МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: **«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РОБОТА З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.231-сп-дн
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Ю. М. Барсук

Керівник: завідувач кафедри соціальної педагогіки
та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук,
професор _____Н. В. Заверико

Рецензент:_____
_____

Запоріжжя
2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра соціальної педагогіки та спеціальної освіти
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна педагогіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____
«____» _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ (СТУДЕНТЦІ)

_____
(прізвище, ім'я, по батькові)
1. Тема роботи _____
_____
_____
керівник роботи _____
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від « ____ » _____ 20____ року № _____

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____
_____
_____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
_____
_____
_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка

Студент _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 86 с., 3 таблиці, 7 рисунків, 70 джерел, 3 додатки.

Об’єкт дослідження: діяльність соціального педагога з організації працевлаштування молоді.

Предмет дослідження: соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти, як неконкурентоспроможної категорії громадян на ринку праці.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати зміст діяльності соціального педагога з працевлаштування молоді та визначити соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз літературних джерел; систематизація, порівняння та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему; емпіричні: анкетування, бесіди; методи математичної статистики.

Теоретичне значення роботи полягає у здійснені теоретичного аналізу понять, які утворюють підґрунтя розуміння соціально-педагогічної роботи працевлаштування молоді: «соціально-педагогічна робота», «зміст соціальної роботи з працевлаштування», «соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти».

Практичне значення роботи полягає в розробці тренінгу працевлаштування випускників закладів вищої освіти.

Галузь використання: заклади вищої освіти, заклади та установи позашкільної освіти, центри зайнятості.

ВИПУСКНИК, МОЛОДЬ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ, ТРЕНІНГ.

SUMMARY

Barsuk Yu. M. Social and Pedagogical Work on Youth Employment.

The qualification work consists of an introduction, 2 sections, findings, a list of references (70 items), 3 appendixes on 12 pages. The qualification work volume is 73 pages, 58 of them – main text. There are 3 tables and 7 illustrations.

Object of the study: the activity of a social pedagogue in organising youth employment.

The subject of the study: socio-pedagogical conditions of employment of graduates of higher education institutions as an uncompetitive category of citizens in the labour market.

Purpose of the study: to theoretically substantiate the content of the social pedagogue's activity in youth employment and to determine the socio-pedagogical conditions for the employment of graduates of higher education institutions.

The tasks of the qualification work*:*

1) theoretically analyze the problems and content of socio-pedagogical work on organizing youth employment;

2) determine and substantiate the socio-pedagogical conditions for employment of graduates of higher education institutions;

3) conduct a study of the employment status of graduates of higher education institutions;

4) develop training on employment of graduates of higher education institutions.

Research methods: theoretical: analysis of literary sources; systematisation, comparison and contrast of different views on the problem under study; empirical: questionnaires, interviews; methods of mathematical statistics.

The theoretical significance of the work lies in the theoretical analysis of the concepts that form the basis for understanding the socio-pedagogical work of youth employment: "socio-pedagogical work", "content of social work on employment",

“socio-pedagogical conditions of employment of graduates of higher education institutions”.

The practical significance of the work is to develop a training course on employment of graduates of higher education institutions.

Field of application: higher education institutions, out-of-school education institutions, employment centres.

Keywords: graduate, youth, employment, socio-pedagogical activity, socio-pedagogical conditions, training.

ЗМІСТ

Вступ…… 8
Розділ 1. Теоретичний аналіз проблем діяльності соціального педагога з працевлаштування молоді……. 11
1.1. Проблема працевлаштування молоді в Україні…….. 11
1.2. Зміст соціально-педагогічної роботи з організації працевлаштування молоді…….. 20
1.3. Соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти…… 30
Розділ 2. Дослідження соціально-педагогічних умов працевлаштування випускників закладів вищої освіти……... 42
2.1. Стан працевлаштування випускників закладів вищої освіти……... 42
2.2. Тренінг працевлаштування випускників закладів вищої освіти…… 54
Висновки……. 65
Список використаних джерел……... 68
Додатки…… 75

ВСТУП

Заклади вищої освіти як частина соціальних інституцій, мають важливе значення в сучасному світі завдяки їх внеску в розвиток людства у вигляді наукових, економічних і технологічних досягнень, формування висококваліфікованих майбутніх фахівців. Вища освіта покликана не тільки забезпечити молоду людину необхідними знаннями, уміннями й навичками, але й сприяти всебічному розвитку особистості, виховувати необхідні якості й риси характеру. Підготовка саме успішного й конкурентоспроможного фахівця залежить від сукупності чинників, серед яких соціальні, психолого-педагогічні, економічні й особистісні.

Проблема працевлаштування випускників після закінчення університетів, академій чи інститутів, реалізація їх у подальшому житті й кар'єрі спонукає дослідників до більш ретельного аналізу ефективності діяльності закладів вищої освіти щодо співпраці з роботодавцями і взаємодії з органами державної влади. Зазначена проблема випускників закладів вищої освіти в найближчій час залишається актуальною та складною, вимагає до себе значної уваги як з боку органів державної влади та і з боку суспільства в цілому. При цьому закладам вищої освіти доведеться освоювати та розвивати нові підходи до професійної підготовки фахівців, до заходів з організації їхнього працевлаштування.

Нині професійній підготовці конкурентоспроможного фахівця в українській вищій школі сприяють такі законодавчо-правові акти як Конституція України, Закони України «Про вищу освіту» (2014 р.), «Про зайнятість населення» (2012), «Про основні засади молодіжної політики» (2021 р.), Укази Президента України «Про вдосконалення вищої освіти в Україні» (2020 р.) та «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» (2019 р.), нормативні акти Кабінету Міністрів України та Міністерства освіти й науки України, Стратегія розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки, яка вбачає основною метою вищої освіти підготовку

конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного розвитку нашої країни, а також для самореалізації самої особистості.

Аналіз сучасних досліджень й розробок свідчить про те, що результати професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах вищої школи розглядаються в наукових працях українських і зарубіжних дослідників, предметом наукового пошуку яких є: теоретико-методологічні засади професійної освіти (Р. Вайнола, О. Васильченко, І. Ковчина); проблеми працевлаштування випускників в умовах суспільної кризи (Л. Лісогор, Б. Стеценко, О. Федорук); теорія і практика соціально-педагогічної роботи з молоддю (І. Звєрєва, М. Чайковський).

Недостатня розробленість проблеми працевлаштування випускників закладів вищої освіти на ринку праці, її актуальність та суспільна значущість умовили вибір теми магістерської роботи – «Соціально-педагогічна робота з працевлаштування молоді».

Об'єкт дослідження: діяльність соціального педагога з організації працевлаштування молоді

Предмет дослідження: соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти, як неконкурентоспроможної категорії громадян на ринку праці.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати зміст діяльності соціального педагога з працевлаштування молоді та визначити соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти.

Для досягнення даної мети були поставлені такі **завдання:**

1. Теоретично проаналізувати проблеми і зміст соціально-педагогічної роботи з організації працевлаштування молоді.
2. Визначити й обґрунтувати соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти.
3. Здійснити дослідження стану працевлаштування випускників закладів вищої освіти.
4. Розробити тренінг працевлаштування випускників закладів вищої

освіти.

Гіпотеза дослідження полягала в припущенні, що такі соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти як просвітницька профорієнтаційна робота зі студентами, опора на гендерні якості та професійні особливості студентів, організаційно-інформаційна підтримка фахівцями центрів зайнятості працевлаштування випускників закладів вищої освіти, впливають на кар'єрний і професійний розвиток молодих фахівців.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз літературних джерел з метою виявлення проблем працевлаштування молоді; систематизація, порівняння та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему; узагальнення теоретичних підходів із метою визначення категоріального апарату дослідження;

- емпіричні: анкетування, бесіда;

- методи математичної статистики для кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних.

Теоретичне значення роботи полягає у здійснені теоретичного аналізу понять, які утворюють підґрунтя розуміння працевлаштування молоді: «випускники», «молодь», «молодий фахівець»; «працевлаштування», «соціально-педагогічні умови», «зміст соціальної роботи з працевлаштування»; визначено й теоретично обґрунтовано стан працевлаштування випускників закладів вищої освіти як неконкурентоспроможної категорії громадян на ринку праці.

Приакитичне значення роботи полягає в розробці тренінгу працевлаштування випускників закладів вищої освіти.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1. Проблема працевлаштування молоді в Україні

В останні роки проблематика працевлаштування випускників закладів вищої освіти (далі ЗВО) представлена в українській науці достатньо широко. Серед найбільш ґрунтовних публікацій маємо відмітити наукові статті Л. Лісогор «Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи» [29], С. Стадниченко «Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів» [54], С. Сукачової-Труніної «Сучасні проблеми працевлаштування випускників закладів вищої освіти» [58], О. Федорук «Працевлаштування молоді: правові аспекти та їх реалізація на практиці» [61].

Так Л. Лісогор, аналізуючи вдосконалення процесу працевлаштування випускників ЗВО щодо підвищення рівня їх конкурентоспроможності, відмічає, що таке підвищення «передбачає розробку комплексних заходів щодо забезпечення універсалізації їх підготовки на основі застосування гнучких моделей навчання, набуття додаткової спеціальності, стимулювання роботодавців до укладання контрактів та договорів на підготовку спеціалістів» [29, с. 66]. Отже, проблеми працевлаштування молоді слід розглядати з позицій системного і комплексного підходів.

С. Стадніченко, досліджуючи аспекти правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів, виокремлює такі основні напрямки вирішення проблем їх працевлаштування:

1) необхідно розробити критерії відповідності державного замовлення на підготовку спеціалістів у відповідності із реальним станом попиту на робочу силу в державі та її регіонах,

2) законодавчо оформити надання податкових кредитів підприємствам за

кожне нове створене робоче місце,

3) сприяти збільшенню фінансування заходів щодо надання ефективної підтримки пошуку робочих місць безробітними в центрах зайнятості,

4) розробити чіткі вимоги для надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого сільського населення,

5) сприяти стимулюванню активності підприємців, розвитку малого та середнього бізнесу [54, с. 174].

Цікавою є думка С. Сукачової-Труніної щодо проблем працевлаштування випускників ЗВО. Дослідниця вважає, що ці проблеми зумовлені переходом української вищої освіти на європейську систему освіти. До прикладу, значна кількість роботодавців вважає, що бакалавр є більш низьким ступенем вищої освіти і неконкурентоспроможним [58]. У свою чергу, вирішення проблем працевлаштування такої категорії молоді як випускники ЗВО, вимагає не тільки вдосконалення процесу професійної підготовки, посилення її практичної спрямованості, а ще і розвитку систематичної взаємодії ЗВО, роботодавців та державних органів влади.

О. Федорук зазначає, що Україна, «у плані працевлаштування молоді, порівняно з рядом європейських держав, є економічно занедбаною країною» [61, с. 3]. Це пояснюється тим, що українська молодь зіштовхується зі значним супротивом для реалізації свого права на працю з боку роботодавців та державних інституцій. Так, передбачаючи пільги для працевлаштування молодих фахівців чи випускників закладів ЗВО, законодавець вводить ряд правових обмежень при працевлаштуванні громадян, а саме необхідний стаж роботи за фахом, вікові обмеження, підвищення кваліфікації тощо. Молоді фахів, які мають потребу в працевлаштуванні, як правило, не мають минулого досвіду з професійної діяльності, наявність якого є найбільш поширеним аргументом з боку роботодавця для відмови.

У контексті дослідження молодими фахівцями, які потребують працевлаштування, можна вважати випускників ЗВО, що здобули впродовж останніх трьох років кваліфікацію за спеціальністю (відповідає отриманій

галузі освіті) та не мають будь-якого офіційного стажу чи досвіду роботи більше ніж два роки. До молодих фахівців також слід віднести випускників ЗВО освітньо-кваліфікаційних рівнів бакалавр та магістр.

Законодавством України та нормативно-правовими актами не передбачена відповідальність за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке отримав направлення випускник ЗВО як молодий спеціаліст. Після завершення навчання і отримання диплому випускник має направлення на роботу на певне підприємство чи в організацію, а там йому дають обґрунтовану відмову щодо прийому на роботу у зв'язку з відсутністю вільних робочих місць, то він не може заперечити цю відмову.

До прикладу, згідно ст. 29 Закону України «Про зайнятість населення» (2012), студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що «здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», …, «бакалавр»… та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час» [41]. Відзначимо, що зазначена у законі норма не поширюється на осіб, які здобули освітньо-кваліфікаційний рівень «магістр» та на тих хто здобув нижчий освітньо-кваліфікаційний рівень, що є незрозумілим як для випускника, так і для роботодавця. У зв'язку з цим виникає є ще більше запитань щодо реалізації права молоді на працю.

Особливості професійного розвитку, працевлаштування, задоволення потреб молоді визначено основними завданнями Закону України «Про основні засади молодіжної політики» (2021 р.) [43].

У Законі Україні «Про зайнятість населення» (2012 р.) серед заходів покращення зайнятості населення особливим пунктом є позиція щодо сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем, а також проходження у вільний від навчання час стажування у потенційного роботодавця [41].

Варто наголосити на тому, що після вступу в силу нової редакції цього закону існуючий раніше Закон України «Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» (2004) [40] втратив чинність. Отже описане у ст. 3 працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [40] стало неможливим. На зміну дотації було запропоновано ввести інститут компенсації, що стимулюватиме роботодавців до створення нових робочих місць щодо працевлаштування на них молодих фахівців.

Наголосимо, що в нашій державі з 1 січня 2017 р. набрав чинності Закон України № 1662-VIII «Про внесення змін до закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників» (2016 р.). Цим законом скасовується обов'язкове відпрацювання випускниками ЗВО, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням. Передбачається, що нині випускники вільні у виборі першого місця роботи (за винятком військових), а ЗВО не зобов'язані здійснювати їх працевлаштування. Згідно Закону № 1662-VIII державні органи мають сприяти працевлаштуванню випускників ЗВО, інформувати їх про наявність вакансій у складі юридичних осіб незалежно від форми власності та підпорядкування для можливого працевлаштування [39]. Позитивно оцінюючи зміст прийнятого закону відмітимо, що в ринкових умовах розвитку економіки України, визначено зменшення державного сектору. Адміністрація ЗВО (за умови відсутності запитів від державних підприємств, установ та організації) може сприяти працевлаштуванню випускників на підприємства (установи та організації) інших форм власності, оскільки ці інституції є платниками податків і вносять внесок у розвиток держави.

Особливості та умови працевлаштування випускників ЗВО регулюється Законом України «Про вищу освіту» (2014 р.). Зазначено, що ЗВО не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників; випускники вільні у виборі місця роботи, виключення стосуються окремих категорій випускників

військових, медичних та педагогічних навчальних закладів, відповідно до законодавства; здійснення моніторингу зайнятості випускників та оприлюднення статистичних даних в мережі Інтернет для вільного доступу стейкхолдерів [38].

Також варто відмітити, що випускники можуть вільно обирати види професійної діяльності. Молода людина може здійснювати своє право на працю шляхом відкриття власного підприємства, фермерського господарства, вступу у члени акціонерного товариства, заняття індивідуальною трудовою діяльністю, через укладання трудового договору з організацією чи установою.

Узагальнюючі можна констатувати, що в Україні напрацьовано нормативно-правову базу державного регулювання ринку праці молоді. Згідно діючого державного законодавства молоді надаються значні правові гарантії та підтримка. Водночас, на практиці впровадження закріплених законодавчих норм і правил щодо регулювання працевлаштування молоді залишається недосконалою. До прикладу, наразі в існуючих нормативно-правових актах відсутні регіональні (обласні, місцеві) програми працевлаштування студентів ЗВО у вільний від навчання час, гарантії надання захисту молодим фахівцям від дискримінації за віковою ознакою тощо [37].

М. Корчун, вивчаючи шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України, зазначає, що проблема працевлаштування молодих спеціалістів, які є випускниками вищої школи в ринкових умовах, є недостатньо вивченою. Автор наголошує, що студентів необхідно інформувати про реальний стан працевлаштування на регіональному ринку праці, попит на робочу силу з окремих професій, про основні гарантії, які держава може надати випускникам щодо працевлаштування [24].

А. Клочко і К. Олійник, вивчаючі аспекти правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів в Україні, наголошують, що «вирішення проблем, що постають перед молодими спеціалістами при працевлаштуванні можливо лише за системної співпраці держави, навчальних закладів та роботодавців» [22, с. 64]. Науковці наголошують про необхідність

системної взаємодії між державними органами, ЗВО та роботодавцями.

Н. Клименюк, А. Висок, досліджуючи проблеми працевлаштування випускників ЗВО в умовах сучасної економічної кризи визначили, що на молодіжному ринку праці існує низка проблем: «загальний стан економіки, де кількість робочих місць зменшується; податковий тиск на крупні підприємства, малий та середній бізнес з боку держави; відсутня система розподілу молоді під час навчання (стажування або практика) та на роботу після закінчення навчання; недосконала розробка та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівнях тощо» [21, с. 74].

Б. Стеценко, А. Буряченко, М. Гапонюк вивчаючі проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти, визначили, що кадрова стратегія українських роботодавців орієнтована не на стратегічні пріоритети, а на можливість покращення роботи в найближчій перспективі. Це істотно впливає й на пріоритети роботодавців до працевлаштування випускників: до них на етапі пошуку першого робочого місця висуваються досить жорсткі кваліфікаційні вимоги. Автори наголошують, що в Україні «відбувається інституційна дифузія освітнього середовища на рівні спеціальностей, яка полягає в тому, що ЗВО намагаються врахувати освітні тренди та здійснювати підготовку здобувачів за широким спектром спеціальностей…така ситуація істотно впливає й на працевлаштування майбутніх випускників» [56, с. 42].

Варто зазначити, що випускники ЗВО є особливою соціальною групою працездатних громадян на ринку праці. Випускники одночасно мають значну професійну інформацію, але водночас не мають достатнього професійного досвіду щодо її застосування. Це робить їх, з одного боку, важливою складовою потенціалу економіки і людських ресурсів країни, а з іншого – вразливою неконкурентоспроможною групою працівників.

За результатами моніторингу працевлаштування випускників для визначення основних тенденцій ринку праці як в регіонах, так і на

національному рівні, встановлено, що основною проблемою працевлаштування випускників є небажання роботодавців брати працівників без досвіду роботу у відповідній сфері діяльності.

