

В дослідженні взяли участь 14 потенційних роботодавців в особі керівників різних закладів та соціальних служб до основних напрямків діяльності яких належить здійснення соціальної роботи та надання різних послуг у забезпеченні соціальної сфери осіб, які їх потребують, зокрема: Обласний соціальний гуртожиток для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, Обласний соціальний центр матері та дитини, Закарпатський обласний центр соціальних служб, Головне управління Національної соціальної сервісної служби у Закарпатській області Ужгородський міський ЦСССДМ та інші. У дослідженні взяли участь керівники установ різних форм власності, зокрема: 57,% - комунальної форми власності, 35,7% - державної форми власності та 7,1% - приватної форми власності (Рис.1.).

3. До якої форми власності належить установа?

14 відповідей

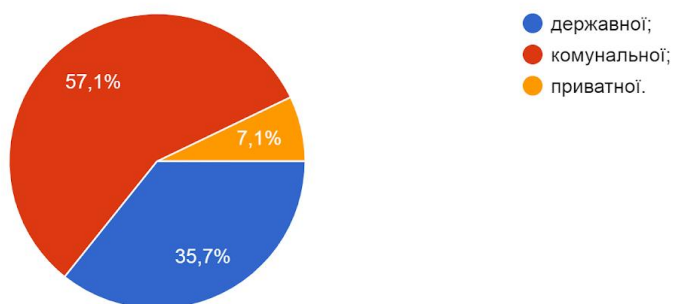


Рис.1. Форми власності установ, керівники яких взяли участь у дослідженні.

За кількістю працівників, які реалізують завдання та основні функції установи у сфері соціальної роботи в результаті дослідження ми отримали наступний відсотковий розподіл: 71,;% - до 10 осіб персоналу; 21,4% - від 10 до 15 осіб; 7,1% - до 100 осіб (Рис.2.)

5. Вкажіть кількість працівників у Вашій установі:

14 відповідей

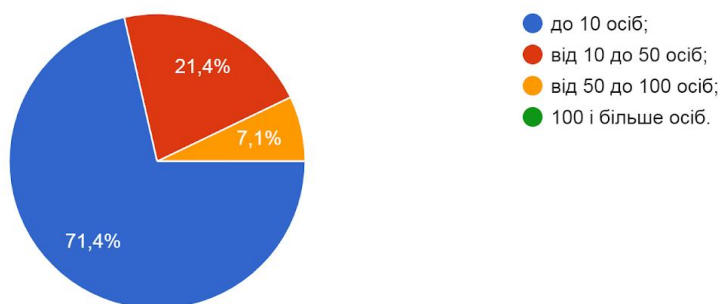


Рис.2. Відсотковий розподіл за кількістю працівників в установі.

Отримані результати дослідження дозволили зробити висновки щодо дефіциту кадрів за спеціальністю «Соціальна робота» в установах, інформацію про які нам вдалося отримати. Більше третини, а саме 35,7% респондентів вказали, що в їхній установі наявний дефіцит кадрів за спеціальністю «Соціальна робота». 50 % респондентів заперечили дефіцит спеціалістів соціальної роботи в їхніх установах, 14 % дали відповідь «Важко відповісти» (Рис.3.).

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

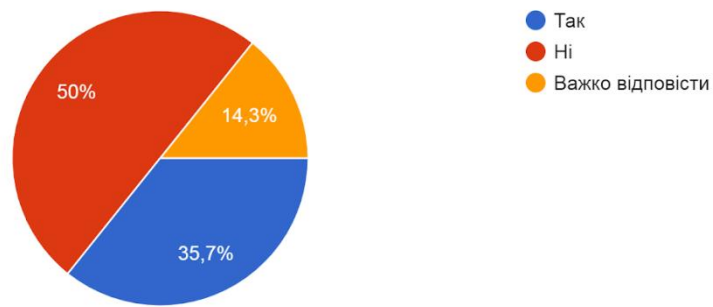


Рис. 3. Відсотковий розподіл щодо дефіциту кадрів спеціальності «Соціальна робота» в установах краю.

Важливим критерієм актуальності, а відтак і затребуваності фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота» у нашому краї є відповіді роботодавців на це запитання. Всі роботодавці – 100 % дали ствердну відповідь, що підтверджує необхідність підготовки спеціалістів у цій сфері (Рис.4.).

