

В дослідженні взяли участь 28 потенційних роботодавців в особі керівників різних закладів, що займаються діяльністю у сфері соціального захисту, соціальної політики, надання соціальних послуг, підтримки внутрішньо переміщених осіб, пенітенціарній системі, зокрема: філія Державної установи «Центр пробації» в Закарпатській області, ГО "Справа Кольпінга в Україні", Центр надання соціальних послуг Виноградівської міської ради, Ужгородський міський центр соціальних служб департаменту соціальної політики Ужгородської міської ради, Закарпатський обласний центр соціально-психологічної допомоги, Секретаріат Уповноваженого ВРУ з прав людини, Служба у справах дітей Закарпатської ОДА, Головне управління Національної соціальної сервісної служби в Закарпатській області, ГУНП в Закарпатській області, Карпатський фонд, КУ ЦНСП Драгівської сільської ради, Центр соціальних служб Полянської сільської ради, КУ "Центр надання соціальних послуг" виконавчого комітету Пилипецької сільської ради, КУ "Центр надання соціальних послуг" Ставненської сільської ради, Центр надання соціальних послуг Довжанської сільської ради, ЦНСП Нижньоворітської сільської ради, Центр надання соціальних послуг Іршавської міської ради, КУ Центр надання соціальних послуг Тур'є-Реметівської сільської ради, Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Тересвянської селищної ради, Комунальний заклад "Центр надання соціальних послуг Тячівської міської ради", Центр надання соціальних послуг Костринської сільської ради, Комунальна організація Свалявський міський територіальний центр соціального обслуговування(надання соціальних послуг), Центр надання соціальних послуг Великобийганської сільської ради, Центр надання соціальних послуг Рахівської міської ради, Великоберезнянський селищний центр соціальних служб.

У дослідженні взяли участь керівники установ різних форм власності, зокрема: 71,4 % - комунальної форми власності, 21,4% - державної форми власності та 7,1% - приватної форми власності (Рис.1.).

### 3. До якої форми власності належить установа?

28 відповідей

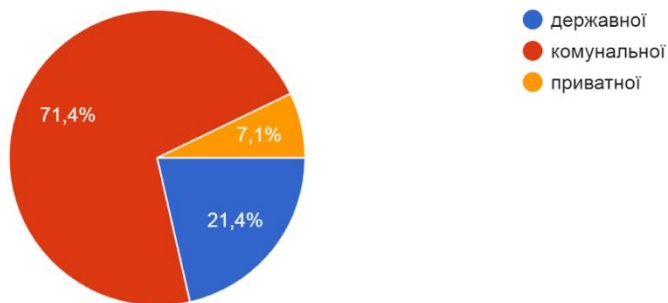


Рис.1. Форми власності установ, керівники яких взяли участь у дослідженні.

За кількістю працівників, які реалізують завдання та основні функції установи у сфері соціальної роботи в результаті дослідження ми отримали наступний відсотковий розподіл: 42,9% - до 10 осіб персоналу; 42,9% - від 10 до 50 осіб; 7,1 % - від 50 до 100 осіб; 7,1% - 100 і більше осіб (Рис.2.)

5. Вкажіть кількість працівників у Вашій установі.

28 відповідей

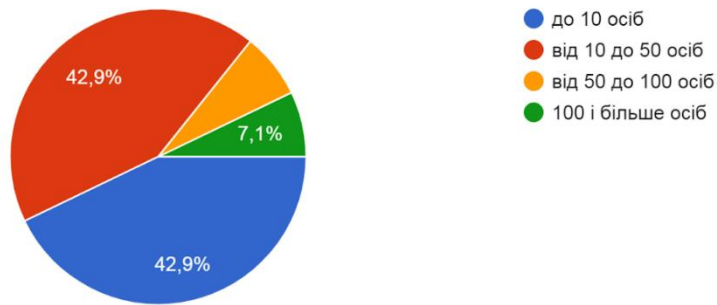


Рис.2. Відсотковий розподіл за кількістю працівників в установі.

Отримані результати дослідження дозволили зробити висновки щодо дефіциту кадрів за спеціальністю «Соціальна робота» в установах, інформацію про які нам вдалося отримати. Більше половини, а саме 64,3% респондентів вказали, що в їхній установі наявний дефіцит кадрів за спеціальністю «Соціальна робота». 32,1 % респондентів заперечили дефіцит спеціалістів соціології в їхніх установах, 3,6 % дали відповідь «Важко відповісти» (Рис.3.).