Нині виникли міграційні процеси внаслідок військових дій на території України. Ці процеси негативно впливають на працевлаштування молоді , оскільки в більшості випадків знайти роботу за здобутою спеціальністю просто неможливо. Також переміщення населення в західні регіони України посилює конкуренцію на вакантні робочі місця.

Узагальнюючи виокремимо інші чинники, які негативно впливають на працевлаштування молоді, зокрема це:

- недосконаліть механізму забезпечення взаємозв'язку між попитом на ринку праці та можливостями ринку освітніх послуг, що надає ЗВО;

- нині роботодавці надають перевагу не теоретичній підготовці, а практичним навичкам фахівців;

- недостатня сформованість сучасних компетентностей у фахівців з окремих спеціальностей;

- формальне залучення роботодавців до розроблення й оновлення освітніх програм для підготовки здобувачів вищої освіти.

- масова зовнішня і внутрішня міграція працездатного населення внаслідок війни в Україні.

Шляхи вирішення вищезазначених й описаних проблем працевлаштування молоді в Україні можна унаочнити як взаємодію органів державної влади, роботодавців, ЗВО, установ і закладів професійної освіти та фахівців центрів зайнятості в структурі Державної служби зайнятості України (див. рис. 1.1).

Всі зазначені складові взаємодіють між собою з метою удосконалення працевлаштування української молоді.

Працевлаштування випускників ЗВО потребує запровадження додаткового державного регулювання співпраці роботодавців з адміністрацією ЗВО. Цьому процесу сприяє державна служба зайнятості, яка забезпечує

випускників необхідною інформацією щодо вакантних місць відповідно їхньої спеціальності на регіональному ринку праці, консультаціями з питань працевлаштування та програм професійної перепідготовки, спеціалізації та проходження курсів цільового призначення.



Рисунок. 1.1. – Взаємодія органів влади, роботодавців, центрів зайнятості та освітніх інституцій з вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні

Невідповідність між отриманими результатами навчання й професійної підготовки випускника ЗВО і затребуваними роботодавцями компетентностями змушує шукати можливості та додаткові ресурси для вдосконалення і розвитку необхідних навичок фахівців на місці роботи через різноманітні вебінари, тренінги, майстер-класи.

Проблеми працевлаштування української молоді включають в себе високу ступінь безробіття серед молодих людей, недостатню кількість вакансій, низьку оплату праці для початківців, відсутність досвіду роботи у випускників ЗВО і закладів професійної освіти, а також недостатнє прогнозування ринку праці. Ці проблеми ускладнюють можливість молоді отримати якісну та стабільну роботу, що може у майбутньому може призвести до економічних

труднощів та низького рівня життя.

З’ясовано, що проблеми працевлаштування молоді пов’язані з такими причинами як: недостатня ефективність й інформативність профорієнтаційної роботи серед молоді; невідповідність рівня підготовки в багатьох ЗВО вимогам часу, тобто наявність значного розриву між очікуваннями роботодавців щодо рівня підготовки молоді і компетенціями, що набуті ними під час навчання у закладах вищої чи професійної освіти; ілюзія доступності та універсальності професійної підготовки для майбутнього працевлаштування; відсутність у випускників розуміння застосування власних можливостей на ринку праці в європейських країнах і в України. Ключовою передумовою проблем працевлаштування молоді в Україні є відкрита військова агресія рф проти нашої країни.

Таким чином, при вивченні проблем працевлаштування молоді в Україні неможливо обходитися простим констатуванням позитивних чи негативних чинників, що впливають на появу цих проблем. Потрібен глибокий системний аналіз процесів професійної підготовки молоді, бо заклади вищої і професійної освіти одночасно є суб’єктами двох ринків: ринку праці та ринку надання освітніх послуг.

Для вирішення проблем працевлаштування молоді необхідно вдосконалювати систему професійної підготовки, створювати більше можливостей для стажування та практики, підвищувати зарплатні ставки для молодих фахівців та створювати сприятливі умови для подальшого розвитку їхньої кар’єри. Відмітимо, що ці заклади повинні змінити підходи до аналізу і прогнозування попиту на певні спеціальності, що дасть їм можливість реагувати на вимоги ринку праці у вигляді відповідних освітніх програм підготовки майбутніх фахівців.

У наступному підрозділі проаналізуємо зміст соціально-педагогічної роботи з організації працевлаштування молоді.

1.2. Зміст соціально-педагогічної роботи з організації працевлаштування молоді

Згідно предмету дослідження в підрозділі проаналізуємо зміст й специфіку соціально-педагогічної роботи, визначимо функції ЗВО з роботи з випускниками, розкриємо особливості діяльності ЗВО з працевлаштування випускників.

Розгляд проблеми працевлаштування молоді потребує аналізу поняття «соціально-педагогічна робота», «мета соціально-педагогічної роботи» та «зміст соціально-педагогічної роботи». У педагогічній, соціологічній літературі існує чимало підходів до трактування поняття «соціально-педагогічна робота». Її багатозначність доведена у наукових розвідках О. Безпалько [3; 4], Л. Завадської [14], Н. Заверико [15], І. Звєрєвої [16; 17], А. Капської [19; 52], О. Карпенко [20], І. Ковчиної [23], Г. Лактіонової [27], Ж. Петрочко [34] та ін.

Соціально-педагогічна робота є різновидом професійної діяльності соціального педагога з населенням, оптимізації функціонування суспільства та окремих вразливих категорій.

І. Звєрєва характеризувала соціально-педагогічну роботу як складову соціально-педагогічної діяльності, яка здійснюється у певній соціальній інституції (закладі) та спрямована на точно визначений об’єкт впливу [17].

А. Капської соціально-педагогічну роботу визначала як реальні наслідки соціальної політики, її ефективності. З точки зору авторки, соціально-педагогічна робота є діяльністю з надання освітньої, педагогічної, соціальної , правової допомоги і підтримки окремій людині (або групі осіб), що знаходиться в складних життєвих обставинах [19].

Схожої думки дотримується і Н. Заверико, яка зазначає, що соціально-педагогічна робота є різновидом соціальної системи, яка має справу з людьми та їх взаєминами між собою [15].

О. Карпенко вважає соціально-педагогічну роботу впливом професіоналів (педагогів, соціальних працівників) і громадськості на соціальне облаштування

суспільства завдяки формуванню державної соціальної політики, спрямованої на створення сприятливих умов життєдіяльності кожної родини [52, с. 21].

Ж. Петрочко наголошує, що соціально-педагогічна робота в інтересах дитини є роботою з усіма членами її родини [34, с. 134].

Погляди окремих українських науковців на мету соціально-педагогічної роботи подано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Мета соціально-педагогічної роботи

Автор	**Визначення**
О. Безпалько	формування особистості та підготовка її до соціального функціонування засобами освіти, виховання, психокорекційної роботи, психолого-педагогічної підтримки з урахуванням педагогічних можливостей різних агентів соціалізації [12, с. 187].
Н. Заверико	створення оптимальних умов соціалізації особистості, задоволення її потреб [15, с. 23].
А. Капська	сприяння людям успішно вирішувати їхні проблеми. Засобами досягнення мети є вивільнення і розвиток ресурсів людини і її соціального оточення, здійснення необхідних соціальних змін в суспільстві [52, с. 22]

Мету соціально-педагогічної роботи з позиції соціалізації І. Звєрєва вбачала «у створенні умов для позитивно орієнтованої соціалізації особистості, яка сприяє соціальній адаптації та самореалізації молодих поколінь в інтересах особистості і суспільства» [16, с. 55].

Л. Штефан у дисертаційному дослідження «Становлення та розвиток соціальної педагогіки як науки в Україні (20–90-ті рр. ХХ ст.)» зазначає, що метою соціально-педагогічної роботи є сприяння адаптації дитини в соціальному середовищі, наданні їй допомоги щодо встановлення з оточуючими доброзичливих стосунків, організація спілкування, допомога у

розв'язанні власних потреб [66].

Т. Веретенко та О. Денисюк мету соціально-педагогічної роботи характеризують як «здійснення посередництва між освітніми установами, сім'єю, трудовими колективами, громадськістю…» [12, с. 187].

Узагальнюючі відзначимо, що мета соціально-педагогічної роботи полягає у здійсненні і реалізації оптимальних умов соціалізації особистості чи групи осіб, задоволення її (їх) потреб, а також в організацій посередництва між родиною, освітніми установами, громадськістю, трудовими колективами тощо.

Аналіз теоретико-методологічних підходів в працях соціальних педагогів [2; 6; 13; 63; 64] до характеристики соціальної та педагогічної діяльності дозволив визначити перелік методологічних підходів соціально-педагогічної роботи з працевлаштування молоді, що надалі будуть представлені у дослідженні: компетентнісний, особистісний, культурологічний.

Визначальною категорією компетентнісного підходу в соціально-педагогічній роботі є поняття «компетентність» (означає «знати», «вміти», «досягати», «відповідати»), без якої не можлива діяльність особистості в сучасному соціумі.

Ж. Петрочко визначає компетентність як «…інтегровану особистісну характеристику, що об'єднує знання, уміння, навички, цінності, досвід людини, готовність і здатність реалізувати коло повноважень, що визначають її відповідальність у виконанні певних завдань» [34, с. 54].

У соціально-педагогічному аспекті поняття «компетентність» варто розуміти як здатність особистості ефективно взаємодіяти в соціальному середовищі, задовольняти власні та соціальні потреби за допомогою реалізації отриманих раніше знань, умінь, навичок і практичних компетенцій. У зв'язку з вищезазначеним вирішальну роль у формуванні і розвитку компетентностей студентської молоді відіграють саме ЗВО.

З позиції компетентнісного підходу варто також розглянути теорію Г. Дж. Ботвіна, яку запропонували представники Організації об'єднаних націй у 2005 р. на засіданні в м. Любляна при розгляді подолання насильства серед

дітей і молоді. Ця теорія присвячена вивченню життєвих навичок (lifeskills training), тобто навичок особистої поведінки та міжособистісного спілкування, що є важливим для процесу працевлаштування молоді. Згідно цієї теорії наявність сформованих життєвих навичок дозволяє особистості дорослої людини позитивно змінювати власну поведінку та гармонійно жити у будь-якому суспільстві.

Використання положень теорії Г. Дж. Ботвіна у соціально-педагогічній роботі з організації працевлаштування молоді сприяє формуванню сприятливих життєвих настанов та поведінкових навичок у молодіжній аудиторії [70, с. 18].

З. Юринець й І. Сновидович, розглядаючи компетентнісний підхід у сфері вищої освіти України, зазначають, що якість надання освітніх послуг лежить у площині сприяння конкурентоспроможності освітньої діяльності в ЗВО та постає першочерговим чинником забезпечення національного ринку праці кваліфікованими молодими фахівцями [67].

О. Дубасенюк наголошує на важливості особистісної парадигми навчання і виховання дітей і молоді. Така парадигма, на думку авторки, відповідає потребам розвитку і самореалізації підростаючого покоління в новій соціокультурній ситуації [10]. У зв’язку з цим зростає значущість особистісного підходу при реалізації соціально-педагогічної роботи з працевлаштування сучасної молоді.

Особистісний підхід є одним із важливіших соціально-педагогічних принципів, що передбачає урахування своєрідної індивідуальності особистості молодої людини.

Заслуговує на увагу в контексті використання особистісного підходу до соціально-педагогічної роботи, концепція «балансу ідентичності» Л. Кольберга та Ж. Піаже. Положеннями цієї концепції є розуміння того, що в окремій життєвій ситуації особистість повинна як би балансувати між вимогами «бути як всі» (суспільна ідентичність) і вимогами «бути як ніхто інший» (індивідуальність та оригінальність), тобто одночасно бути і ідентичною, і унікальною [57].

З позиції методології, цей підхід дозволяє виявити специфіку побудови взаємодії з учасниками комунікації «на основі поваги до особистості, довіри до неї, виявити роль і місце суб'єктів освітнього процесу і забезпечити розкриття і максимальне використання суб'єктного досвіду» [11, с. 5].

Підґрунтям культурологічного підходу, як зазначає К. Дубич, є філософська концепція духовної діяльності, взаємозв'язок культури і моральних цінностей особистості, культури та освіти. Завдання цього підходу до працевлаштування молоді можна вбачати передачу цінностей культури молоді, яка можуть і не усвідомлювати необхідності в цьому [11].

Поняття «культура», що походить від латинського cultura і в перекладі означає «обробіток, вирощування, догляд» [12, с. 391].

У дисертаційному дослідження «Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку» В. Фрицюк стверджує, що культурологічний підхід «розкриває єдність аксіологічного, діяльнісного й індивідуально-творчого аспектів культури й розглядає людину її суб'єктом, головною дійовою особою» [62, с. 43]. У гуманістичній спрямованості ідеалу майбутньої професії для молоді і проявляється сенс культури.

На важливість культурологічного підходу в процесі підготовки майбутніх фахівців в останні роки вказували К. Гнатовська [8], В. Кравцов [26], О. Макеева [30].

К. Гнатовська зазначає, що культурологічний підхід у контексті освітньої практики «збагачує професійно-педагогічні функції сучасного педагога,… має істотне значення для визначення шляхів і тенденцій розвитку толерантної міжкультурної компетенції майбутнього фахівця» [8, с. 96].

В. Кравцов у процесі розгляду методологічної культури майбутнього соціального працівника зазначає, що в умовах вищої освіти підготовка майбутніх фахівців має бути зорієнтованою на «формування не просто фахівця високої для своєї галузі знань кваліфікації, а фахівця такого рівня професійної культури, коли вся його діяльність свідомо спрямовується

набутими … методологічно ефективними філософсько-світоглядними настановами» [26, с.127].

За культурологічного підходу соціальний педагог працює над створенням культурного середовища, в якому відбувається освітній процес навчання і професійна підготовка молоді.

Поєднуючи особистісний і культурологічний підходи можна відзначити, що окремі компоненти особистісної культури молодих людей утворюють системно сформовані цінності, моральні якості, які реалізуються у провідній діяльності. В. Москаленко акцентує увагу, що культура особистості впливає на її всебічну розвиненість, розум і прояв почуттів [31].

Соціально-педагогічна робота в ЗВО в рамках визначених підходів має бути спрямована на навчання студентів отримувати і опрацьовувати інформацію, підвищувати власну інформаційну грамотність, зокрема, у питаннях: про процеси та явища, що відбуваються у вищій школі, державі і суспільстві; про права та обов’язки; про майбутнє працевлаштування тощо.

Зміст діяльності соціального педагога розкривається в соціальній, психолого-педагогічній адаптації, профілактиці, реінтеграції і реабілітації, корекції, соціально-культурному дозвіллі певних соціальних і вікових груп дітей і молоді. Соціальний педагог стає провідною ланкою системи інформування і соціального забезпечення на рівні закладу освіти і має бути долученим до вирішення основних завдань цієї системи.

Теоретичний аналіз праць українських науковців, присвячених проблемі вивчення різних аспектів соціально-педагогічної роботи дає можливість конкретизувати сутність змісту цієї роботи як низки заходів зі взаємодії соціального педагога з окремими особистостями чи групами осіб, що склалися в ході культурно-історичного розвитку суспільства та забезпечують цілісність гармонійного існування різних вікових груп дітей і молоді в суспільстві.

І. Звєрєва привернула увагу до того, що саме із появою посади соціального педагога у закладах освіти були виокремленні три основних взаємопов’язаних напрями їх діяльності та інших інститутів суспільства:

1) передача (організація) соціального досвіду здобувачам освіти і створення необхідних умов для їхньої повноцінної самореалізації в соціальному оточенні; 2) розвиток у бажаному для суспільства напрямку; 3) створення виховного середовища у близькому оточенні [17].

Важливим є питання розгляду діяльності соціальних педагогів (або соціальних працівників) з випускниками ЗВО, які звернулися за допомогою в працевлаштуванні до центрів зайнятості. Соціальні педагоги будуть виконувати в більшій ступені роль консультанта і посередника.

Специфіка такої діяльності в центрах зайнятості зумовлена:

1) особливостями мети і завдань працевлаштування (створення сприятливих умов для розкриття особистісного і професійного потенціалу молодої людини, її інтеграції в суспільство, самоорганізації і саморозвитку, особистісному самовизначенню);

2) створенням соціально-педагогічних умов для взаємодії майбутніх роботодавців з потенційними працівниками;

3) наданням соціальної підтримки працевлаштування молоді засобами інформування і навчання);

4) особливостями суб'єктів соціально-педагогічної діяльності (окремі особи чи групи молоді, які потребують допомоги І підтримки, розвитку та адаптації до соціуму завдяки професійному навчанню);

5) напрямами і змістом працевлаштування (інформаційні, освітні і консультативні послуги з питань працевлаштування, індивідуального розвитку; оцінка ситуації ринку праці; надання рекомендацій щодо ідентифікації професійних проблем молоді; реалізація освітніх програм додаткового професійного навчання різних форматів формальної, неформальної й інформальної освіти).

На основі узагальнення і системного аналізу проблем і напрямів працевлаштування молоді й особливостей діяльності соціального педагога [2; 4; 5; 20; 50] нами визначено основні компоненти діяльності соціально-педагогічних педагогів і працівників з працевлаштування молоді (табл. 1.2), яка

відображає специфіку цієї діяльності.

Таблиця 1.2

Ролі і зміст діяльності соціального педагога з працевлаштування молоді

Роль	**Зміст діяльності**
Експерт	Вивчення особливостей ринку праці, складання прогнозу працевлаштування молоді, оцінка професійних якостей молоді.
Консультант	Надання інформаційних і консультативних послуг з питань працевлаштування.
Організатор	Організація і реалізація процесу навчання чи перенавчання.
Тренер	Реалізація навчальних програм і курсів різних форматів.
Посередник	Виконання посередницької функції між роботодавцями і майбутніми працівниками.
Тьютор	Реалізація тренінгів і семінарів з проблем працевлаштування

Діяльність соціального педагога з працевлаштування молоді є багатоаспектною і поліфункціональною.