7. Чи вважаєте Ви актуальною для Закарпатської області підготовку фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота»?
14 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 (підкресліть) у Вашій організації випускники ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота»)»? Більше половини респондентів, а саме 57,1% дали ствердну відповідь, 42,9 % відповіли «Ні» (Рис.5.). Важливо, що половина респондентів, які ствердно відповіли на попереднє питання, високо оцінили якість підготовки випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» спеціальності 231 «Соціальна робота» (50 %); визначили рівень підготовки як «достатній» - 37,5%; середній рівень вказали 12,5%. Жоден респондент не обрав варіанту «низький рівень» (Рис. 6.).

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

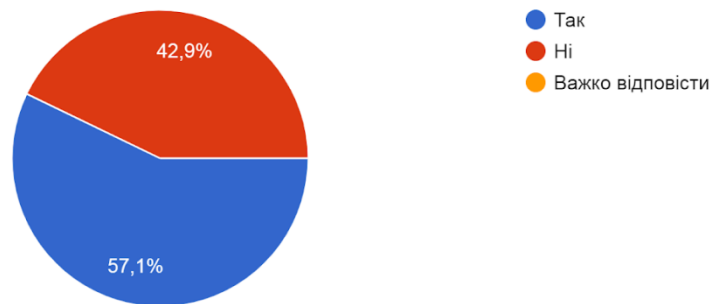


Рис. 5. Відсотковий розподіл залучення випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») до роботи в установах, що взяли участь в дослідженні.

9. Якщо працюють/працювали, оцініть якість їх підготовки:
8 відповідей

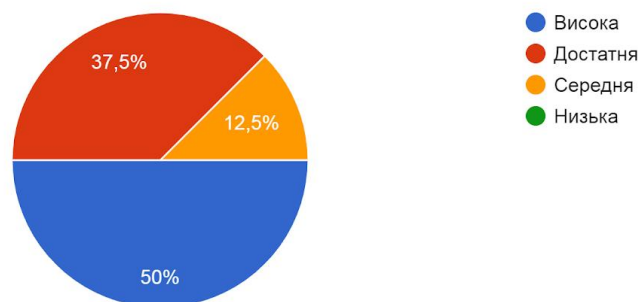


Рис. 6. Оцінка якості підготовки випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») роботодавцями.

Результати дослідження виявили, що попри високу оцінку половиною роботодавців професійної підготовки випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота»), переважна більшість з них (55,6%) все ж потребували додаткового навчання на робочому місці. 22,2% вказали на відсутність потреби у додатковому навчанні на робочому місці, 22,2% зазначили, що їм важко відповісти на це питання (Рис.7.)

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

9 відповідей

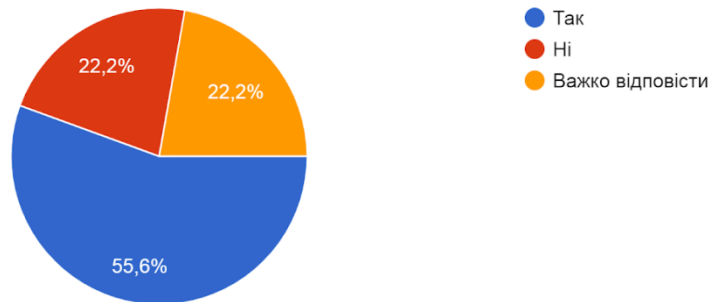


Рис.7. Визначення роботодавцями потреби додаткового навчання випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») на робочому місці.

Більшість респондентів, які вказали на залучення випускників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (спеціальності 231 «Соціальна робота») до роботи установ, змогли пояснити зміст необхідного додаткового навчання, а саме: «Практичних навичок роботи на визначеній посаді (підготовка документів, листів, наказів тощо)»; «Державних стандартів з надання соціальних послуг», «Основи психопатології, конфліктології, практичних занять моделювання консультації індивідуальної, групової та сімейної»; «Вузькоспеціалізовані напрямки», «Форми роботи з клієнтами, ведення облікової документації. Деякі аспекти законодавства». Студенти спеціальності 231 «Соціальна робота» активно долучаються до роботи у вищезгаданих установах ще на етапі організації практики. 50% респондентів відмітили, що Студенти спеціальності 231 «Соціальна робота» проходили різні види практики в їхніх установах, з них 57,1% визначили рівень їх підготовки до практики як «скоріше високий» та 42,9% вказали «середній» (Рис. 8 та Рис.9).