6. Чи існує дефіцит кадрів за спеціальністю 231 «Соціальна робота» у Вашій установі?

28 відповідей

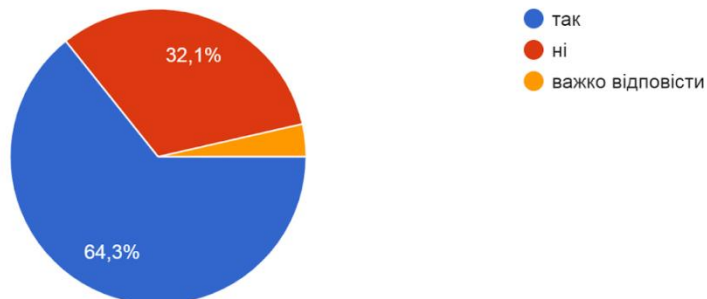


Рис. 3. Відсотковий розподіл щодо дефіциту кадрів спеціальності «Соціальна робота» в установах краю.

Важливим критерієм актуальності, а відтак і затребуваності фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота» у нашому краї є відповіді роботодавців на це запитання. Майже всі роботодавці – 92,9 % дали ствердну відповідь, що підтверджує необхідність підготовки спеціалістів у цій сфері. 7,1 % не змогли визначитися з відповіддю на це питання (Рис.4.).

7. Чи вважаєте Ви актуальною для Закарпатської області підготовку фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота»?

28 відповідей

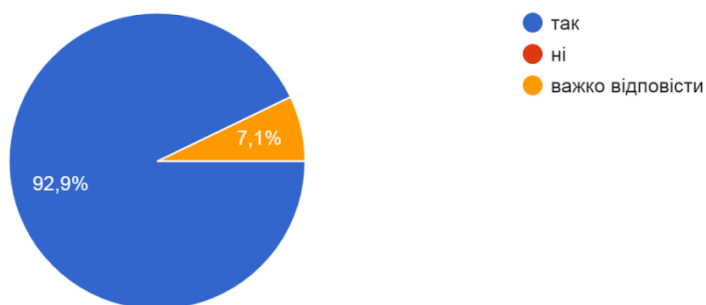


Рис.4. Актуальність для Закарпатської області підготовки фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота».

Вдало ілюструє професійну затребуваність випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») відповідь на запитання: «Чи працюють/працювали у Вашій організації випускники ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота»)»?». Приблизно половина респондентів, а саме 42,9% дали ствердну відповідь, 3,6 % відповіли «Важко відповісти» (Рис.5.). Важливо, що більше половини респондентів, які ствердно відповіли на попереднє питання, високо оцінили якість підготовки випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» спеціальності 231 «Соціальна робота» (66,7 %); визначили рівень підготовки як «достатній» - 33,3%. Жоден респондент не обрав варіантів «середній рівень» та «низький рівень» (Рис. 6.).

8. Чи працюють/працювали у Вашій організації випускники ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота»)?

28 відповідей

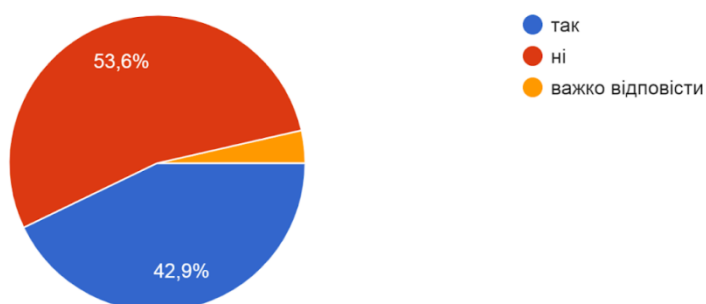


Рис. 5. Відсотковий розподіл залучення випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») до роботи в установах, що взяли участь в дослідженні.

9. Якщо працюють/працювали, оцініть якість їх підготовки.

12 відповідей

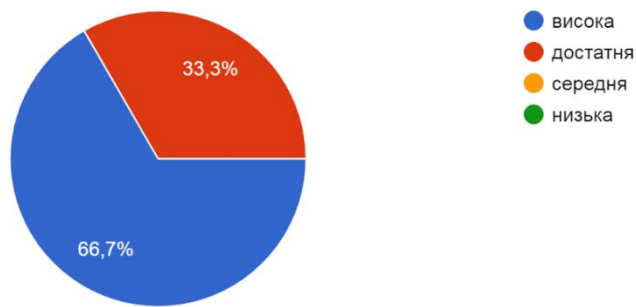


Рис. 6. Оцінка якості підготовки випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») роботодавцями.