Узагальнюючи відмітимо, що соціально-педагогічна робота з організації працевлаштування молоді включає в себе ряд дій та заходів, спрямованих на підтримку та підготовку молодих людей до успішного вступу на ринок праці. Основні аспекти цієї роботи включають:

1) інформування, консультування та психологічну підтримку. Надання інформації про можливості працевлаштування, розвиток навичок пошуку роботи, підтримку щодо складання резюме та підготовці до співбесід з потенційним роботодавцем;

2) організацію професійної орієнтації. Допомога молодим людям у виборі професії, яка відповідає їхнім інтересам та здібностям, а також надання інформації про потенційні ринки праці;

3) сприяння розвитку навичок та компетенцій. Організація тренінгів, семінарів та майстер-класів з розвитку «м’яких навичок», комунікації, лідерства та інших важливих навичок для успішного працевлаштування;

4) сприяння організації стажування та виробничій практиці. Пошук та організація можливостей для стажування та отримання практичного досвіду у відповідних галузях;

5) здійснення системного моніторингу та надання підтримки в пошуку вакансій. Підтримка молодих людей в процесі працевлаштування, відстеження їхнього кар'єрного розвитку та надання додаткової підтримки у разі потреби.

Зазначені аспекти допомагають створити сприятливі умови для успішного працевлаштування випускників ЗВО та підвищують їх шанси на успішний кар'єрний розвиток. Окремі аспекти молодіжної політики відображено також в Законах України «Про основні засади молодіжної політики» (2021 р.) [43] та «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2001 р.) [45].

Проаналізуємо діяльність ЗВО з організації працевлаштування випускників як молодих фахівців. Освітня діяльність ЗВО має велике значення і впливає на соціоекономічну сфери країни в таких напрямах: є підґрунтям надання майбутнім фахівцям нових знань і компетенцій, сприяє розвитку людського капіталу, формує майбутніх кваліфікованих фахівців, які відповідають потребам сучасного і динамічного ринку праці [68].

У Законі України «Про освіту» (2017 р.) зазначено, що головною метою освітнього процесу в ЗВО є підготовка кваліфікованого фахівця, який конкурентоспроможний та компетентний на національному ринку праці. Такий фахівець орієнтований на безперервний професійний ріст та зможе успішно працювати за обраною професією. Професійна підготовка висококваліфікованих, компетентних, затребуваних і професійно орієнтованих фахівців, які користуються попитом на ринку праці фахівців є основною соціально-економічною функцією ЗВО [44].

У ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» (2014 р.) надано визначення закладу вищої освіти як окремого виду освітньої «установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить

наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей» [38]. Ось тільки про працевлаштування студентської молоді в цьому законі мова не йде.

В українському законодавстві немає чіткого формулювання та визначення терміносполуки «молодий фахівець». До прикладу, в Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.) вказано, що «у вищих навчальних закладах підготовка за напрямами і спеціальностями фахівців всіх освітніх та освітньо-кваліфікаційних рівнів здійснюється за відповідними освітньо-професійними програмами ступеневе або неперервно залежно від вимог до рівня оволодіння певною сукупністю умінь та навичок, необхідних для майбутньої професійної діяльності» [38].

У Законі України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993 р.) зазначено, що молодь – це громадяни країни віком від 14 до 35 років [46].

Закон України «Про зайнятість населення» (2012 р.) характеризує молодих фахівців як молодь, яка «закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти і, яка вперше приймається на роботу» [41].

Варто висвітлити кращі практики взаємодії ЗВО з центрами зайнятості щодо вирішення проблеми працевлаштування випускників. До прикладу, у Львівському національному університеті ім. Івана Франка відділ кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом для кращого інформування випускників бакалаврату і магістратури щодо потреб ринку праці та вимог працедавців звернувся до Львівського обласного центру зайнятості. Метою такого звернення стало отримання інформації щодо переліку затребуваних вакансій фахівців, яких на часі шукають роботодавці. Представники служби зайнятості також відзначили, що чим більш кваліфікованій випускник ЗВО як потенційний претендент, тим більше шансів у нього для працевлаштування.

Також варто висвітити недоліки організації працевлаштування випускників ЗВО як неконкурентоспроможної категорії молоді.

До цих недоліків можна віднести: відсутність фахівців з профорієнтаційної роботи в штатному розкладі ЗВО; недостатню профорієнтаційну підготовку науково-педагогічних працівників і педагогічних працівників у ЗВО; відсутність чіткої координації і взаємодії суб'єктів профорієнтаційного процесу в ЗВО (здобувачів вищої освіти, відповідних фахівців в ЗВО, роботодавців, фахівців центрів зайнятості); низький рівень інформації про потреби ринку праці в відповідних фахівцях.

У дослідженні ми розглядаємо питання соціально-педагогічної роботи з організації працевлаштування випускників ЗВО як неконкурентоспроможної категорії молоді, тому в наступному підрозділі визначимо й обґрунтуємо соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти в Україні.

1.3. Соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти

У педагогічному й соціальному сенсі поняття «умова» застосовується до педагогічних або організаційно-педагогічних процесів в закладах освіти. У словнику-довіднику з професійної педагогіки є визначення педагогічних умов як обставин, від яких залежить цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців [51].

Аналізу педагогічних, організаційно-педагогічних, соціально-педагогічних умов, що впливають на ефективність здійснення різних видів діяльності присвячено низку дисертаційних досліджень.

Так К. Дубич у дисертаційному дослідження «Особистісно орієнтоване виховання студентів в умовах соціокультурного середовища вищого навчального закладу» характеризує поняття «педагогічні умови» як сукупність

взаємозалежних і взаємообумовлених заходів педагогічного процесу, які забезпечують досягнення конкретної мети [11, с. 79].

В. Стасюк, досліджуючи педагогічні умови, що сприяють удосконаленню професійної підготовки майбутніх фахівців в економічній галузі, терміносполуку «педагогічні умови професійної підготовки» зазначає як обставини, від яких залежить здійснення цілісного продуктивного процесу підготовки фахівців, що опосередковується активністю самої особистості чи групи осіб [55].

О. Пожидаєва важливою педагогічною умовою у випускників ЗВО вважає сформованість практичних умінь і навичок під час практичних занять, та професійної практики [35].

М. Томашевська і Т. Кучінка до оптимальних організаційно-педагогічних умов забезпечення сформованості професійних умінь майбутніх фахівців у ЗВО віднесли:

1) формування професійних умінь спрямованих на самореалізацію особистості за допомогою створення та підтримки інновацій в дидактичному середовищі;

2) реалізацію методичних умінь та навичок у викладачів та забезпечення їх безперервного професійного розвитку;

3) наявність мотивації до навчальної діяльності та розвинену пізнавальну активність здобувачів вищої освіти [60].

Дослідницями з’ясовано, що організаційно-педагогічні умови в ЗВО є результатом здійснено відбору, проведеного конструювання і застосування різних освітніх форм і методів для досягнення мети професійної підготовки майбутніх фахівців.

Ю. Пологовська, досліджуючи профорієнтаційну компетентність у майбутніх вчителів географії, визначила низку таких організаційно-педагогічних умов, як: розвиток позитивної мотивації в студентів до профорієнтаційної діяльності; оновлення системи фахової підготовки майбутніх вчителів географії щодо профорієнтаційної компетентності;

спрямованість освітнього процесу в ЗВО на оволодіння майбутніми фахівцями практичним досвідом здійснення профорієнтаційної роботи [36, с. 40]. З визначеними умовами варто погодитись.

Аналізу й обґрунтуванню соціально-педагогічних умов, характерних для аспектів вищої освіти і специфіки вікової такої категорії як молодь, присвячені дисертаційні дослідження О. Васильченко [6], О. Лещенко [25], наукові статті О. Дмитрієвої [9], Л. Рутьян [49], О. Федорук [61].

О. Васильченко соціально-педагогічні умови формування гендерної культури студентів університету виокремила так: «створення гендерно-чутливого середовища університету, заснованого на ідеї гендерної рівності та спрямованого на засвоєння партнерської ідеології відносин статей; опора на гендерні та культурні особливості студентів відповідно до їх віку, природних та соціокультурних потреб, інтересів у міжособистісному спілкуванні…; залучення студентів університету до сумісної діяльності з представниками громадських організацій з орієнтацією на вирішення гендерних питань на рівні університету і територіальної громади» [6, с. 11].

О. Лещенко, досліджуючи соціально-педагогічні умови формування відповідального ставлення до батьківства у молодого подружжя, виокремлює такі умови як: формування відповідального ставлення до батьківства; формування духовних цінностей у молодого подружжя; взаємодія між фахівцями державних і громадських організацій; урахування специфіки організації навчання молодого подружжя; використання інтерактивних форм та методів у роботі з молодими людьми [28, с. 15].

Проведений теоретичний аналіз наведених дефініцій дозволяє дійти висновку, що соціально-педагогічними умовами працевлаштування випускників ЗВО є сукупність форм, методів і засобів просвітницької роботи з інформування суб’єктів працевлаштування з перспектив ринку праці, зовнішніх і внутрішніх чинників процесу працевлаштування, які сприяють реалізації студентів у майбутній професійній діяльності.

Узагальнюючи відзначимо, що до соціально-педагогічних умов, що

зумовлюють організацію працевлаштування випускників ЗВО слід віднести:

1) просвітницьку профорієнтаційну роботу з науково-педагогічними працівниками і студентами щодо проблем працевлаштування студентської молоді і випускників, ознайомлення викладачів і студентів зі специфікою прогнозування ринку праці, джерелами та інструментарієм пошуку вакансій;

2) опору на гендерні якості та професійні особливості студентів відповідно до їх природних та соціокультурних потреб, інтересів і кар'єрних орієнтацій;

3) організаційно-інформаційну підтримку (інформаційний супровід) фахівцями центрів зайнятості процесу працевлаштування випускників ЗВО.

Проаналізуємо кожну із зазначених соціально-педагогічних умов.

Перша соціально-педагогічна умова – це проведення просвітницьких і профорієнтаційних заходів як з викладачами так і зі студентами в ЗВО щодо ознайомлення з аспектами працевлаштування випускників.

Поняття «професійна орієнтація» має багато різних визначень. У Концепції державної системи професійної орієнтації населення (2008 р.) вказано, що «професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності» [42].

У посібнику «Професійна орієнтація» за редакцією О. Ігнатович, надано таке визначення: професійна орієнтація представляє «комплекс науково-обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей та потреб ринку праці в кадрах» [47, с. 22].

О. Мельничук і А. Суходольська визначають професійну орієнтацію як комплексну науково обґрунтовану систему форм, методів, прийомів та засобів

впливу на особистість «з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці» [59, с. 5].

О. Ігнатович зазначає, що центральне місце в профорієнтаційній роботі займає особистість, як цілісна психологічна система, «що відображається у побудові функціональної структури профорієнтації, спрямованої на розвиток самосвідомості особистості, корегування її ставлень, інтересів, мотиваційної сфери, когнітивних потреб…» [47, с. 24].

В Україні суб'єктами реалізації профорієнтаційної роботи з учнівською і студентською молоддю є Мінекономіки, Мінсоцполітики, Міністерство освіти і науки, а також всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, всеукраїнські профспілки, громадські організації.

Згідно предмету дослідження цей вид діяльності в ЗВО спрямований на просвіту студентської молоді з метою співставлення її професійних можливостей і потреб суспільства (ринку праці) в окремих видах професійної діяльності.

Завдання профорієнтації в ЗВО полягають в наступному:

- ознайомлення студентів з професіями і посадами, правилами їх вибору;

- формування в студентів професійної спрямованості як основи професійного самовизначення майбутнього фахівця;

- формування в студентів уміння зіставляти свої здібності й якості з вимогами конкретної професії;

- забезпечення мотивації до професійного вдосконалення і безперервного професійного зростання в здобувачів вищої освіти.

Згідно широкого спектру основних завдань профорієнтаційної роботи в ЗВО на різних етапах професійної підготовки і професійного становлення студентів та, зважаючи на різноплановість науково-методологічних підходів до визначення її змісту, представлено узагальнену структуру заходів з професійної орієнтації в ЗВО. Система профорієнтаційної роботи складається з декількох взаємопов'язаних компонентів, які презентовано на рис. 1.2.



Рисунок 1.2. – Система професійної орієнтації в ЗВО

Система професійної орієнтації в ЗВО складається з надання професійних консультацій, представлення професійної інформації та здійснення професійного виховання. Зазначені системні елементи здійснюються у тісному взаємозв'язку між собою, тому ігнорування будь-якого з них призводить до неефективності проведених в ЗВО профорієнтаційних заходів. Кожний з них виконує свої важливе завдання і має певну послідовність реалізації.

Професійне виховання студентської молоді є одним із головних компонентів системної просвітницької роботи у ЗВО з профорієнтації студентів. Під професійним вихованням розуміємо виховання у процесі професійної підготовки в молоді професійно важливих якостей особистості, які є необхідними для формування кваліфікованих майбутніх фахівців. При цьому професійні інтереси повинні переростати у відповідні спрямування, нахили, ідеали та покликання. Професійне виховання повинне стати невід'ємною частиною освітнього процесу в ЗВО і починатись вже з першого курсу.

Т. Алексеєнко зазначає необхідність посилення соціально-педагогічного аспекту в вихованні дітей і молоді [1]. Погоджуємось з такою позицією дослідниці проблем виховання.

Професійну консультацію в профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю слід розглядати як організовану й скоординовану взаємодію «фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці» [42].

Професійну інформацію, як окремий відносно самостійний елемент в системі профорієнтації студентської молоді, варто розглядати як науково-практичну організацію, спрямовану на забезпечення взаємодії суб'єктів працевлаштування. Основною функцією професійної інформації є не професійна агітація, а розвиток особистості, її самостійне усвідомлення реалізації професійного вибору [47].

Інформування в структурі професійної орієнтації студентів розглядаємо як ознайомлення різноманітних груп молоді із сучасними вимогами і станом ринку праці, потребами суспільства в кваліфікованих кадрах, прогнозованими перспективами розвитку ринку професій, вимогами професій до фахівця, можливостями його професійного розвитку.

Як приклад наведемо впровадження на національному рівні у вересні 2021 р. в Україні масштабного проєкту із профорієнтації та побудови кар'єри «Професія мрії». Просвітницька кампанія спрямована на те, щоб у найкоротший термін побудувати в країні ефективну профорієнтаційну системну діяльність, яка з'єднає сферу освіти з реальним ринком праці для підготовки висококваліфікованих фахівців [32].

Узагальнюючи, відзначимо, що просвітницька профорієнтаційна робота з науково-педагогічними працівниками і студентською молоддю є складною системною діяльністю, під впливом якої в особистості виникає усвідомлене прагнення, цілісно-особистісна готовність чи настанова до оволодіння певною професією. Предметом такої діяльності є мотиви, потреби, спрямованість, здібності особистості й оцінка її професійно значущих якостей.

Ефективність першої соціально-педагогічної умови, що зумовлює організацію працевлаштування випускників ЗВО, визначається мірою узгодженості індивідуально-психологічних характеристик випускника зі змістом і вимогами майбутньої професійної діяльності.

Обґрунтуємо другу соціально-педагогічну умову, яка враховує гендерні якості та професійні особливості студентів відповідно до їх природних та соціокультурних потреб, інтересів і кар'єрних орієнтацій.

Важливе місце у складі цієї умови посідає відповідність змісту працевлаштування тенденціям, сучасним суспільним запитам, сформульованим у професійних стандартах щодо підготовки майбутніх фахівців та його зорієнтованість на майбутню професійну діяльність випускників. Тому пошук результативних форм і методів побудови процесу професійної підготовки, новаторських розробок, введення нових практико орієнтованих навчальних планів для дисциплін за вибором студентів, є актуальним завданням у ЗВО з працевлаштування випускників.

У контексті обґрунтування другої умови варто детально проаналізувати розвиток позитивної мотивації у студентів до працевлаштування. Формування і розвиток позитивної мотивації у студентської молоді до оволодіння професійними знаннями й відпрацювання практичних умінь і навичок передбачає створення таких умов в ЗВО, за яких необхідний рівень мотивації розвивався б з урахуванням потреб, здібностей, гендерної спрямованості студентів до професійного вдосконалення.

Наявність позитивної мотивації студентів до майбутнього працевлаштування, з точки зору Ю. Пологовської, визначається:

- усвідомленням соціальної значущості професійного інформування і консультування та особистісним переконанням щодо необхідності оволодіння складових професійної підготовки як передумови майбутньої професійної діяльності;

- прагненням до оволодіння професійними знаннями, уміннями й навичками та удосконаленням професійної компетентності як необхідних для

майбутнього працевлаштування;

- наявністю бажання і спрямованості на участь у майбутньому працевлаштуванні [36].

Обґрунтовуючи ґендер і кар'єру варто проаналізувати проблему ґендерної нерівності на ринку праці. Незважаючи на високий професійний рівень, жінки часто обіймають посади менш оплачувані та менш статусні. За даними досліджень встановлено, що в українському ринку праці існує помітний гендерний дисбаланс: нерівне представництво жінок на керівних посадах, їх значна концентрація як працівників в найменш престижних галузях економіки, в значно нижчій, ніж у чоловіків, оплаті праці в багатьох галузях [65].

Згідно з даними Global Gender Gap Report, який щороку випускає, гендерний розрив в Україні за 2022 р. становив майже третину – 29 %. «Це означає, якщо чоловік заробляє 100 грн, то за аналогічну роботу жінка такого самого рівня компетенцій та освіти отримує лише 71 грн. В індексі гендерного розриву Україна перебуває на 81-му місці зі 147 досліджуваних країн» [69]. Нині спостерігається тенденція до погіршення, оскільки на тлі воєнних дій жінки змушені відмовлятися від власної кар'єри. У процесі працевлаштування випускників слід інформувати про такі чинники.

Урахування гендерних диспропорцій у сфері зайнятості потребує значних змістовних змін у сферах вищої та професійної освіти. Освітньому процесу також притаманна гендерна нерівність ще з моменту обрання дівчатами та юнаками майбутнього фаху. Уже на цьому етапі виникає гендерна сегрегація щодо вибору спеціальностей, їх конкурентоспроможності в умовах ринку праці.

Розглядаючи відповідність індивідуальних особливостей молоді вимогам професії при працевлаштуванні, важливо враховувати такі характеристики, як прагнення, інтереси, цінності та особистісні риси. Розуміючи, що мотивує та зацікавлює кожну молоду людину, роботодавці можуть створити більш повноцінне та продуктивне виробниче середовище. Крім того, надання можливостей для навчання та професійного розвитку може допомогти молодим

людям розвинути свої сильні сторони та покращити слабкі, що в кінцевому підсумку призведе до їхнього успіху й конкурентоспроможності на ринку праці. Для забезпечення успішного та сталого працевлаштування випускників ЗВО вкрай важливо адаптувати підхід до врахування їх потреб та прагнень.

