, перший ступінь вищої освіти (бакалавр). Категоричнішими у своїй недовірі до неформальної освіти були експерти, які мали дві та більше вищі освіти та експерти, які мали другий ступінь вищої освіти (магістр або спеціаліст).

Рівень довіри до неформальної освіти в залежності від рівня освіти експертів

Двовимірний розподіл відповідей респондентів на запитання «Наскільки Ви довіряєте неформальній освіті...? За 5-ти бальною шкалою...» та «Ваша освіта», n=53, %