Потреба в додатковому навчанні випускників спеціальності 231 «Соціальна робота» на робочому місці в більшості випадків пов'язана із постійною зміною національного законодавства, особливостями ведення документації передбаченої чинним законодавством, специфікою безпосередньої роботи з клієнтами певних категорій (постраждалі від домашнього насильства, сім'ї загиблих військовослужбовців тощо), особливостями такої діяльності як фандрайзинг (Рис.7.).

10. Якщо працюють/працювали, чи потребували вони додаткового навчання на робочому місці?

14 відповідей

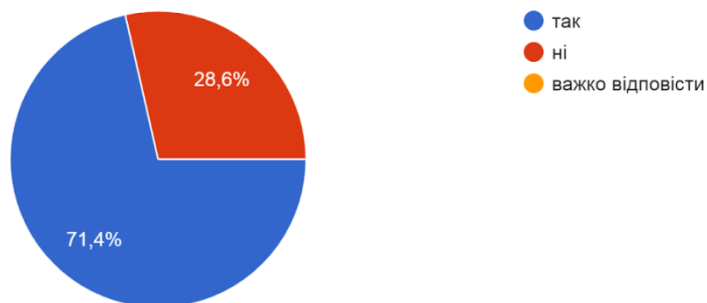


Рис.7. Визначення роботодавцями потреби додаткового навчання випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») на робочому місці.

39,3 % респондентів відмітили, що студенти спеціальності 231 «Соціальна робота» проходили різні види практики в їхніх установах, з них 16,7% визначили рівень їх підготовки до практики як «високий», 50% «скоріше високий», 25% «середній» та 8,3% вказали «скоріше низький» (Рис. 8 та Рис.9.).

12. Чи проходили практику у Вашій організації студенти ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота»)?

28 відповідей

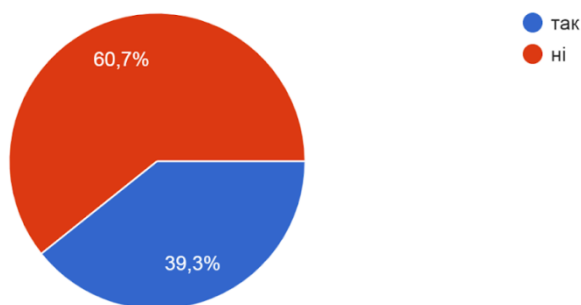


Рис.8 Відсотковий розподіл залучення студентів до проходження практики в установах, керівники яких взяли участь у дослідженні.

13. Якщо на попереднє запитання Ви відповіли «так», оцініть рівень їх підготовки до практики.

12 відповідей

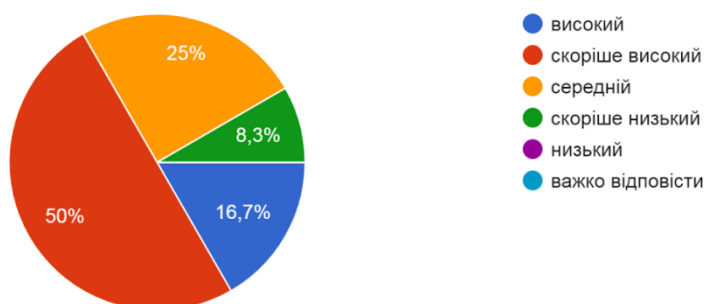


Рис.9. Оцінка стейкхолдерами рівня підготовки до практики студентів спеціальності 231 «Соціальна робота».

За результатами ознайомлення стейкхолдерів із освітньою програмою «Соціальна робота» 2023 р., вони мали змогу оцінити відповідність програмних компетентностей ОП вимогам, які висуваються до відповідних посад у їхніх організаціях. 57,1% респондентів дали ствердну відповідь щодо цього показника, при цьому 39,3 % обрали варіант відповіді «Важко відповісти», 1 респондент (3,6%) дав негативну відповідь (Рис. 10.).