Наступною соціально-педагогічною умовою, що сприятиме, працевлаштуванню випускників ЗВО є реалізація організаційно-інформаційної підтримка фахівцями центрів зайнятості процесу працевлаштування випускників ЗВО.

Фахівці центрів зайнятості надають низку послуг в рамках організаційно-інформаційної підтримки з працевлаштування випускників ЗВО як окремої категорії молоді. До таких послуг належать:

- реєстрація випускників ЗВО, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні до державної служби зайнятості;

- надання інтернет-ресурсів та онлайн сервісів щодо доступу до послуг на веб-сайті служби зайнятості;

- проведення підтвердження кваліфікації за результатами неформального професійного навчання;

- інформування щодо умов надання статусу безробітного, умов та тривалості виплат допомоги по безробіттю;

- проведення різних профорієнтаційних заходів з працевлаштування випускників.

Фахівці ЗВО разом із фахівцями міських центрів зайнятості організують інформаційно-рекламну роботу з питань працевлаштування випускників. Формами такої взаємодії є проведення презентацій ЗВО для потенційних роботодавців на підприємствах, установах, в організаціях регіону. До прикладу, у Запорізькому міському центрі зайнятості впродовж певного строку працюють спеціалізовані кар'єрні радники. Вони надають послуги безробітним, які мають низькі можливості працевлаштування. Випускники ЗВО також мають низький показник працевлаштування. Кар'єрний радник допомагає молодим фахівцям, студентам розпочати та будувати власну кар'єру. Такий фахівець

співпрацює з роботодавцями щодо відбору кандидатів на вакантну посаду, державними службами зайнятості, іншими установами та організаціями ринку праці, закладами вищої і післядипломної освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів.

Організаційно-інформаційна підтримка працевлаштування випускників можу бути реалізована за персоніфікованим підходом. Зміст такої підтримки в тому, що головним чинником ефективної діяльності фахівців центрів зайнятості є створення умов для обміну з випускниками неформалізованими знаннями про ситуацію працевлаштування і вимоги роботодавців. Також у ході реалізації підтримки варто використовувати інформаційний підхід. Значущість такого підходу в тому, що досягнення мети працевлаштування розглядає використання інформаційних технологій в процесі взаємодії випускників ЗВО з представниками центрів зайнятості.

Виокремлені й обґрунтовані соціально-педагогічні умови стали підґрунтям розробки тренінгу з працевлаштування випускників ЗВО (див. підрозділ 2.2), який запропоновано фахівцями центрів зайнятості.

Висновки до першого розділу

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив констатувати, що проблема працевлаштування випускників ЗВО в Україні в найближчій час залишатися складною. Доведено, що професійна підготовка конкурентоспроможних і кваліфікованих молодих фахівців в ЗВО, є одним із стратегічних завдань вищої освіти в Україні. Шляхи вирішення проблеми працевлаштування вимагає особливої уваги як з боку органів державної влади, фахівців центрів зайнятості та закладів вищої освіти, так і з боку суспільства в цілому. При цьому ЗВО доведеться розвивати нові підходи до професійної підготовки конкурентоспроможних майбутніх фахівців, до організації працевлаштування випускників.

Встановлено, що основними проблемами працевлаштування випускників ЗВО як неконкурентоспроможної категорії громадян, є небажання

роботодавців брати працівників без досвіду роботу у відповідній сфері професійної діяльності, недосконаліть забезпечення взаємозв'язку між попитом на ринку праці та можливостями ринку освітніх послуг, які пропонують заклади вищої освіти.

Обґрунтовано, що до методологічних підходів соціально-педагогічної роботи з працевлаштування молоді, слід віднести компетентнісний, особистісний та культурологічний.

Під соціально-педагогічною роботою з організації працевлаштування випускників ЗВО будемо розуміти комплекс заходів, спрямованих на покращення можливостей випускників знайти роботу відповідно до їх кваліфікації та потреб. Це включає у себе підготовку до пошуку роботи, професійний розвиток, консультації з вибору кар'єрного шляху та підтримку у процесі працевлаштування. Мета цієї роботи полягає в організації і здійсненні посередництва між ЗВО, центрами зайнятості і роботодавцями. Соціальний педагог в процесі організації працевлаштування випускників ЗВО виконує функції експерта, консультанта, тренера, організатора та посередника.

За результатами вивчення законодавчо-правових актів з'ясовано, що соціально-педагогічна робота повинна спрямовуватись на обізнаність молоді щодо власного подальшого працевлаштування не лише з питань основних прав, а й правових обов'язків та відповідальності на законодавчому рівні, що стає новою тенденцією у роботі соціального педагога з випускниками ЗВО.

Виокремлено соціально-педагогічні умови організації працевлаштування випускників ЗВО: просвітницька профорієнтаційна робота з науково-педагогічними працівниками і студентами щодо проблем працевлаштування студентської молоді і випускників та ознайомлення викладачів і студентів зі специфікою прогнозування ринку праці, джерелами та інструментарієм пошуку вакансій; опору на гендерні якості та професійні особливості студентів відповідно до їх природних та соціокультурних потреб, інтересів і кар'єрних орієнтацій; організаційно-інформаційна підтримка (інформаційний супровід) фахівцями центрів зайнятості працевлаштування випускників ЗВО.

РОЗДІЛ 2
ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Стан працевлаштування випускників закладів вищої освіти

Сегмент ринку праці випускників ЗВО є найпроблемнішою часткою українського ринку праці. У європейських країнах показник працевлаштування випускників з 2014 р. по 2021 р. зріс з 79,5 % до 84,9 %. В Україні вперше в 2021 р. був проведений національний електронний моніторинг, який встановив такий показник у 59 % [25].

О. Костюк зазначає, що в 12 країн Європи в показник працевлаштування випускників перевищує 90 %. Це в таких німецькомовних країнах як Австрія, Німеччина, а також країни Балтії (Естонія, Литва, Латвія), Ірландія, Мальта, Нідерланди, Словенія, Угорщина, Фінляндія та Швеція [25]. За ефективний приклад організації працевлаштування випускників ЗВО науковець пропонує взяти практику Китаю. У цій країні за останні роки в десять разів зросла кількість випускників ЗВО і, водночас, підвищився відсоток їхнього працевлаштування: з 85 % у 2008 р. до 91% у 2020 р.

За даними Державного центру зайнятості, на 2019 р. 31% безробітних встановили молоді люди до 35 років. Переважна більшість безробітних молодих осіб (50 %) мали вищу освіту, третина з них (33%) – були випускниками професійно-технічних закладів освіти, лише 17% закінчили загальноосвітню школу. Значна частина випускників ЗВО витрачають час на здобуття освіти й опанування професій, за якими вони ніколи не будуть працювати, які не затребувані в суспільстві, не відповідають їхнім особливостям і не дають можливості для подальшого професійного зростання. Водночас національний ринок праці все гостріше відчуває потребу в кваліфікованих фахівцях [48].

Узагальнимо й проаналізуємо результати звіту з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти [18], проведеного вперше у 2022 р. командою Міністерства освіти і науки України (МОН) у співпраці з Міністерством цифрової трансформації України та Пенсійним фондом України (див. додаток А). Наголосимо, що загальносвітові тенденції розвитку ринку праці вказують на часткове «розмивання» розуміння праці за здобутою освітою за винятком окремих стабільних професійних груп.

У табл. А.1 додатку А представлено середні показники працевлаштування випускників за регіонами. Середні показники мають коливання від 1 до 1,2 балів. З'ясовано, що 35 ЗВО отримали показник працевлаштування 1,0 (це означає, що результат закладу не потрапляє до 75 % найкращих результатів), 21 ЗВО отримали показник працевлаштування 1,2 (результат закладу не потрапляє до найкращих 15%). Найгірші середні показники демонструють Чернівецька, Луганська та Івано-Франківська області [18].

Вагомим результатом звіту став рейтинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти у сфері управління МОН.

До загального рейтингу ЗВО з працевлаштування випускників увійшло 141 заклад (див. табл. А. 3 додатку А). Запорізький національний університет на сімдесят третій позиції. На останньому місці у рейтингу Херсонська державна морська академія. Фактично це говорить про неучасть переважної більшості підготовлених в Україні морських фахівців у податковій та пенсійній системі країни.

До 25 перших за рейтингом ЗВО (див. табл. А. 2. Додатку А) увійшли такі ЗВО як Національний університет фізичного виховання і спорту України (перша позиція), Український державний хіміко-технологічний університет (друга позиція), Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя (третя позиція), Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого (дванадцята позиція), Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського (шістнадцята позиція), Криворізький державний

педагогічний університет (сімнадцята позиція), Національний транспортний університет (двадцять п’ята позиція). Переважна більшість присутність педагогічних ЗВО у верхній частині рейтингу зумовлена додатковою підтримкою працевлаштування випускників спеціальностей за здобутою педагогічною освітою [18].

Проаналізуємо, що створено в ЗВО (за різними позиціями в рейтингу) з вирішення проблеми працевлаштування випускників.

У Волинському національному університеті імені Лесі Українки (сорок дев’ята позиція) в сфері реалізації молодіжної політики є «вектор кар’єри». В університеті створено ще в 2007 р. Центр кар’єри, який діє на проєктних засадах у структурі Фонду розвитку університету. Метою діяльності цього центру є проведення заходів з формування в студентської молоді навичок планування кар’єри та вмінь активного пошуку першого місця роботи. До взаємодії залучаються фахівці центрів зайнятості і волонтери. Студентам-випускникам пропоновано:

- здобути навички створення резюме, проходження співбесід з роботодавцем;

- отримати доступ до інформаційних ресурсів центрів зайнятості;

- пройти тренінги із технологій планування кар’єри;

- отримати додаткову професійну освіту на сертифікатних навчальних курсах, майстер-класах, вебінарах тощо.

Слушною є практика проведення щорічного масштабного офлайн-заходу «Форум кар’єри 2024» у Львівському університеті імені Івана Франка (дев’яноста п’ята позиція в рейтингу). Під час цієї події учасники мають змогу ознайомитись із проблемами українського й європейського ринку праці, бути проінформовані про вимоги потенційного роботодавця до студентів як майбутніх працівників, можуть підготувати і подати своє резюме, а також, можливо, отримати пропозиції від потенційних роботодавців. В університеті створено відділ кар’єрного розвитку та співпраці з бізнесом для організації працевлаштування випускників, одним із напрямків роботи якого є проведення

соціологічних досліджень у площині «університет–випускник–роботодавець».

У Вінницькому державному педагогічному університеті імені Михайла Коцюбинського (шістнадцята позиція в загальному рейтингу) на сайті закладу є розділ «Працевлаштування», де студентам пропоновано наявні у регіоні вакансії за майбутньою спеціальністю, також представлено онлайн ресурси для самостійного пошуку роботи (neuvoo.com.ua, jooble.org тощо). У ЗВО кожного року відбувається захід «Ярмарка кар'єри». Цей захід є надзвичайно важливою подією для випускників, спрямовує їх до самостійного працевлаштування, самостійної побудови кар'єри. Кожний студент-випускник має можливість поспілкуватися з кар'єрних питань, написати резюме та пройти співбесіду з потенційним роботодавцем.

У Запорізькому національному університеті (сімдесят третя позиція в рейтингу) функціонує відділ доуніверситетської підготовки, профорієнтації та працевлаштування, який є самостійним структурним підрозділом цього ЗВО. Відділ у своїй діяльності керується університетським Положенням про систему сприяння працевлаштування здобувачів освіти та випускників, який є основним нормативним документом про організацію роботи з працевлаштування студентської молоді в університеті. Фахівці відділу пропонують такі заходи студентам і випускникам, які спрямовані на їх розвиток та професійне становлення: семінари і круглі столи за тематикою працевлаштування, тренінги і презентації, масові заходи як Ярмарки та дні Кар'єри, екскурсії на підприємства, інформаційно-консультативні зустрічі з роботодавцями, проведення бізнес-ігри.

Цікавою є організація працевлаштування випускників у Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя (третя позиція). Це ЗВО IV рівня акредитації, який пропонує студентам і випускникам перелік вакансій у Ніжині і поряд з ним, а також перелік документів для надання адресної грошової допомоги деяким категоріям випускників університету. Для роботодавців фахівцями ЗВО створено в онлайн-формі документ «Анкета роботодавця», який пропонують заповнити.

Узагальнення опрацювання сайтів ЗВО, що мають перші позиції в рейтингу працевлаштування випускників, дозволило констатувати, що в переважній більшості цих закладів створено й успішно функціонують центри кар'єри, відділи з працевлаштування. Метою цих підрозділів в ЗВО є сприяння студентам та випускникам у працевлаштуванні, встановлення та підтримання зав'язків з роботодавцями, здійснення моніторингу кар'єри випускників. До основних напрямів діяльності фахівців цих структурних підрозділів віднесено:

- працевлаштування студентів та випускників в регіонах України;
- пошук інформації про вакантні посади тимчасової та постійної зайнятості з метою працевлаштування студентів та випускників;
- організація форумів і ярмарок вакансій, днів кар'єри в місті (регіоні) та презентацій роботодавців у ЗВО;
- проведення тренінгів з технік працевлаштування, надання студентам допомоги у складанні резюме і проходження співбесід з роботодавцями;
- вивчення динаміки попиту на відповідних фахівців на національному і регіональному ринках праці, надання відповідних пропозицій адміністрації ЗВО з удосконалення професійної підготовки;
- здійснення моніторингу працевлаштування випускників ЗВО та відстеження їх кар'єрного зростання;
- налагодження ділових стосунків ЗВО з органами виконавчої влади, центрами зайнятості населення, роботодавцями щодо питань професійної підготовки та працевлаштування випускників.

Погоджуємось з твердженням О. Костюка про те, що вища освіта в Україні має відповідати вимогам і бути збалансованою з ринком праці [25].

Проаналізуємо стан працевлаштування випускників за сприянням служби зайнятості. Чинне законодавство України визначає сприяння зайнятості молоді шляхом забезпечення молодих фахівців першим робочим місцем та запровадження мотиваційних заходів для студентської молоді щодо тимчасової зайнятості на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності.

З метою сприяння працевлаштуванню випускників ЗВО фахівці центрів зайнятості надають такі послуги: консультування щодо гарантій держави в сфері зайнятості; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані із працевлаштуванням; сприяння у працевлаштуванні відповідно до професійного досвіду, освіти та потреб ринку праці; ознайомлення з видами професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації закладах освіти Державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; сприяння у започаткуванні власної справи, фінансування молодіжних стартапів, що мають реальні перспективи; використання безкоштовної Інтернет-платформи Державної служби зайнятості «Профорієнтація та розвиток кар'єри». Ця платформа дозволяє молоді в дистанційному форматі без відвідування центрів зайнятості, пройти та отримати результати психологічного тестування. Фахівці служби зайнятості активно долучаються до проведення інформаційних кампаній щодо попередження відтоку студентів-випускників ЗВО за кордон, бо процес трудової міграції молоді значно впливає на безробіття в Україні.

Систематизуючи заходи з організації працевлаштування випускників ЗВО в Україні виокремлено такі напрями роботи:

1) робота зі студентами і випускниками (інформування про вакантні місця, організація зустрічей з роботодавцями, допомога в підготовці резюме та співбесіді);

2) взаємодія з роботодавцями (укладання договорів про співпрацю і підтримку випускників університету, налагодження зворотного зв'язку між роботодавцями і ЗВО, сприяння тимчасовому працевлаштуванню студентів, участь у роботі екзаменаційних комісій);

3) партнерська взаємодія з центрами зайнятості (надання консультативної допомоги студентам і випускникам ЗВО з наявності вакансій, вимог до працевлаштування, сумісне проведення заходів з працевлаштування, тренінгів, майстер-класів) (див. рис. 2.1.).

З метою встановлення особливостей працевлаштування випускників, визначення основних тенденцій розвитку ринку праці, вивчення якості наданої

професійної підготовки випускникам нами було проведено анкетування студентів-випускників різних ЗВО, які звернулись за послугами з працевлаштування до служби зайнятості. Це анкетування стало основним змістом констатувального етапу дослідження.



Рисунок 2.1. – Працевлаштування студентської молоді і випускників ЗВО

Завдання констатувального етапу:

1) виявити та описати основні проблеми, що турбують випускників ЗВО як неконкурентоспроможній категорії громадян у процесі працевлаштування;

2) охарактеризувати соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти;

3) підтвердити чи спростувати гіпотезу дослідження.

Гіпотеза полягала в припущенні, що такі соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти як системна просвітницька профорієнтаційна робота зі студентами, опора на гендерні якості та професійні особливості студентів, організаційно-інформаційна підтримка фахівцями центрів зайнятості працевлаштування випускників ЗВО, впливають на кар'єрний і професійний розвиток молодих фахівців.

Використано теоретичні (аналіз, систематизація й узагальнення наукових положень) й емпіричні методи. Емпіричні методи дослідження на

констатувальному етапі: бесіда, анкетування. Також використано методи математичної статистики та унаочнено результати анкетування у вигляді діаграм.

Бесіда стосувалась уточнення загальних відомостей про студентів-випускників і запитань з удосконалення процесу працевлаштування.

Створено анкету для студентів-випускників, яка містила три блока: загальні відомості, навчальний, супроводжувальний (див. додаток Б).

В анкетуванні взяли участь 67 студентів-випускників різних спеціальностей. Отримано такі результати анкетування.

За професійною спрямованістю в анкетуванні взяло участь 3 (4,48 %) майбутніх правника, 19 (28,36 %) майбутніх економістів, 9 (13,43 %) майбутніх педагогів, 21 (31,34 %) майбутній психолог, 5 (7,46 %) майбутніх вчителів природничо-математичних професій та 10 (14,93 %) майбутніх інженерів. Переважна кількість опитаних – це майбутні психологи та економісти.

Відповіді студентів-випускників щодо оцінки «надання інформації щодо майбутньої професійної діяльності» такі: дуже добре – 0%, добре – 80,95%, задовільно – 14,29%, незадовільно – 2,38% та утримуюсь від відповіді також 2,38% (див. рис. 2.2.).