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

14 відповідей

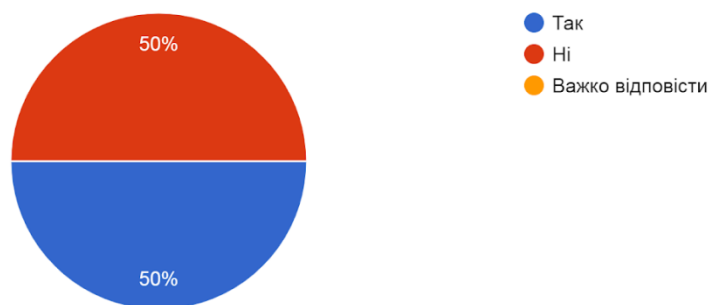


Рис.8 Відсотковий розподіл залучення студентів до проходження практики в установах, керівники яких взяли участь у дослідженні

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

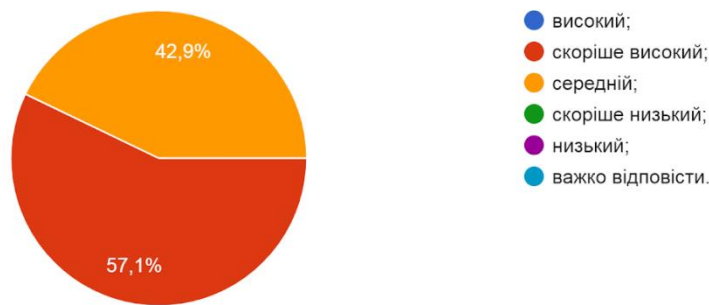


Рис.9. Оцінка стейкхолдерами рівня підготовки до практики студентів спеціальності 231 «Соціальна робота».

За результатами ознайомлення стейкхолдерів із освітньою програмою «Соціальна робота» 2019 р., вони мали змогу оцінити відповідають програмних компетентностей ОП вимогам, які висувуються до відповідних посад у їхній організації. 71,4% респондентів дали ствердну відповідь щодо цього показника, при цьому 28,6 % обрали варіант відповіді «Важко відповісти» (Рис. 10.).

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

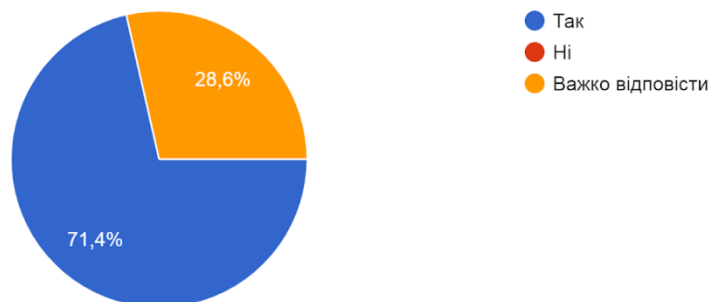


Рис.10. Відповідність програмних компетентностей ОП вимогам, які висувуються до відповідних посад у організаціях стейкхолдерів.

Від половини 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: «Вдосконалення знань чинного законодавства у соціальній сфері, державних стандартів надання соціальних послуг»; «Практичних навичок професійного консультування»; «Можливо, слід звернути увагу на покращення практичних навичок безпосередньої соціальної роботи з потенційними отримувачами соціальних послуг. Студенти повинні усвідомлювати, що практична робота з отримувачами соціальних послуг часто має різкі розбіжності з теоретичними знаннями, отриманими студентами за період навчання»; «Більше практики у відповідних установах»; «Адаптивність у практичному застосуванні теоретичних знань»; «Розібрати законодавчу базу, що стосується взаємодії різних суб'єктів соціальної роботи і формування розуміння комплексного підходу до подолання СЖО».

Результати дослідження також дозволили виявити дисципліни, які на думку стейкхолдерів необхідно включити в освітню програму «Соціальна робота», серед них: «Законодавство України про соціальні послуги та державні стандарти з надання соціальних послуг»; «Психопатологія, посилення якості викладання дисципліни соціальної роботи з постраждалими від насильства, технології соціальної роботи та етики соціальної роботи, розбирати практичні кейси»; «Організація надання соціальних послуг у відповідності до державних стандартів»; «Соціальні аспекти роботи із залежними, психологія девіантної поведінки». Серед навчальних дисциплін цієї освітньої програми, які респонденти вважають зайвими, тільки маркетинг та соціальна економіка (на думку, одного із респондентів, решта утрималися від відповіді на це запитання). Більшість опитаних також висловили свої побажання щодо покращення процесу проходження практики, а саме: «Зацікавленість самих студентів у майбутньому працевлаштуванні у закладах соціального спрямування»; «Проходження самої практики в закладі та підвищення престижності професії працівника соціальної сфери»; «Їхня зацікавленість та зацікавленість викладацького складу в практичній соціальній роботі»; «Більше практичної роботи безпосередньо з отримувачами соціальних послуг за місцем їх проживання, відвідування спеціалізованих закладів соціально-психологічної допомоги, де тимчасово проживають сім'ї та особи, які опинилися в складних життєвих обставинах (в тому числі особи, постраждалі від домашнього насильства та насильства за ознакою статі) з метою формування у студентів усвідомлення аспектів роботи з отримувачами соціальних послуг та формування навичок пошуку підходів у спілкуванні з отримувачами соціальних послуг та шляхів вирішення їх проблем»; «Прямий зв'язок з керівником практики»; «Проактивність студентів»; «Мотивація до даного виду діяльності».