14. На Вашу думку, чи відповідають програмні компетентності за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «магістр»),...ться до відповідних посад у Вашій організації?  
28 відповідей

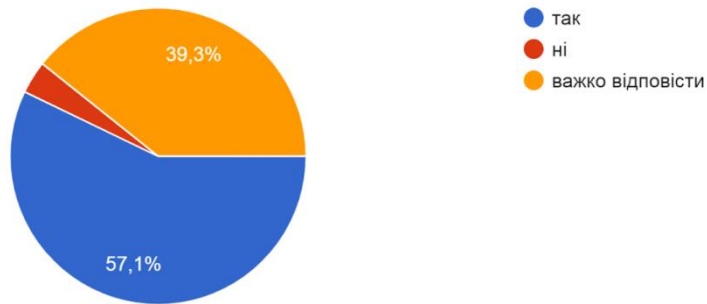


Рис.10. Відповідність програмних компетентностей ОП вимогам, які висуваються до відповідних посад у організаціях стейкхолдерів.

Від декількох респондентів, що взяли участь у дослідженні, ми отримали конкретні відповіді на запитання анкети «На Вашу думку, формування яких знань/умінь згадана вище освітня програма не забезпечує?», а саме: «Практичних навичок»; «Навичок спілкування з вразливими категоріями населення та вміння налагоджувати контакт з такими особами»; «Стресостійкості, вміння знаходити вихід із нестандартної ситуації»; «Умій працювати у полікультурному середовищі»; «Більше знань про пробацію»; «Робота з військовослужбовцями та членами їх родин».

Результати дослідження також дозволили виявити дисципліни, які на думку стейкхолдерів необхідно включити в освітню програму «Соціальна робота», серед них: «Документообіг»; «Конституційне право в контексті діяльності Уповноваженого ВРУ з прав людини»; «Робота із військовослужбовцями»; «Безпека життєдіяльності та цивільний захист»; «Психологія»; «Етика спілкування з вразливими верствами населення».

Більшість опитаних також висловили свої побажання щодо покращення процесу проходження практики, а саме: «Чітке розуміння поставлених завдань та бажання практичного їх застосування»; «Збільшити кількість годин практики»; «Проходження практики в Регіональному представництві Уповноваженого ВРУ з прав людини».

В результаті нашого дослідження вдалося виокремити преференції щодо методів підбору кадрів у відповідних організаціях: респонденти переважно надають перевагу рекомендаціям колег – 35,7% та Центр зайнятості – 28,6%. Решта відповідей щодо пріоритетних методів підбору кадрів розподілилися наступним чином: 10,7% - оголошення у ЗМІ; 7,1% - запит у ВНЗ; зазвичай комплексні методи, всі варіанти, самозвернення, проведення конкурсу – отримали по 3,6% (Рис. 11.).

19. Які методи підбору кадрів зазвичай використовуються у Вашій організації?

28 відповідей



Рис. 11. Пріоритетні методи відбору кадрів в організаціях.

Щодо зацікавленості респондентів у прийомі на роботу випускників за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «магістр»), нами отримано наступні відповіді: 53,6% респондентів вказали, що переважно зацікавлені; 42,9% обрали відповідь «дуже зацікавлені»; 3,6% вказали, що їм важко відповісти на дане запитання (Рис. 12.)

20. Чи зацікавлені Ви у прийомі на роботу випускників за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «магістр»)?

28 відповідей

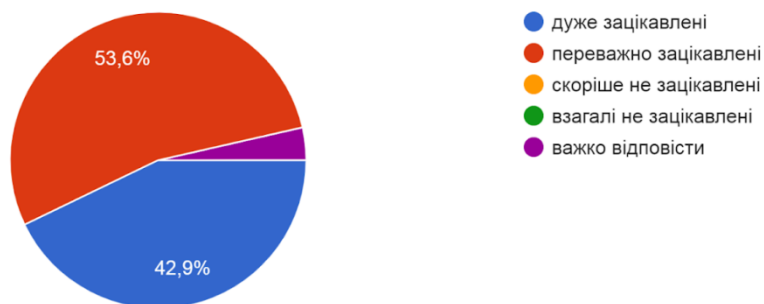


Рис. 12. Зацікавленість стейкхолдерів у прийомі на роботу випускників за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «магістр»).

Респонденти також висловили свої пропозиції щодо покращення підготовки студентів згідно освітньої програми за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «магістр»). Серед них наступні: «Запрошувати на практичні заняття практикуючих фахівців, щоб мотивувати студентів працевлаштовуватися за спеціальністю та зацікавлювати їх соціальною роботою»; «Посилити наголос на підготовці до роботи у полікультурному середовищі»; «Збільшення участі у міжнародних проєктах з обміну досвідом між студентами».