Рисунок 2.2. – Оцінювання студентами-випускниками надання інформації щодо майбутньої професійної діяльності

Переважна більшість респондентів надання інформації щодо майбутньої професійної діяльності в контексті практичної цінності освітньо-професійної програми для майбутнього працевлаштування визначає на рівні «добре» (80,95% респондентів). Наголосимо, що ніхто зі студентів-випускників не визначив «дуже добре».

Загалом здобувачі позитивно оцінюють практичну цінність програми для майбутнього працевлаштування.

Стосовно запитання «Чи була під час навчання в ЗВО підтримка розвитку Вашої кар'єри (наприклад, додаткові курси, майстер-класи, конференції тощо)» відповіді такі: дуже добре – 28,36%, добре – 37,31 %, задовільно – 23,88%, незадовільно – 5,97% та утримуюсь від відповіді – 4,48 % (див. рис. 2.3.).

Значна кількість респондентів (63,67%) підтримку оцінили як дуже добру і добру. Майже 5% не змогли дати відповідь.



Рисунок 2.3. – Оцінювання студентами-випускниками надання підтримка в ЗВО з розвитку власної кар'єри

На запитання «Чи була у Вас можливість отримати досвід роботи або взяти участь у навчально-виробничій практиці?» відповіді такі: дуже добре – 34,33 %, добре – 43,28 %, задовільно – 13,43%, незадовільно та утримуюсь від відповіді – по 4,48 %. Знов переважна більшість студентів-випускників мали

можливість отримати досвід роботи під час навчально-виробничій практики.

Студенти-випускники також відзначають достатність у ЗВО елементів практичного досвіду (можливість отримати досвід роботи або взяти участь у навчально-виробничій практиці, інтегрованість досвіду роботи/практики до програми (зміст, практичні знання та навички), про що свідчить більше 76% відповідей «дуже добре» та «добре».

На запитання «Чи була у Вас під час навчання в ЗВО інтегрованість досвіду роботи/практики до освітньо-професійної програми (зміст, практичні знання та навички)?» відповіді такі: досвід роботи або взяти участь у навчально-виробничій практиці?» відповіді такі: дуже добре – 35,83%, добре – 40,30%, задовільно – 14,93%, незадовільно – 2,99% та утримуюсь від відповіді – 5,97% (див. рис. 2.4.).



Рисунок 2.4. – Оцінювання студентами-випускниками інтегрованості досвіду роботи

На запитання «Чи були в ЗВО проведені заходи фахівців центрів зайнятості з працевлаштування випускників?» відповіді такі: часто – 0 %, іноді – 19,40 %, не було – 80,60 %. Важливо покращити партнерську діяльність фахівців центрів зайнятості з фахівцями підрозділів ЗВО, що відповідають за працевлаштування випускників.

На запитання «Чи плануєте ви працювати за обраною спеціальністю після закінчення ЗВО?» відповіді такі: так – 19,41 %, ні – 13,43 %, вже працюю – 47,75 %, «ще не вирішив/ла» зазначило 19,41 % студентів-випускників (див. рис. 2.5.).

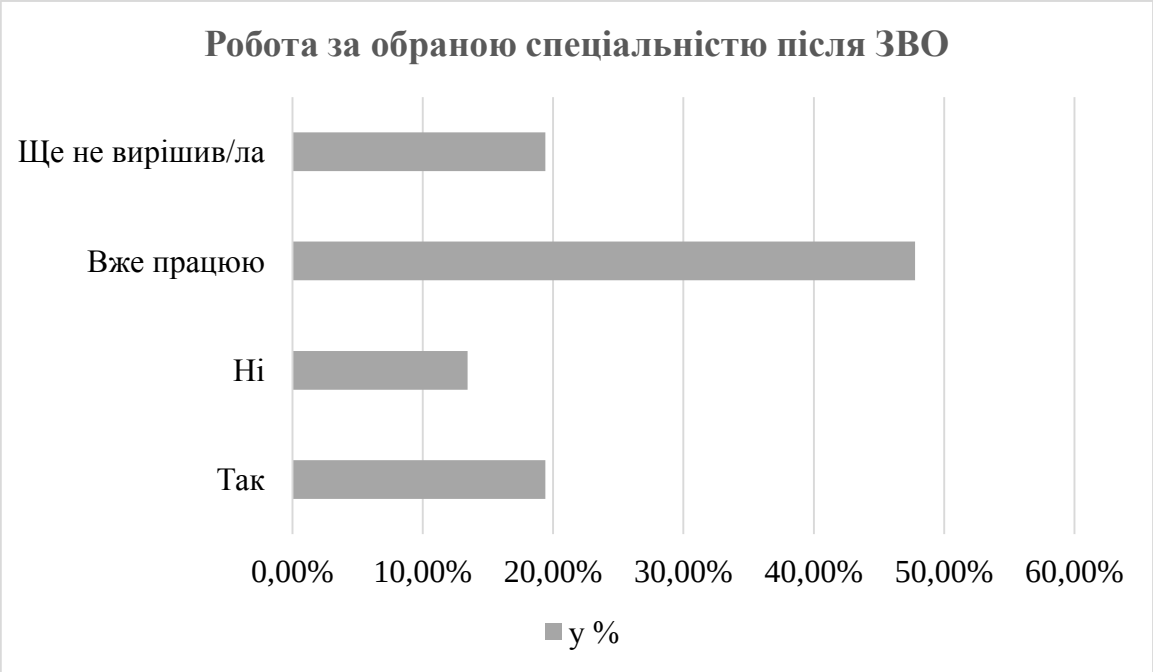


Рисунок 2.5. – Оцінювання студентами-випускниками перспектив праці за обраною спеціальністю після закінчення ЗВО

Спостерігаємо, що переважна більшість (47,43 %) студентів-випускників вже працює, також майже п’ята частина (19,41 %) хоче працювати за спеціальністю. У подальшій бесіді нами було з’ясовано, якщо випускник працює, то за обраною спеціальністю чи ні.

Для уточнення отриманих відповідей студентів-випускників з ними було проведено бесіду:

1. Вкажіть, які додаткові послуги Ви б хотіли отримати з майбутнього працевлаштування?

2. Чи хотіли б Ви зустрічатись з випускниками минулих років у ЗВО?

3. Якщо у Вас вже є місце роботи, чи працюєте Ви за спеціальністю, яку отримали під час навчання в ЗВО?

На перше запитання студенти відповіли, що до додаткових послуг хотіли

б отримати спілкування з роботодавцями, які зацікавлені у працевлаштуванні молоді, екскурсії на підприємства, в організації чи установи, проведення тренінгів з пошуку роботи.

На друге запитання «Чи хотіли б Ви зустрічатись з випускниками минулих років у ЗВО?» переважна більшість 56 (86,57 %) респондентів вказала, що їм були б цікаві такі зустрічі.

На третє запитання «Якщо у Вас вже є місце роботи, чи працюєте Ви за спеціальністю, яку отримали під час навчання в ЗВО?» із 32 респондентів 11 (34,38 % по відношенню до 32 опитаних) працюють за спеціальністю, решта (65,62 %) – ні. Отже частка студентів-випускників по закінченню ЗВО працює за обраною спеціальністю.

Узагальнюючи результати бесіди й анкетування зазначимо, що підвищеної уваги заслуговують питання заохочення студентів-випускників до участі в практичних заходах з підтримки майбутньої кар'єри (додаткові курси, майстер-класи, конференції тощо), підтримки з боку викладачів у працевлаштуванні. На думку студентів, також варто було покращити загальний стан інфраструктури ЗВО.

З метою прийняття рішення щодо висунутої гіпотези проаналізуємо соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників.

Перша соціально-педагогічна умова відображена в результатах анкетування студентів-випускників. Проведення й удосконалення просвітницької профорієнтаційної роботи з науково-педагогічними працівниками і студентами щодо проблем працевлаштування повинно бути системним.

Реалізацію другої соціально-педагогічної умови варто здійснювати шляхом привнесення в освітнє середовище ЗВО форм та методів роботи з працевлаштування випускників гендерного спрямування. Зокрема, під час зустрічей зі студентами-випускниками варто впроваджувати тренінгові методи гендерного змістового наповнення (використання текстів, нормативно-правових джерел, художньої літератури з проблем гендерної рівності,

толерантності та формування взаємоповаги статей) [6].

Важливою для випускників є третя соціально-педагогічна умова як організаційно-інформаційна підтримка фахівцями центрів зайнятості процесу їхнього працевлаштування, яку варто реалізовувати формами і методами інформаційного супроводу і в співпраці зі службою зайнятості.

Результати констатувального етапу підтвердили, що працевлаштування випускників ЗВО набуде значної ефективності, підвищиться кар'єрний і професійний розвиток молодих фахівців, якщо будуть впроваджуватися визначені та апробовані під час дослідження соціально-педагогічні умови, що реалізуються у відповідних формах та методах.

2.2. Тренінг працевлаштування випускників закладів вищої освіти

З урахуванням виокремлених й обґрунтованих соціально-педагогічних умов працевлаштування випускників ЗВО в підрозділі 1.3, результатів анкетування було розроблено тренінг працевлаштування випускників ЗВО.

При розробці цього тренінгу враховували рекомендації О. Шевчук [33]. Наголосимо, що тренінг є за суттю соціально-педагогічним і проходить у форматі роботи зі штучною (експериментальної) групою. Сформована тренінгова група характеризується тим, що «члени групи спочатку не зв'язані між собою ніякою системою відносин, тобто група початково не структурована. Налагодження внутрішніх зв'язків в такій групі відбувається поступово в процесі тренінгу» [33, с. 32].

Тренінг має свої спеціальні особливості. До них належать:

- спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (стільці, фліп-чарт, маркери тощо);
- тренер;
- тренінгова група учасників;
- тренінгове коло;

- правила групи і кола;

- застосування інтерактивних методів навчання;

- структура тренінгового заняття;

- оцінювання ефективності тренінгу.

Програмою тренінгу охоплюватимуться теми, що пов'язані з особливостями працевлаштування молоді в період воєнного стану, інструментами і практиками пошуку роботи, правовими аспектами всіх етапів професійної діяльності: від працевлаштування фахівця до його звільнення.

Тренерами виступлять фахівці центрів зайнятості, які займаються працевлаштуванням молоді.

Мета тренінгу: підготувати випускників ЗВО до працевлаштування.

Завдання тренінгу:

1) надати випускникам ЗВО інформацію про джерела і засоби пошуку роботи, проінформувати про діяльність державних та приватних установ із працевлаштування населення;

2) ознайомити випускників ЗВО із сучасними вимогами роботодавців й потребами ринку праці;

3) проінформувати випускників ЗВО про їх права при працевлаштуванні, які прописані в нормативно-правових актах України;

4) навчити учасників тренінгу складати резюме, готуватись до співбесіди, правильно поводитися під час інтерв'ю з роботодавцем;

5) розповісти випускникам ЗВО про випадки торгівлі людьми при працевлаштуванні.

Оптимальна кількість учасників: 8-12 осіб.

Тривалість тренінгу: 8 годин.

Обладнання: стільці по кількості учасників тренінгу, фліп-чарт, ноутбук, проектор, аркуші паперу формату А 1 – 4 шт., папір формату А 4 – 1 пачка, кольорові олівці, кольоровий папір.

Розміщення учасників: учасники тренінгу розміщуються по колу на стільцях в просторому кабінеті.

Специфіка тренінгу працевлаштування випускників ЗВО полягає в тому, що під час його проведення створюється неформальне, невимушене спілкування всіх учасників, яке відкриває перед ними безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми пошуку роботи, заради якої вони зібралися.

Представимо загальний опис тренінгових тем та їх змісту. Зміст тем, які розглядають на тренінгу:

Тема 1. Правила постановки мети працевлаштування, інструменти для постановки цієї мети. Правила постановки мети працевлаштування та інструменти для досягнення цієї мети для випускників ЗВО можуть бути різними залежно від контексту та певних соціальних обставин. Проте, можна виділити загальні принципи, які допоможуть випускникові в постановці та досягненні мети працевлаштування:

1. Визначення мети працевлаштування. Встановіть конкретну, вимірювану та досяжну мету щодо місця роботи, яке ви шукаєте. До прикладу, можна визначити, що маєте бажання знайти роботу в конкретній галузі з певною заробітною платою впродовж наступних півроку.

2. Аналіз сильних і слабких сторін особистості випускника. Оцініть свої компетенції, навички, досвід та знання, а також визначте, які з них допоможуть у працевлаштуванні, а які будуть заважати.

3. Чіткість. Визначте чітко, що саме випускник хоче досягти при працевлаштуванні. До прикладу, це може бути конкретна посада, компанія або тип роботи.

4. Досяжність. Мета повинна бути реалістичною та досяжною. Враховуйте свої навички, досвід та потреби ринку праці.

5. Конкретний строк. Встановіть термін для досягнення мети, наприклад, знайти роботу впродовж одного місяця.

6. Планування. Розробіть план дій для досягнення мети, включаючи створення резюме, пошук вакансій, підготовку до співбесід тощо.

7. Корегування. Переглядайте та оцінюйте свій прогрес з працевлаштування регулярно, коригуючи план, якщо це необхідно.

Тема 2. Інструменти працевлаштування.

Інструменти працевлаштування характеризують засоби та сервіси, які допомагають людям знаходити вакантні посади, а в подальшому, і роботу, що відповідає їхнім навичкам, досвіду та іншим критеріям. До таких інструментів можна віднести пошукові сайти вакансій, професійні соціальні мережі, сервіси для створення резюме. Ці інструменти полегшують процес пошуку та вибору роботи. Загальні інструменти працевлаштування узагальнено в таблицю 2.1.

Таблиця 2.1

Інструменти працевлаштування

Назва	Зміст
Резюме та портфоліо	Створення професійних документів, які демонструють навички та досвід випускника ЗВО
Пейнт-дошка (Trello, KanbanFlow)	Для візуалізації плану дій та відстеження прогресу працевлаштування
Органайзери	Для встановлення термінів виконання завдань та відстеження запланованого графіку
Спільноти та групи	Вступ до професійних груп, пов’язаних зі сферою майбутньої професійної діяльності
Соціальні мережі та професійні платформи	Для розширення професійної мережі та пошуку вакансій
Курси та тренінги	Підвищення кваліфікації може сприяти підвищенню шансів на працевлаштування

Також до інструментів працевлаштування відносять резюме, візитну картку, портфоліо, автобіографію, корпоративну анкету, сервіси для створення презентацій.

Тема 3. Практики пошуку роботи. Практики працевлаштування молоді відіграють важливу роль у сучасному суспільстві. Молоді люди, які тільки починають свій шлях у кар’єрі, часто стикаються з труднощами під час пошуку

роботи через відсутність досвіду та професійних навичок. Тому організація стажувань, практик і навчальних програм в ЗВО для студентської молоді стає необхідністю. Такі практики дають змогу майбутнім молодим фахівцям отримати цінний досвід роботи в обраній спеціальності, напрацювати контакти в професійному середовищі та набути необхідних знань і навичок. Це допомагає їм швидше адаптуватися до робочої діяльності та підвищити свої шанси на успішне працевлаштування. Крім того, роботодавці також виграють від участі в програмах працевлаштування молоді, оскільки можуть оцінити потенціал і здібності потенційних співробітників ще до початку офіційного працевлаштування. Це дає їм змогу залучити талановитих фахівців і забезпечити стабільний розвиток своєї компанії.

Таким чином, практики працевлаштування молоді є ефективним інструментом взаємодії між освітою та бізнесом, що сприяє успішній інтеграції молодих фахівців на ринок праці та забезпечує розвиток професійної спільноти чи групи загалом.

Тема 4. Особливості ринку праці. Ринок праці може включати такі аспекти, як безробіття, заробітна плата, вимоги до кваліфікації працівників, та інші фактори, які впливають на працевлаштування та умови праці. Особливості сучасного ринку праці залежать від різних чинників, таких як економічний розвиток країни, кількість працездатного населення, освіта та кваліфікація працівників, технологічні та інноваційні зміни, регулююча діяльність держави, демографічні тенденції тощо. Кожен з цих аспектів може вплинути на попит і пропозицію робочої сили, умови праці, рівень заробітної плати та інші аспекти ринку праці.

Особливості ринку праці для працевлаштування випускників ЗВО:

1. Конкурентність. Ринок праці може бути досить конкурентним залежно від галузі та регіону. Випускникам ЗВО важливо виокремитися серед інших претендентів.

2. Популярні інноваційні технології. Деякі галузі швидко розвиваються, і вимагають знань новітніх технологій та навичок. Випускникам ЗВО слід

тримати руку на пульсі технологічних тенденцій.

3. Наявність гнучких форм зайнятості. Ринок праці може пропонувати різноманітні форми зайнятості, такі як фріланс, тимчасова робота, дистанційна робота тощо. Це створює можливості для вибору оптимальної для випускника ЗВО форми професійної діяльності.

4. Наявність широкого спектру сервісів та платформ. Існують різноманітні сервіси та платформи для пошуку та пропозиції роботи, які полегшують процес взаємодії між роботодавцями та випускниками ЗВО.

Ці вищезазначені особливості важливо враховувати при працевлаштуванні для вибору найкращої можливості розвитку кар'єри.

Тема 5. Успішне проходження співбесіди. Щоб успішно пройти співбесіду, важливо ретельно підготуватися. Ось кілька порад:

1. Вивчіть компанію: Зрозумійте продукти, послуги, культуру та цінності компанії.

2. Підготуйте відповіді на типові запитання співбесіди. Будьте готові розповісти про свій досвід, сильні та слабкі сторони, а також про те, чому ви хочете працювати в компанії.

3. Практикуйте свої відповіді. Прорепетируйте свої відповіді на типові запитання співбесіди з другом або перед дзеркалом.

4. Одягніться належним чином. Одягайтеся професійно і справляйте гарне перше враження.

5. Не бійтесь на співбесіді поставити запитання. Продемонструйте свою зацікавленість у компанії, ставлячи вдумливі запитання про посаду та організацію.

6. Не забувайте про впевненість у собі. Говоріть чітко, підтримуйте хороший зоровий контакт і демонструйте свій ентузіазм щодо цієї можливості.

Що пропонує випускникам ЗВО цей тренінг. По-перше, випускники вдосконалюють свої загальні компетентності: знання та розуміння сучасних проблемі тенденцій ринку праці; навчяться плануванню процесу працевлаштування; отримають уміння застосовувати знання та навички в

процесі працевлаштування. По-друге, випускники покращать свої фахові компетентності: ознайомлюються з практиками працевлаштування; сформують уміння створювати резюме і проходити співбесіду з роботодавцем.