В результаті нашого дослідження вдалося виокремити преференції щодо методів підбору кадрів у відповідних організаціях: респонденти переважно надають перевагу оголошенням у ЗМІ – 57,1% та рекомендаціям колег – 50%. Решта відповідей щодо пріоритетних методів підбору кадрів розподілилися наступним чином: 42,9% - центр зайнятості; 28,6% - запит у ВНЗ; 7,1% - конкурс на посаду державної служби; 7,1% - наша посада працює на волонтерських засадах (Рис. 11.).

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

14 відповідей

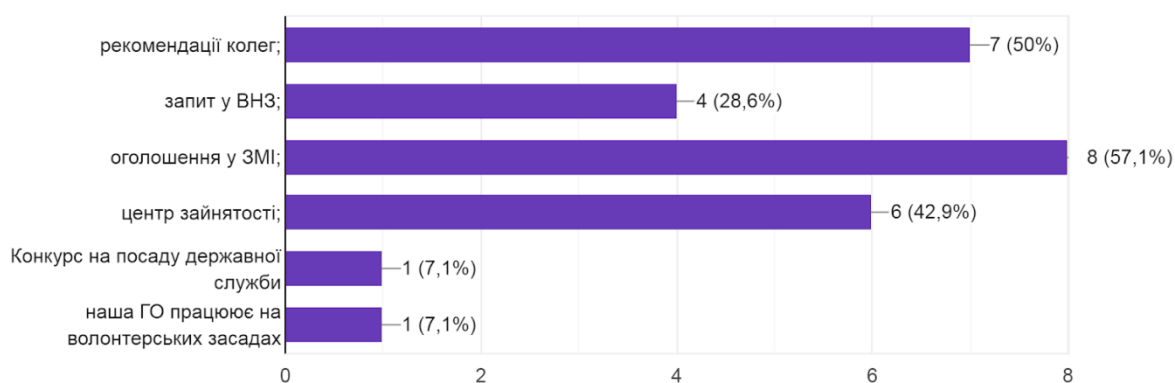


Рис. 11. Пріоритетні методи відбору кадрів в організаціях.

Щодо зацікавленості респондентів у прийомі на роботу випускників за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «бакалавр»), нами отримано наступні відповіді: 71,4% респондентів вказали, що переважно зацікавлені; 7,1% обрали відповідь «дуже зацікавлені»; 21,4% 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 «бакалавр»)?

14 відповідей

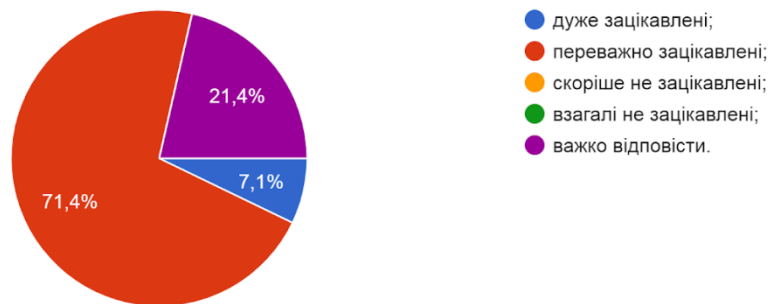


Рис. 12. Зацікавленість стейкхолдерів у прийомі на роботу випускників за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «бакалавр»).

Респонденти також висловили свої пропозиції щодо покращення підготовки студентів згідно освітньої програми за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (освітній ступінь «бакалавр»), Серед них наступні: «Залучати до навчального процесу (практичні заняття тощо) практиків у сфері соціального захисту населення»; «Більше часу приділяти практичній роботі, розуміти що в роботі доведеться стикнутися з різною категорією клієнтів, бути готовим психологічно до стресових ситуацій»; «Більше "живої" роботи з клієнтами».