Детальний зміст тренінгу і тренінгові вправи представлено у додатку В. Використано такі методи і прийоми соціально-педагогічної діяльності під час проведення тренінгу:

1) просвітницькі повідомлення («Резюме – половина успіху»; «Підготовка до співбесіди»; «За одягом зустрічають…»; «Співбесіда – перший крок до працевлаштування»);

2) надання правової інформації (повідомлення «Знай свої права», ознайомлення із Законом України «Про зайнятість населення» (2012 р.));

3) мозковий штурм «Джерела пошуку роботи»;

4) робота в групі (обговорення, групова рефлексія);

5) тренінгові вправи («Знайомство. Очікування», «Мікрофон», «Абетка працевлаштування», «Сьогодні я дізнався про…»);

6) перегляд відеофільму «Станція призначення – життя».

У ході проведення тренінгу варто реалізовувати такі способи формування групи: робота кожного учасника в складі всієї групи та робота кожного учасника в складі малої групи.

Заняття у складі всієї групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на тренері чи лідері групи. Такий вид тренінгової діяльності, як правило, застосовується: на першому занятті під час привітання або як вступна частина щоденних занять, а також під час обміну результатами виконання завдань, виконаних у складі малих груп, та наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення тренінгу.

Робота в складі малої групи є переважно активним одержанням інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, вироблення ними групових ідей та виявлення творчості. Робота в малих групах зручна, коли учасникам потрібно детальніше познайомитися один з одним, розв’язати завдання, поставлені тренером.

Фахівці центрів зайнятості на тренінгу проводять у контексті інформування і просвітницької діяльності міні-лекції, які відрізняються від традиційних лекцій значно меншою тривалістю. Ці лекції застосовують як частини цілісної теми. Важлива інформація надається по черзі окремими сегментами (міні-лекціями). Також варто використовувати й інформаційні презентації. На відміну від лекцій, інформаційні презентації спрямовані на надання нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту зазначеної теми.

Узагальнимо, що тренінг з працевлаштування випускників ЗВО як неконкуретноспроможної категорії громадян представляє собою навчальну програму (курс), яка спрямована на підготовку молодих людей до успішного пошуку роботи та їхнього майбутнього працевлаштування..

Практична сутність тренінгу працевлаштування випускників ЗВО складається з наступних елементів:

1) підготовка резюме: учасники тренінгу навчаються створювати професійні резюме, які виділятимуть їх серед інших претендентів на вакантні посади;

2) пошук вакансій: учасники отримують інформацію про різні джерела пошуку роботи, включаючи онлайн-платформи, професійні соціальні мережі і спільноти, рекрутингові агентства тощо;

3) підготовка до співбесіди: тренінг надає практичні поради та рекомендації щодо підготовки до співбесіди, включаючи демонстрацію ефективних комунікаційних навичок, відповідей на типові запитання та вміння подавати себе як кандидата на посаду;

4) розвиток навичок: тренінг може включати розмови про основні професійні навички, необхідні для роботи, такі як комунікація, керування часом, співпраця в команді тощо;

5) кар’єрне консультування: учасникам тренінгу можуть надаватися особисті консультації з питань кар’єрного розвитку, включаючи визначення кар’єрних цілей, розробку індивідуального плану розвитку та підтримку в

пошуку роботи.

Важливим аспектом тренінгу працевлаштування молоді є практична спрямованість, тобто включення в реальні ситуації, рольові ігри, взаємодію з роботодавцями тощо. Такий підхід допомагає засвоїти необхідні навички та впевнено вийти на ринок праці в якості молодого фахівця.

З урахуванням соціально-педагогічних умов працевлаштування молоді визначено організаційні напрями оновлення підготовки випускників ЗВО до працевлаштування:

- підвищення якості практико орієнтованого навчання в ЗВО;
- спрямованість освітньо-професійних програм підготовки на відповідність соціально-економічним тенденціям та перспективам розвитку ринку праці;
- інноваційність змісту, форм та методів професійної підготовки майбутніх фахівців (впровадження навчальних дисциплін за вибором студентів, орієнтованих на інноваційні методи в системі професійної освіти;
- інтеграція та партнерство (залучення державних та недержавних закладів та установ до с працевлаштування студентів і випускників);
- заохочення ініціатив фахівців центрів зайнятості з організації працевлаштування молоді.

Таким чином ЗВО впливають на професійно-кваліфікаційну структуру ринку праці, рівень розвитку людського капіталу. За таких умов у контексті підвищення рівня конкурентоспроможності випускників вищої школи доцільно здійснювати переорієнтацію ринку освітніх послуг на потреби ринку праці на основі: впровадження постійно діючого моніторингу затребуваності професій і вимог роботодавців до здобувачів на вакантні посади; проведення прогнозування потреби в професійних кадрах; обґрунтування та розроблення ефективного механізму співпраці роботодавців, фахівців центрів зайнятості, фахівців підрозділів ЗВО, що відповідають за працевлаштування випускників для їх подальшого реагування на потреби національного ринку праці.

Висновки до другого розділу

У розділі проаналізовано існуючий стан працевлаштування випускників в ЗВО, з'ясовано вплив соціально-педагогічних умов на організацію і впровадження заходів з працевлаштування студентів-випускників ЗВО, розроблено тренінг працевлаштування випускників ЗВО.

Проаналізовано результати проведеного вперше в 2022 р. дослідження з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. Встановлено рейтинг українських ЗВО з працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти у сфері управління МОН. Виявлено, що значна присутність педагогічних університетів на верхніх позиціях рейтингу зумовлена додатковою державною підтримкою працевлаштування випускників окремих спеціальностей за здобутою педагогічною освітою. Досить тривожними є рейтингові показники значної кількості авторитетних технічних університетів. Аналіз регіонального аспекту показників працевлаштування довів відсутність значних диспропорцій по лінії «університетські центри–інші регіони».

Узагальнено організацію працевлаштування випускників ЗВО в Україні за такими напрями: робота зі студентами і випускниками; взаємодія з роботодавцями; партнерська взаємодія з центрами зайнятості.

Здійснено констатувальний етап дослідження, завданням якого було виявлення та опис основних проблем, що турбують випускників ЗВО як неконкурентоспроможній категорії громадян у процесі працевлаштування; характеристика соціально-педагогічних умов працевлаштування випускників ЗВО; прийняття рішення про гіпотезу дослідження. Встановлено, що переважна більшість випускників ЗВО хотіли б отримати такі додаткові послуги з працевлаштування як безпосереднє спілкування з роботодавцями, які зацікавлені у працевлаштуванні молоді, екскурсії на підприємства, в організації чи установи, проведення тренінгів з пошуку роботи. Важливим показником анкетування і бесід стало встановлення того, що 19,41 % студентів-випускників хотіли б працювати за спеціальністю, 13,43 % не мали такого бажання майже

половина вже працює (47,75 % респондентів), а п’ята частина (19,41%) ще не вирішив/ла».

Розроблено тренінг з працевлаштування випускників ЗВО. У ході тренінгу учасники отримують необхідні знання та навички для складання резюме, проходження співбесід, а також розвивають комунікативні навички роботи в трудовому колективі. Програма тренінгу включає в себе інтерактивні заняття, рольові ігри, кейс-стаді та інші практичні завдання, що сприяють ефективному навчанню та підвищенню шансів на успішне працевлаштування випускників ЗВО. Основна мета тренінгу полягає в наданні випускникам необхідних знань, ЗВО інструментів для ефективного пошуку майбутньої роботи, підготовки резюме, проходження співбесід з роботодавцями і розвитку кар’єри. Під час тренінгу передбачено використання інтерактивних методів (мозковий штурм), методів демонстрації (відео, презентації, он-лайн перегляди), тренінгових вправ.

ВИСНОВКИ

Результати теоретичного та експериментального дослідження засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і стали підставою для формулювання таких висновків.

1. У роботі теоретично проаналізовано проблеми працевлаштування молоді в Україні. З'ясовано, що молодіжна зайнятість є однією з пріоритетних складових соціальної політики України, адже молодь є специфічною соціально-демографічною групою, яка посідає особливе місце в структурі суспільства, є людським ресурсом і кадровим потенціалом розвитку держави та відіграє значну роль у її громадсько-політичному житті.

Узагальнено проблеми працевлаштування української молоді: невідповідність між отриманими результатами навчання й професійної підготовки випускника ЗВО і затребуваними роботодавцями компетентностями; наявність низки правових обмежень при працевлаштуванні молодих людей, а саме необхідний стаж роботи за фахом, підвищення кваліфікації; недосконаліть забезпечення взаємозв'язку між попитом на національному ринку праці та можливостями ринку освітніх послуг, які пропонують українські заклади вищої освіти.

Встановлено, що проблеми працевлаштування молоді в Україні включають в себе високе безробіття серед молодих людей, недостатню кількість вакансій, низьку заробітну плату, нестабільність національного ринку праці, відсутність у молодих людей необхідних практичних навичок та досвіду. Для вирішення цих проблем потрібні ефективні програми підтримки зайнятості молоді, підвищення якості професійної освіти та навчання, стимулювання підприємництва серед молоді та впровадження спеціальних ініціатив для підтримки молодих фахівців.

2. Обґрунтовано соціально-педагогічні умови працевлаштування випускників закладів вищої освіти як аспекти забезпечення оптимального

використання можливостей і ресурсів соціуму шляхом впровадження комплексу заходів з організації працевлаштування випускників ЗВО.

Перша соціально-педагогічна умова – це просвітницька профорієнтаційна робота з науково-педагогічними працівниками і студентами щодо проблем працевлаштування студентської молоді і випускників, ознайомлення викладачів і студентів зі специфікою прогнозування ринку праці, джерелами та інструментарієм пошуку вакансій.

Друга соціально-педагогічна умова працевлаштування молоді враховує опору на гендерні якості та професійні особливості відповідно до природних та соціокультурних потреб, інтересів і кар'єрних орієнтацій молодих людей. У складі цієї умови важливо привернути увагу до відповідності змісту працевлаштування тенденціям і суспільним запитам, сформульованим у професійних стандартах щодо підготовки майбутніх фахівців в ЗВО.

Організаційно-інформаційної підтримка фахівцями центрів зайнятості процесу працевлаштування випускників ЗВО є ще однією соціально-педагогічною умовою. Фахівці центрів зайнятості надають значний перелік послуг в рамках організаційно-інформаційної підтримки з працевлаштування випускників ЗВО як окремої категорії молоді.

3. Здійснено дослідження стану працевлаштування випускників закладі вищої освіти. З'ясовано, що в Україні вперше в 2021 р. був проведений національний моніторинг, який визначив показник працевлаштування випускників ЗВО в 59%. Висвітлено практики надання послуг з працевлаштування студентів і випускників в українських ЗВО.

З метою визначення й обґрунтування особливостей працевлаштування випускників, вивчення якості наданої професійної підготовки та обґрунтованості соціально-педагогічних умов працевлаштування нами було проведено анкетування і бесіди зі студентами-випускниками різних ЗВО, які звернулись за послугами з працевлаштування до служби зайнятості. На констатувальному етапі взяло участь 67 випускників.

Результати анкетування довели, що переважна кількість респондентів

(63,67%) підтримку розвитку кар'єри студентів у ЗВО оцінювала як дуже добру і добру, проте майже 5% опитаних не змогли її оцінити. Стосовно проведення заходів фахівцями центрів зайнятості з працевлаштування випускників в ЗВО отримано такі відповіді: «не було таких заходів» – визначило 80,60% респондентів, «іноді» – 19,40%. Отримані результати анкетування випускників підтвердили необхідність покращення партнерської діяльності фахівців центрів зайнятості з фахівцями підрозділів ЗВО, що відповідають за працевлаштування випускників.

Узагальнені емпіричні дані підтвердили гіпотезу дослідження. З урахуванням соціально-педагогічних умов працевлаштування молоді визначено напрями оновлення підготовки випускників ЗВО до працевлаштування на ринку праці.

4. Розроблено тренінг працевлаштування випускників. Він відноситься до соціально-педагогічних, розрахований на 8 годин і проводиться фахівцями центрів зайнятості. Цей тренінг є спеціалізованим освітньо-розвивальним заходом, який спрямований на підготовку випускників ЗВО до успішного пошуку роботи і подальшого працевлаштування.

Таким чином, мету і завдання дослідження виконано.

У подальших дослідженнях доцільно вивчити сучасну систему електронних платформ для працевлаштування випускників закладів вищої освіти, де система самостійно підбере відповідні вакансії для стажування або майбутнього працевлаштування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко Т. Ф. Концепції та моделі соціально-педагогічної підтримки учнівської молоді у зарубіжному досвіді. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2017. Вип. 21 (1). С. 33–47.

2. Архипова С. Діяльність соціально-педагогічних працівників у галузі освіти соціально незахищених категорій дорослих. 2018. URL: https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/bernatova8/subor/Arkhypova.pdf (дата звернення: 19.10.2024).

3. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2014. 312 с.

4. Безпалько О. В., Звєрєва І. Д., Веретенко Т. Г. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2013. 312 с.

5. Вайнола Р. Х. Педагогічні засади особистісного розвитку майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : автореф. дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 46 с.

6. Васильченко О. І. Соціально-педагогічні умови формування гендерної культури студентів університету : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.05. Київ, 2015. 26 с.

7. Веретенко І. М. Зміст соціально-педагогічної роботи в загальноосвітньому навчальному закладі у період 2006-2015 роки. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2016. № 1, ч.І. С. 13–21.

8. Гнатовська К. Культурологічний підхід як засіб формування толерантності майбутніх фахівців. *Гірська школа українських Карпат*. 2020. № 23. С. 96–100.

9. Дмитрієва О. Соціально-педагогічні умови формування творчої особистості підлітка. *Scientific Collection «InterConf+»*. 2022. № 19(99). С. 202–210. DOI: https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.02.2022.023.

10. Дубасенюк О. А. Теоретико-технологічні засади впровадження особистісно орієнтованого підходу у професійно-педагогічній підготовці майбутнього вчителя. *Професійна педагогічна освіта: особистісно орієнтований підхід* : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. С. 14–40.

11. Дубич К. В. Особистісно орієнтоване виховання студентів в умовах соціокультурного середовища вищого навчального закладу : дис. … канд. пед. наук : 13.00.07. Рівне, 2007. 267 с.

12. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звєрєвої. Київ, Сімферополь : Універсум, 2012. 536 с.

13. Забезпечення рівних можливостей та прав дітей в умовах зростання ризиків бідності населення. Державна доповідь про становище дітей в Україні за підсумками 2009 р. / А. Г. Зінченко, та ін. Київ : Бланк-Прес, 2010. 152 с.

14. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога : навч. посіб. для вищ. навч. закл. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2008. 240 с.

15. Заверико Н. В. Соціальна педагогіка : навч. посіб. Київ : Слово, 2011. 260 с.

16. Звєрєва І. Д. Соціальна педагогіка. Мала енциклопедія / ред. проф. І. Д. Звєрєвої. Київ : Центр учб. л-ри, 2006. 336 с.

17. Звєрєва І. Д. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю в Україні : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.05. Київ, 1998. 390 с.

18. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. 2022. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf (дата звернення: 29.11.2024).

19. Капська А. Й. Соціальна робота : технологічний аспект : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури. 2004. 352 с.

20. Карпенко О. Г. Професійна діяльність соціального працівника як творчий процес. *Науковий часопис Національного педагогічного університету*

імені М. П. Драгоманова. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 2016. Вип. 22. С. 139–145.

21. Клименюк Н. В., Високос А. И. Проблема працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. *Наукові праці. Педагогіка*. 2016. Т. 2, вип. 258. С. 73–77.

22. Клочко А. М., Олійник К. М. Окремі аспекти правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2014. № 3. С. 63–65.

23. Ковчина І. М. Теорія та практика підготовки майбутніх соціальних педагогів до соціально-правової діяльності : автореф. дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2008. 49 с.

24. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України. *Науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. 2008. № 1. С. 35.

25. Костюк О. Як утримати талановиту молодь в Україні: надійний спосіб. *Зеркало тижня*. 2022. URL: https://zn.ua/ukr/EDUCATION/jak-utrimati-talanovitu-molod-v-ukrajini-nadijnij-sposib.html (дата звернення: 16.10.2024).

26. Кравцов В. О. Розвиток методологічної культури майбутнього соціального працівника. *Наукові записки. Педагогічні науки*. 2021. № 197. С. 124–129. DOI: https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-124-129.

27. Лактіонова Г. М. Теоретико-методичні основи соціально-педагогічної роботи з жіночою молоддю в умовах великого міста : автореф. дис. … д-ра пед. наук : 13.00.05. Київ, 1999. 35 с.

28. Лещенко О. Г. Соціально-педагогічні умови формування відповідального ставлення до батьківства у молодого подружжя : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.

29. Лісогор Л. С. Працевлаштування випускників в умовах економічної кризи. *Демографія та соціальна економіка*. 2009. № 2. С. 58–67.

30. Макеєва О. Структура професійної культури майбутніх соціальних працівників. *Педагогічні науки.* 2016. № 2. С. 122–127.

31. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 688 с.

32. Національне форсайт-дослідження «Україна – 2035: людський капітал та ринок праці». URL: https://hryoutest.in.ua/ (дата звернення: 08.06.2024).

33. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : методичні рекомендації / уклад. О. М. Шевчук. Умань : [б.в.], 2010. 37 с.

34. Петрочко Ж. В. Дитина у складних життєвих обставинах: соціально-педагогічне забезпечення прав : монографія. Рівне : Видавець О. Зень, 2010. 368 с.

35. Пожидаєва О. В. Педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до консультативної діяльності. *Наукові записки. Психолого-педагогічні науки.* 2012. № 6. С. 133–139.

36. Пологовська Ю. Ю. Організаційно-педагогічні умови формування профорієнтаційної компетентності у майбутніх вчителів географії. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*, 2019. VII (86), Issue : 209. С. 39–44.

37. Працевлаштування молоді у сучасному суспільстві (організаційно-правові аспекти). *Business Law Electronic Resource*. URL: https://www.businesslaw.org.ua/youth-employment/ (дата звернення: 02.09.2024).

38. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення: 13.10.2024).

39. Про внесення змін до закону України «Про вищу освіту» щодо працевлаштування випускників : Закон України від 06.10.2016 р. № 1662-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1662-19#Text (дата звернення: 13.10.2024).

40. Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю: Закон України від 04.11.2004 р. № 2150-II. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2150-15#Text (дата звернення: 21.10.2024).

41. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI.

URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 13.10.2024).

42. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 р. № 842. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п#Text (дата звернення: 25.10.2024).

43. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text (дата звернення: 25.10.2024).

44. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (дата звернення: 15.09.2024).

45. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України від 21.06.2001 р. №2558-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text (дата звернення: 25.10.2024).

46. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від від 05.02.1993 р. № 2998-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text (дата звернення: 15.09.2024).

47. Професійна орієнтація : підручник / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

48. Професійна орієнтація у Новій українській школі. 2020. 36 с. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepcziya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf (дата звернення: 14.05.2024).

49. Рутьян Л. Соціально-педагогічні умови впровадження неформальної освіти в освітнє середовище закладів вищої освіти. *Молодь і ринок.* 2019. № 10 (177). С. 162–166.

50. Семигіна Т. Сучасна соціальна робота. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму. 2020. 275 с.

51. Словник-довідник з професійної педагогіки / ред. А. В. Семенова. Одеса : Пальміра, 2006. 364 с.

52. Соціальна педагогіка : підручник / за ред. А. Й. Капської. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 488 с.

53. Соціальна робота : реалії та виклики часу : навчально-методичний посібник. Слов'янськ : Вид-во Б. І. Маторіна, 2021. 219 с.

54. Стадніченко С. В. Особливості правового регулювання працевлаштування молодих спеціалістів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 4. С. 168–174.

55. Стасюк В. Д. Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх економістів у комплексі «школа – вищий заклад освіти» : дис. … канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2003. 280 с.

56. Стеценко Б. С., Буряченко А. Є., Гапонюк М. А. Проблеми працевлаштування випускників економічних закладів вищої освіти. *Освітня аналітика України*. 2022. № 5 (21). С 38–48. DOI: 10.32987/2617-8532-2022-5-38-50.

57. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

58. Сукачова-Труніна С. М. Сучасні проблеми працевлаштування випускників закладів вищої освіти. *Модернізація вищої освіти та проблеми управління якістю підготовки фахівців*. 2021. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/22565/1/tk_27.05.21%20%E2%80%93%20283-285.pdf (дата звернення: 11.11.2024).

59. Суходольська А., Мельничук О. Методичні рекомендації щодо вивчення курсу «Професійна орієнтація» для студентів усіх форм навчання. Житомир : ЖДТУ, 2017. 40 с.

60. Томашевська М., Кучінка Т. Організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь майбутніх фахівців у закладах вищої освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Педагогіка. Соціальна робота*. 2023. № 1 (52). С. 228–232. DOI: https://doi.org/10.24144/2524-0609.2023.52.228-232

61. Федорук О. Ю. Працевлаштування молоді: правові аспекти та їх

реалізація на практиці. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Право.* 2013. URL: http://lj.oa.edu.ua/articles/2013/n2/13foyrnp.pdf (дата звернення: 11.11.2024).

62. Фрицюк В. Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.04. Вінниця. 2017. 464 с.

63. Харченко С. Я. Значення категорії «соціальність» у пошуках методологічної основи розвитку сучасної соціально-педагогічної науки. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2012. № 3. С. 4–13.

64. Чайковський М. Є. Теорія і практика соціально-педагогічної роботи з молоддю з особливими потребами в умовах інклюзивного освітнього простору : дис. … д-ра пед. наук : 13.00.05. Старобільськ, 2016. 570 с.

65. Чуйко О. М., Куравська Н. В. Гендер і кар'єра : навчальний посібник. Івано-Франківськ : Супрун В. П. 2019. 372 с.

66. Штефан Л. А. Становлення та розвиток соціальної педагогіки як науки в Україні (20-90-ті рр. XX ст.) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01. Харків, 2002. 492 с.

67. Юринець З. В., Сновидович І. Г. Компетентнісний підхід у сфері вищої освіти України. *Стратегія економічного розвитку України*. 2020. Вип. 46. С. 208–219.

68. Babował N. Rynek usług edukacyjnych w szkolnictwie wyższym w warunkach integracji europejskiej. *W poszukiwaniu uniwersytetu idealnego*. Krakow : Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellonskiego Wydanie I. 2016. C. 184–191.

69. Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. URL: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/ (дата звернення: 11.11. 2024).

70. Violence against children: regional consultation: Europe and Central Asia. United Nations Secretary-General's Study on Violence against Children. 2005. Regional Consultation on Violence against Children: Europe and Central Asia. URL: https://digitallibrary.un.org/record/694061?ln=ru (дата звернення: 11.11. 2024).

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати звіту з моніторингу

Таблиця А.1 – Результати звіту з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої, фахової передвищої освіти

Показник працевлаштування	1,25	1,2	1,15	1,1	1,05	1	
Регіон	Кількість закладів вищої освіти у відповідних категоріях						Середнє
Чернігівська область	2	1	0	1	0	0	1,213
Київська область	0	2	0	0	0	0	1,200
Сумська область	0	2	1	0	0	0	1,213
Полтавська область	1	2	0	0	0	0	1,200
місто Київ	4	4	1	0	0	0	1,200
Житомирська область	1	0	1	2	1	4	1,138
Рівненська область	0	0	0	1	1	0	1,133
Кіровоградська область	0	1	2	1	0	0	1,133
Дніпропетровська область	3	2	1	0	1	0	1,133
Донецька область	0	3	1	2	4	1	1,131
Черкаська область	1	0	2	1	1	2	1,117
Запорізька область	1	0	1	0	1	1	1,113
Одеська область	1	3	0	2	1	1	1,100
Харківська область	1	1	1	2	2	4	1,100
Вінницька область	1	0	4	2	0	5	1,096
Львівська область	1	0	1	0	2	2	1,083
Миколаївська область	0	1	1	2	4	2	1,080
Волинська область	0	0	0	1	0	2	1,075
Херсонська область	0	0	1	0	0	1	1,075
Тернопільська область	0	1	1	1	1	1	1,075
Закарпатська область	0	0	0	0	0	2	1,067
Хмельницька область	0	0	1	0	1	1	1,067
Івано-Франківська область	0	0	1	0	1	1	1,067
Луганська область	0	0	0	1	0	1	1,050
Чернівецька область	0	0	0	1	0	2	1,033

Відповідно до Формули показник працевлаштування приймається рівним:

1 – якщо результат закладу не потрапляє до 75 відсотків найкращих результатів;

1,05 – якщо результат закладу не потрапляє до 60 відсотків найкращих результатів, але належить до 75 відсотків найкращих результатів;

1,1 – якщо результат закладу не потрапляє до 45 відсотків найкращих результатів, але належить до 60 відсотків найкращих результатів;

1,15 – якщо результат закладу не потрапляє до 30 відсотків найкращих результатів, але належить до 45 відсотків найкращих результатів;

1,2 – якщо результат закладу не потрапляє до 15 відсотків найкращих результатів, але належить до 30 відсотків найкращих результатів;

1,25 – якщо результат закладу належить до 15 відсотків найкращих результатів

Джерело: Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої, фахової передвищої освіти.

Таблиця А.2 – Працевлаштування і рівень освіти випускників

Таблиця 1

ЗВЕДЕНА ІНФОРМАЦІЯ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗА РІВНЯМИ ОСВІТИ

Освітній ступінь	Випуск за державним та регіональним замовленням	Закінчили наступне навчання	Продовжують наступне навчання	Кількість Моніторингових осіб	Питома вага випускників, які продовжили навчання	Зайняті Моніторингові особи (МО)	Відсоток зайнятих серед МО	Зайняті Моніторингові особи з адаптаційним періодом звільнення	Відсоток зайнятих серед МО з адаптаційним періодом звільнення	Зайняті, включаючи умовно зайнятих, серед МО	Відсоток зайнятих та умовно зайнятих МО
Молодший спеціаліст	72334	34379	11058	26897	62,82%	9105	33,85%	9609	35,73%	16077	59,77%
Бакалавр	96962	64635	6417	25910	73,28%	7520	29,02%	7839	30,25%	13023	50,26%
Спеціаліст	8274	215	400	7659	7,43%	4236	55,31%	4312	56,30%	5493	71,72%
Магістр	52654	1707	4027	46920	10,89%	19681	41,95%	20414	43,51%	28722	61,21%
Усього	230224	100936	21902	107386	53,36%	40542	37,75%	42174	39,27%	63315	58,96%

Джерело: Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої, фахової передвищої освіти.

Таблиця А.3 – Рейтинг 25-ти ЗВО з працевлаштування випускників

Код в ЄДЕБО	Код в ЄДЕБО головного ЗВО	Назва закладу вищої освіти (відокремленого структурного підрозділу закладу вищої освіти)	Випуск за державним та регіональним замовленням	Закінчили наступне навчання	Продовжують наступне навчання	Кількість Моніторингових осіб	Зайняті Моніторингові особи	Відсоток зайнятих серед МО	Зайняті, включаючи умовно зайнятих, серед МО	Відсоток зайнятих та умовно зайнятих МО	Зайняті відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти Спеціальні моніторингові особи	Відсоток зайнятих відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти СМО	Оцінка зайнятості	Показник працевлаштування
180	180	Національний університет фізичного виховання і спорту України	477	220	51	206	79	38,3%	130	63,1%	33	16,0%	71,12	1,25
216	216	Український державний хіміко-технологічний університет	677	322	44	311	136	43,7%	217	69,8%	4	1,3%	70,42	1,25
155	155	Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя	503	253	51	199	82	41,2%	127	63,8%	26	13,1%	70,35	1,25
109	109	Житомирський державний університет імені Івана Франка	668	376	30	262	109	41,6%	174	66,4%	20	7,6%	70,23	1,25
78	78	Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького	838	352	51	435	190	43,7%	266	61,1%	76	17,5%	69,89	1,25
89	89	Ізмаїльський державний гуманітарний університет	267	87	23	157	62	39,5%	100	63,7%	18	11,5%	69,43	1,25
158	158	Національний університет "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка	734	373	45	316	134	42,4%	203	64,2%	31	9,8%	69,15	1,25
124	124	Придніпровська державна академія фізичної культури і спорту	228	77	22	129	42	32,6%	80	62,0%	17	13,2%	68,60	1,25
274	274	Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого	2404	1219	166	1019	488	47,9%	694	68,1%	0	0,0%	68,11	1,25
33	33	Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка	687	341	47	299	134	44,8%	179	59,9%	49	16,4%	68,06	1,25
168	168	Сумський державний університет	1623	536	150	937	427	45,6%	596	63,6%	82	8,8%	67,98	1,25
196	196	Київський національний торговельно-економічний університет	2137	766	97	1274	546	42,9%	866	68,0%	0	0,0%	67,97	1,25
252	252	Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	749	357	48	344	153	44,5%	208	60,5%	50	14,5%	67,73	1,25
3781	3781	Криворізький державний педагогічний університет	601	368	38	195	63	32,3%	116	59,5%	32	16,4%	67,69	1,25
3	3	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	549	390	16	143	55	38,5%	90	62,9%	13	9,1%	67,48	1,25
47	47	Національний університет харчових технологій	1872	816	151	905	420	46,4%	605	66,9%	0	0,0%	66,85	1,25
194	194	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	2302	888	198	1216	508	41,8%	760	62,5%	99	8,1%	66,57	1,25
88	88	Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини	963	574	43	346	139	40,2%	215	62,1%	30	8,7%	66,47	1,25
1311	1311	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	714	315	35	364	143	39,3%	221	60,7%	40	11,0%	66,21	1,25
1141	1141	Університет банківської справи	478	172	19	287	136	47,4%	190	66,2%	0	0,0%	66,20	1,25
362	362	Білоцерківський національний аграрний університет	904	443	66	395	170	43,0%	261	66,1%	0	0,0%	66,08	1,2
24	24	Національний транспортний університет	1077	533	49	495	230	46,5%	326	65,9%	1	0,2%	65,96	1,2

Джерело: Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої, фахової передвищої освіти

Таблиця А.4 – Загальний рейтинг ЗВО з працевлаштування випускників

Таблиця 3

РЕЙТИНГ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ МОН, ЯКІ ФІНАНСУЮТЬСЯ ЗА ФОРМУЛОЮ, ЗА ОЦІНКОЮ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПОКАЗНИКОМ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Код в ЄДЕБО	Код в ЄДЕБО головного ЗВО	Назва закладу вищої освіти (відокремленого структурного підрозділу закладу вищої освіти)	Випуск за державним та регіональним замовленням	Закінчили наступне навчання	Продовжують наступне навчання	Кількість Моніторингових осіб	Зайняті Моніторингові особи	Відсоток зайнятих серед МО	Зайняті, включаючи умовно зайнятих, серед МО	Відсоток зайнятих та умовно зайнятих МО	Зайняті відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти Спеціальні моніторингові особи	Відсоток зайнятих відповідно до здобутої медичної або педагогічної освіти СМО	Оцінка зайнятості	Показник працевлаштування
180	180	Національний університет фізичного виховання і спорту України	477	220	51	206	79	38,3%	130	63,1%	33	16,0%	71,12	1,25
216	216	Український державний хіміко-технологічний університет	677	322	44	311	136	43,7%	217	69,8%	4	1,3%	70,42	1,25
155	155	Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя	503	253	51	199	82	41,2%	127	63,8%	26	13,1%	70,35	1,25
109	109	Житомирський державний університет імені Івана Франка	668	376	30	262	109	41,6%	174	66,4%	20	7,6%	70,23	1,25
78	78	Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького	838	352	51	435	190	43,7%	266	61,1%	76	17,5%	69,89	1,25
89	89	Ізмаїльський державний гуманітарний університет	267	87	23	157	62	39,5%	100	63,7%	18	11,5%	69,43	1,25
158	158	Національний університет "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка	734	373	45	316	134	42,4%	203	64,2%	31	9,8%	69,15	1,25
124	124	Придніпровська державна академія фізичної культури і спорту	228	77	22	129	42	32,6%	80	62,0%	17	13,2%	68,60	1,25
274	274	Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого	2404	1219	166	1019	488	47,9%	694	68,1%	0	0,0%	68,11	1,25
33	33	Сумський державний педагогічний університет імені А.С. Макаренка	687	341	47	299	134	44,8%	179	59,9%	49	16,4%	68,06	1,25
168	168	Сумський державний університет	1623	536	150	937	427	45,6%	596	63,6%	82	8,8%	67,98	1,25
196	196	Київський національний торговельно-економічний університет	2137	766	97	1274	546	42,9%	866	68,0%	0	0,0%	67,97	1,25
252	252	Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	749	357	48	344	153	44,5%	208	60,5%	50	14,5%	67,73	1,25
3781	3781	Криворізький державний педагогічний університет	601	368	38	195	63	32,3%	116	59,5%	32	16,4%	67,69	1,25
3	3	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	549	390	16	143	55	38,5%	90	62,9%	13	9,1%	67,48	1,25
47	47	Національний університет харчових технологій	1872	816	151	905	420	46,4%	605	66,9%	0	0,0%	66,85	1,25
194	194	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	2302	888	198	1216	508	41,8%	760	62,5%	99	8,1%	66,57	1,25
88	88	Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини	963	574	43	346	139	40,2%	215	62,1%	30	8,7%	66,47	1,25
1311	1311	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	714	315	35	364	143	39,3%	221	60,7%	40	11,0%	66,21	1,25
1141	1141	Університет банківської справи	478	172	19	287	136	47,4%	190	66,2%	0	0,0%	66,20	1,25
362	362	Білоцерківський національний аграрний університет	904	443	66	395	170	43,0%	261	66,1%	0	0,0%	66,08	1,2
24	24	Національний транспортний університет	1077	533	49	495	230	46,5%	326	65,9%	1	0,2%	65,96	1,2
340	340	Університет Григорія Сковороди в Переяславі	1565	626	65	874	358	41,0%	534	61,1%	84	9,6%	65,90	1,2
892	892	Таврійський національний університет імені В.І.Вернадського	404	129	17	258	116	45,0%	170	65,9%	0	0,0%	65,89	1,2
7	7	Національний університет біоресурсів і природокористування України	3616	1505	297	1814	835	46,0%	1187	65,4%	13	0,7%	65,79	1,2
42	42	Приазовський державний технічний університет	541	259	34	248	110	44,4%	163	65,7%	0	0,0%	65,73	1,2
84	84	Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського	611	270	41	300	111	37,0%	176	58,7%	42	14,0%	65,67	1,2
337	337	Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	1576	599	98	879	402	45,7%	577	65,6%	0	0,0%	65,64	1,2
1486	1486	Університет митної справи та фінансів	665	338	29	298	127	42,6%	195	65,4%	0	0,0%	65,44	1,2
192	192	Національний університет "Одеська юридична академія"	2036	1042	118	876	396	45,2%	573	65,4%	0	0,0%	65,41	1,2
261	261	Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського	783	356	35	392	144	36,7%	238	60,7%	32	8,2%	64,80	1,2
52	52	Донбаська державна машинобудівна академія	523	255	44	224	93	41,5%	145	64,7%	0	0,0%	64,73	1,2
17	17	Донбаський державний педагогічний університет	580	274	24	282	118	41,8%	161	57,1%	42	14,9%	64,54	1,2
225	225	Національний університет "Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка"	848	390	47	411	201	48,9%	265	64,5%	0	0,0%	64,48	1,2
80	80	Дніпровський державний аграрно-економічний університет	747	315	47	385	152	39,5%	248	64,4%	0	0,0%	64,42	1,2
140	140	Національний університет "Чернігівська політехніка"	1495	485	84	926	419	45,2%	594	64,1%	0	0,0%	64,15	1,2
96	96	Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка	946	508	39	399	152	38,1%	232	58,1%	47	11,8%	64,04	1,2
57	57	Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди	657	370	44	243	88	36,2%	135	55,6%	41	16,9%	63,99	1,2
179	179	Одеський державний екологічний університет	418	185	25	208	74	35,6%	132	63,5%	0	0,0%	63,46	1,2
27	27	Полтавська державна аграрна академія	567	313	44	210	91	43,3%	132	62,9%	0	0,0%	62,86	1,2
55	55	Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка	757	414	44	299	116	38,8%	172	57,5%	31	10,4%	62,71	1,2
299	7	Відокремлений підрозділ Національного університету біоресурсів і природокористування України "Ніжинський агротехнічний інститут"	159	86	6	67	27	40,3%	42	62,7%	0	0,0%	62,69	1,15
1168	183	Льотна академія Національного авіаційного університету	262	141	22	99	44	44,4%	62	62,6%	0	0,0%	62,63	1,15
40	40	Рівненський державний гуманітарний університет	1248	625	54	569	220	38,7%	323	56,8%	66	11,6%	62,57	1,15
48	48	Херсонський державний університет	1064	454	68	542	193	35,6%	314	57,9%	50	9,2%	62,55	1,15
44	44	Волинський національний університет імені Лесі України	1640	666	71	903	344	38,1%	541	59,9%	47	5,2%	62,51	1,15
207	207	Ужгородський національний університет	1837	701	151	985	411	41,7%	561	57,0%	108	11,0%	62,44	1,15
9999	9999	Український державний університет науки і технологій	1493	763	128	602	229	38,0%	375	62,3%	0	0,0%	62,29	1,15
39	39	Український державний університет залізничного транспорту	910	552	41	317	130	41,0%	196	61,8%	0	0,0%	61,83	1,15
187	187	Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського	368	141	10	217	85	39,2%	119	54,8%	30	13,8%	61,75	1,15
110	110	Харківська державна академія фізичної культури	267	95	14	158	48	30,4%	86	54,4%	23	14,6%	61,71	1,15
6459	6459	Державний біотехнологічний університет	2307	1057	133	1117	431	38,6%	686	61,4%	0	0,0%	61,41	1,15
202	202	Донецький національний технічний університет	514	174	40	300	122	40,7%	184	61,3%	0	0,0%	61,33	1,15
31	31	Одеський національний економічний університет	666	256	24	386	155	40,2%	236	61,1%	0	0,0%	61,14	1,15
9	9	Національний університет водного господарства та природокористування	1332	542	81	709	279	39,4%	430	60,6%	0	0,0%	60,65	1,15
212	212	Харківський національний автомобільно-дорожній університет	655	389	28	238	87	36,6%	144	60,5%	0	0,0%	60,50	1,15
101	101	Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького	1055	439	95	521	195	37,4%	296	56,8%	38	7,3%	60,46	1,15
77	77	Вінницький національний аграрний університет	895	442	49	404	155	38,4%	244	60,4%	0	0,0%	60,40	1,15
178	178	Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка	982	452	55	475	175	36,8%	263	55,4%	46	9,7%	60,21	1,15
218	218	Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського	628	281	41	306	112	36,6%	184	60,1%	0	0,0%	60,13	1,15
307	307	Київський національний університет технологій та дизайну	1292	477	83	732	248	33,9%	438	59,8%	3	0,4%	60,04	1,15
19	19	Маріупольський державний університет	541	210	31	300	117	39,0%	174	58,0%	12	4,0%	60,00	1,15
1254	1254	Дніпровський державний технічний університет	516	284	25	207	76	36,7%	124	59,9%	0	0,0%	59,90	1,1
165	165	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	1204	527	59	618	238	38,5%	370	59,9%	0	0,0%	59,87	1,1
120	120	Національний університет "Острозька академія"	394	152	26	216	79	36,6%	128	59,3%	2	0,9%	59,72	1,1
193	193	Бердянський державний педагогічний університет	678	334	26	318	123	38,7%	169	53,1%	41	12,9%	59,59	1,1
51	51	Одеська національна академія харчових технологій	967	426	87	454	154	33,9%	270	59,5%	0	0,0%	59,47	1,1
316	316	Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова	1023	480	57	486	182	37,4%	288	59,3%	0	0,0%	59,26	1,1
5754	5754	Державний університет "Одеська політехніка"	1324	574	112	638	254	39,8%	376	58,9%	1	0,2%	59,01	1,1
2	2	Донбаська національна академія будівництва і архітектури	137	45	14	78	32	41,0%	46	59,0%	0	0,0%	58,97	1,1
919	919	Криворізький національний університет	1033	487	63	483	192	39,8%	284	58,8%	0	0,0%	58,80	1,1
183	183	Національний авіаційний університет	2888	1083	159	1646	639	38,8%	962	58,4%	1	0,1%	58,48	1,1
208	208	Державний університет "Житомирська політехніка"	1020	358	87	575	230	40,0%	336	58,4%	0	0,0%	58,43	1,1
83	83	Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка	809	492	20	297	89	30,0%	155	52,2%	37	12,5%	58,42	1,1
148	148	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	901	458	33	410	152	37,1%	238	58,0%	0	0,0%	58,05	1,1
151	151	Сумський національний аграрний університет	1115	549	75	491	196	39,9%	285	58,0%	0	0,0%	58,04	1,1
127	127	Київський національний університет будівництва і архітектури	1233	566	106	561	221	39,4%	325	57,9%	0	0,0%	57,93	1,1
160	160	Національний лісотехнічний університет України	761	303	30	428	147	34,3%	247	57,7%	0	0,0%	57,71	1,1
86	86	Херсонський національний технічний університет	741	320	36	385	125	32,5%	222	57,7%	0	0,0%	57,66	1,1
227	227	Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця	972	415	33	524	176	33,6%	302	57,6%	0	0,0%	57,63	1,1
69	69	Луганський національний аграрний університет	440	193	36	211	74	35,1%	121	57,3%	0	0,0%	57,35	1,1
59	59	Миколаївський національний аграрний університет	711	287	37	387	148	38,2%	220	56,8%	1	0,3%	56,98	1,1
135	135	Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського	224	71	16	137	57	41,6%	78	56,9%	0	0,0%	56,93	1,05
246	246	Донецький національний університет імені Василя Стуса	815	227	54	534	189	35,4%	303	56,7%	2	0,4%	56,93	1,05
36	36	Національний технічний університет "Дніпровська політехніка"	1519	665	107	747	290	38,8%	425	56,9%	0	0,0%	56,89	1,05
73	73	Запорізький національний університет	1159	592	79	488	173	35,5%	274	56,1%	5	1,0%	56,66	1,05
162	162	Львівський національний аграрний університет	959	344	56	559	217	38,8%	316	56,5%	0	0,0%	56,53	1,05
103	103	Мукачівський державний університет	324	130	9	185	61	33,0%	96	51,9%	17	9,2%	56,49	1,05
268	268	Уманський національний університет садівництва	815	416	39	360	135	37,5%	203	56,4%	0	0,0%	56,39	1,05
107	107	Українська інженерно-педагогічна академія	848	470	40	338	117	34,6%	187	55,3%	6	1,8%	56,21	1,05
82	82	Державний університет телекомунікацій	379	165	20	194	65	33,5%	109	56,2%	0	0,0%	56,19	1,05
282	282	Львівський національний університет імені Івана Франка	3696	1650	278	1768	620	35,1%	975	55,1%	34	1,9%	56,11	1,05
308	308	Київський національний університет культури і мистецтв	1592	502	98	992	287	28,9%	546	55,0%	18	1,8%	55,95	1,05
267	267	Одеський державний аграрний університет	328	186	24	118	44	37,3%	66	55,9%	0	0,0%	55,93	1,05
229	229	Поліський національний університет	838	372	58	408	161	39,5%	228	55,9%	0	0,0%	55,88	1,05
111	111	Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	2443	1093	168	1182	387	32,7%	652	55,2%	17	1,4%	55,88	1,05
90	90	Центральноукраїнський національний технічний університет	523	231	23	269	107	39,8%	150	55,8%	0	0,0%	55,76	1,05
28	28	Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	1140	455	122	563	187	33,2%	307	54,5%	12	2,1%	55,60	1,05
177	177	Подільський державний університет	778	303	27	448	164	36,6%	249	55,6%	0	0,0%	55,58	1,05

Джерело: Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої, фахової передвищої освіти

Додаток Б

Анкета для студентів-випускників

Шановні учасники!

Просимо Вас взяти участь в опитуванні, метою якого є дослідження основних проблем працевлаштування та потреб студентів-випускників. Опитування проводиться анонімно

Блок 1. Загальні відомості.

1.1. Ваша професійна спрямованість (відповідь підкреслити):

інженерно-технічна аграрна природничо-математична педагогічна психологічна економічна юридична

Блок 2. Навчальний.

Оцініть практичну цінність освітньо-професійної програми для Вашого майбутнього працевлаштування (відповідь підкреслити):

2.1. Надання інформації щодо майбутньої професійної діяльності:

дуже добре добре задовільно незадовільно утримуюсь від відповіді

2.2. Підтримка розвитку Вашої кар'єри (наприклад, додаткові курси, майстер-класи, конференції тощо):

дуже добре добре задовільно незадовільно утримуюсь від відповіді

2.3. Чи була у Вас можливість отримати досвід роботи або взяти участь у навчально-виробничій практиці:

дуже добре добре задовільно незадовільно утримуюсь від відповіді

2.4. Чи була у Вас під час навчання в ЗВО інтегрованість досвіду роботи/практики до освітньо-професійної програми (зміст, практичні знання та навички):

дуже добре добре задовільно незадовільно утримуюсь від

відповіді

Блок 3. Супроводжувальний.

3.1. Чи була під час навчання в ЗВО підтримка з боку викладачів у працевлаштуванні:

дуже добре добре задовільно незадовільно утримуюсь від відповіді

3.2. Чи були в ЗВО проведені заходи фахівців центрів зайнятості з працевлаштування випускників:

часто іноді не було

3.3. Чи плануєте ви працювати за обраною спеціальністю після закінчення ЗВО?

так ні вже працюю ще не вирішив/ла

Додаток В

Тренінг працевлаштування випускників ЗВО

Мета тренінгу: підготувати випускників до майбутнього працевлаштування.

Завдання тренінгу:

1) надати випускникам ЗВО інформацію про джерела пошуку роботи, діяльність державних та приватних установ із працевлаштування населення;

2) ознайомити із сучасними вимогами роботодавців;

3) ознайомити випускників ЗВО з їхніми правами при працевлаштуванні, які прописані в нормативно-правових актах України;

4) навчити учасників тренінгу складати резюме, готуватись до співбесіди, правильно поводитися під час інтерв'ю з роботодавцем;

5) розповісти випускникам ЗВО про випадки торгівлі людьми при працевлаштуванні.

Зміст тренінгу.

Привітання. Вступ (5 хв.).

Електронна презентація мети і завдань тренінгу на мультимедійному екрані. Тези:

Як шукати, щоб знайти.

Резюме – половина успіху.

Співбесіда є контакт.

Знай свої права.

«Ні» торгівлі людьми.

Вправа «Знайомство. Очікування» (10 хв.).

Учасникам тренінгу пропонується представитись (назвати своє ім'я) та продовжити фразу «Від заходу я очікую …» або «Сьогодні я хочу дізнатися про…».

Мозковий штурм «Джерела пошуку роботи» (5 хв.)

Тренер пропонує учасникам назвати усі відомі їм джерела пошуку роботи, записує їх на фліп-чарті та узагальнює.

До уваги тренера! Джерела пошуку роботи: місцевий центр державної служби зайнятості, кадрової агенції, оголошення в газетах , інформаційні сайти державної служби зайнятості та кадрових, рекрутингових агенцій, найближчі знайомі, друзі.

Інформаційне повідомлення фахівців державної служби зайнятості (10 хв.). На мультимедійному екрані вказують: перелік послуг, які надає центр зайнятості; права випускників ЗВО; назву, адресу і телефон місцевого центру зайнятості.

Інформаційне повідомлення Державної служби зайнятості.

Послуги та види матеріального забезпечення, які надає державна служба зайнятості.

Послуги, пов’язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються безплатно.

Видами соціальних послуг за Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Законом України «Про зайнятість населення» є:

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, зокрема через надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення перекваліфікації та профорієнтація;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов’язані з працевлаштуванням.

Видами матеріального забезпечення є:

- допомога по безробіттю, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога із часткового безробіття;

- матеріальна допомога в період професійної підготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

- допомога на похованні в разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Права випускників навчальних закладів (осіб, які вперше шукають роботу).

Випускники, які вперше шукають роботу, зокрема випускники загальноосвітніх шкіл, мають право на: надання статусу безробітного, профорієнтацію та професійну підготовку., підбір підходящої роботи, зокрема тимчасової.

Призначення та виплату матеріальної допомоги тривалістю не більше 180 календарних днів протягом двох років з дня її призначення. Зокрема, її одноразову виплату для організації її підприємницької діяльності, якщо безробітному виповнилося 18 років.

Тезарус: резюме, роботодавець, рекрутер, співбесіда (5 хв.)

Тренер запитує учасників, чи знають вони значення вказаних слів. Після відповідей тезаурус демонструється на мультимедійному екрані.

До уваги тренера! Резюме – інформація про професійні та особистісні риси шукача роботи, які мають зацікавити потенційного роботодавця.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважена ним організація чи фізична особа.

Рекрутер – спеціаліст, який займається пошуком та підбором кадрів.

Співбесіда (інтерв'ю) – зустріч, бесіда двох сторін – роботодавця (рекрутера) та шукача роботи, в результаті якої визначається профпридатність та можливість працевлаштування останнього.

Вправа «Абетка працевлаштування» (35 хв.) Учасники діляться на 4 групи. Кожна група отримує завдання: скласти резюме; підготуватись до співбесіди з роботодавцем; описати зовнішній вигляд претендента на працевлаштування під час співбесіди; розказати, як поводитись під час співбесіди.

Перед початком роботи тренер пропонує групам визначитись, хто буде стежити за часом, хто – записувати інформацію на фліп – чарті, хто презентувати виконану роботу. На роботу в групах відводиться 10 хв. На робочих столах лежать картки з необхідною інформацією. Після цього кожна група презентує виконане завдання (до 5 хв.).

Під час презентацій на мультимедійному екрані тренер демонструє слайди: «Резюме – половина успіху»; «Підготовка до співбесіди»; «За одягом зустрічають…»; «Співбесіда – перший крок до працевлаштування».

Резюме – візитна картка шукача роботи. Грамотно складене резюме – перша умова успіху. Від того наскільки воно буде переконливим, залежить, чи запросять тебе на співбесіду. Резюме повинно бути стислим, чітко структурованим, помістится на одному боці аркуша А4.

У резюме достатньо представити лише ту інформацію, яку вважаєте необхідною та значущою для роботодавця. Утримайтеся від неправди, рано чи пізно все може з’ясуватись.

Структура резюме.

Особисті дані: прізвище, ім’я, по батькові, точна адреса з поштовим індексом, номери контактних телефонів, дата і місце народження.

Бажана робота, посада, на яку ви претендуєте.

Досвід роботи. Вказується у зворотному хронологічному порядку: термін роботи, назва, адреса організації, ким працював. Можна вказати не тільки офіційні місця роботи і посади, а й неофіційні, а також роботу на громадських засадах або під час практики в період навчання.

Освіта. Тут у хронологічному порядку повинно бути перелічено все про освіту і професійну підготовку: назва навчального закладу, період навчання, спеціальність і кваліфікація, номер диплома, курси підвищення кваліфікації.

Додаткова інформація. Крім обов’язкових розділів, у резюме включають додаткову інформацію, яка може підкреслити ваші сильні сторони: додаткова освіта (курси), комп’ютерна грамотність (програми, якими володієте), права водія, іноземні мови тощо.

Сімейний стан, діти. Останні два розділи не є обов’язковими.

Якщо вас запросили на співбесіду, то це означає, що перший етап пройдено. Якомога більше дізнайтеся про організацію (підприємство, фірму, установу), в яку прагнете працевлаштуватись, характер роботи. Для цього можете завітати туди, не привертаючи до себе уваги, поговорити зі співробітниками.

Складіть список всього того, що може знадобитися на співбесіді. Приготуйте: паспорт, документи про освіту, трудову книжку, ручку, записничок. Усі документи і копії складіть у пристойну папку, на які написане ваше прізвище і номер телефону, за яким з вами можна зв’язатися.

Перед співбесідою ще раз прогляньте своє резюме. Підготуйте відповіді на стандартні питання. Наприклад, чому ви обрали для працевлаштування саме цю організацію (фірму, підприємство)? Що дозволяє вам претендувати на цю роботу? Якої зарплати ви очікуєте?

Інформаційне повідомлення «Знай свої права» (10 хв.)

Тренер роз’яснює учасникам: що таке трудова угода, трудовий контракт, випробувальний термін, трудова книжка, відпустка, права та обов’язки роботодавця і робітника. Використовується мультимедійний екран.

Трудовий договір – це угода між робітником та власником підприємства установи, організації або уповноваженим органом чи фізичною особою, за яким робітник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою та дотримуватись правил внутрішнього розпорядку.

Власник або уповноважена ним організація (фізична особа) зобов’язується сплачувати робітнику заробітну плату та забезпечувати належні умови праці. Трудовий договір може бути безстроковим або визначеним на певний термін. Цей документ дає право на відпустку, премії, оплату лікарняного, пенсію за віком.

У наказі про прийом на роботу нерідко передбачається випробувальний термін, мета якого – перевірити, наскільки кандидат відповідає запропонованій йому роботі. Випробувальний термін не встановлюється для неповнолітніх,

молодих спеціалістів, інвалідів. Термін випробовування не повинен перевищувати трьох місяців, а для тих, кого беруть на робочі спеціальності, - одного.

Трудовий контракт – це особлива форма трудової угоди. У ньому зазначаються термін дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації роботи, а також умови його розірвання. Порівняно з трудовим договором, вимоги контракту детальніші. Контракт укладається тільки в письмовій формі у двох примірниках і зберігається у кожного, хто його уклав. Відповідно до Закону України «Про відпустки» (1997р.) першу повну оплачувану відпустку робітних може отримати, пропрацювавши шість місяців. Її тривалість – не менше 24 календарних днів, а для неповнолітніх – 31 календарних днів.

Перегляд відеофільму «Станція призначення – життя» (30 хв.). Відеофільм «Станція призначення – життя» створено Жіночим консорціумом України за підтримки Міжнародної організації з міграції (МОМ) у рамках «Програми протидії торгівлі людьми» у 2005 р.

Підсумки. Вправа «Мікрофон» (10 хв.).

Учасники пропонується завершити речення «Сьогодні я дізнався про…» або «Мені було цікаво…».

По завершені заняття тренер проводить обговорення з учасниками отриманих вражень і результатів групової взаємодії на тренінгу.

Тренер дякує за активну участь і співпрацю усім присутнім. Завершує семінар – тренінг словами: «Оберіть собі роботу до душі, і вам не доведеться працювати жодного дня у своєму житті» (Конфуцій).