ПРЯМУЄМО РАЗОМ

співпраця з НІМЕЧЧИНОЮ
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Ministry for Foreign Affairs of Finland

польська допомога

ESTONIA
DEVELOPMENT COOPERATION

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

EU4Skills
КРАЩІ НАВИЧКИ ДЛЯ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

МЕТОДОЛОГІЯ АНАЛІЗУ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Solidarity Fund PL

Травень 2020

Пьотр Стронковський
Микола Судаков
Лариса Лісогор

Виконавець:
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
KFW
FINNISH NATIONAL AGENCY FOR EDUCATION
Solidarity Fund PL
Republic of Estonia Education and Youth Authority

Зміст

Вступ		**5**
1 Загальний опис методики аналізу регіонального ринку праці		**6**
2 Аналіз статистичних та адміністративних даних		**7**
2.1	Аналіз змін на ринку праці, спричинених демографічними чинниками	7
2.1.1	Висновки аналізу	7
2.1.2	Потрібний набір первинних даних та їх характеристики	7
2.2	Аналіз професійного складу зайнятих та безробітних	9
2.2.1	Висновки аналізу	9
2.2.2	Потрібний набір та характеристики даних	9
2.3	Інформація про галузі регіональної економіки, зокрема, про зайнятість і заробітну плату за секторами	9
2.3.1	Висновки аналізу	10
2.3.2	Потрібний набір та характеристики даних	10
2.4	Комбінування даних та способи візуалізації даних	11
2.4.1	Комбінування даних	11
2.4.2	Візуалізація даних	12
3 Експертне опитування (фокус-групи)		**13**
3.1	Підготовка до проведення фокус-груп	13
3.2	Інструкція з проведення фокус-групи	14
3.3	Обробка та аналіз результатів фокус-групи	15
4 Опитування роботодавців		**16**
4.1	Обґрунтування	16
4.2	Загальний опис методу дослідження	16
4.3	Побудова вибірки	16
4.3.1	Попередня корекція даних	17
4.3.2	Визначення структури підприємств для опитування	17
4.3.3	Визначення обсягу вибірки	17
4.3.4	Вибірки та відбір підприємств для опитування	18
4.3.5	Перерахунок похибки вибірки	18
4.4	Вимоги до респондента	18
4.5	Заходи попередньої підготовки опитування	18
4.5.1	Інформаційна підготовка	18
4.5.2	Підготовка інтерв'юерів	19
4.6	Контроль якості опитування	19

4.7 Обробка даних опитування 19

4.7.1 Обробка даних загальних показників опитування 20

4.7.2 Зважування даних загальних показників опитування 20

4.7.3 Перерахунок одномірних та двомірних розподілів 20

4.7.4 Переформатування даних для обробки даних за професіями 21

4.7.5 Зважування показників за професіями 21

4.7.6 Формування показників за професіями 21

4.7.7 Перекодування даних для отримання узагальнених показників за типом освіти та розділами класифікатора професій 22

4.8 Результати опитування 22

5 Опитування випускників ПТНЗ 23

5.1 Обґрунтування 23

5.2 Ситуація в Україні 25

5.2.1 Досвід U-LEAD 25

5.3 Можливі підходи до проведення опитування випускників 26

5.3.1 Фокусування на окремих закладах 26

5.3.2 Зобов'язання закладів передавати усі контактні дані учнів до обласної адміністрації 27

5.3.3 Пряме отримання контактних даних від учнів 28

5.3.4 Опитування випускників на основі адміністративних даних 28

5.4 Висновки 29

5.5 Методологічний підхід 30

6 Напрями удосконалення методології аналізу ринку праці на основі досвіду Польщі 31

6.1 Методологія «барометр професій» (barometr zawodów) 31

6.1.1 Опис методології 31

6.1.2 Перелік професій, обраних для опитування 32

6.1.3 Оцінка методології 33

6.2 Прогноз попиту на професії Міністерства національної освіти 34

6.2.1 Опис прогнозу 34

6.2.2 Методологія прогнозу 34

7 Додатки 35

Додаток 1. Анкета для опитування роботодавців 35

Додаток 2. Сценарій проведення галузевих фокус-груп з експертами 38

Додаток 3. Анкета для випускників закладів професійно-технічної освіти 39

Вступ

Європейська програма «EU4Skills» підтримує реформу професійно-технічної освіти в Україні з метою зробити навчання таким, що відповідає вимогам ринку праці, та допомогти молоді та дорослим реалізувати власний потенціал.

Програма має три основні цілі:

- Підвищити ефективність реформи професійно-технічної освіти в Україні.
- Покращити якість та привабливість професійно-технічної освіти (ПТО) та її відповідність вимогам ринку праці.
- Модернізувати інфраструктуру та обладнання у вибраних закладах освіти.

Дана публікація являє собою опис методології аналізу ринку праці, яка допоможе керівникам системи професійно-технічної освіти приймати більш обґрунтовані та відтак ефективні рішення щодо розвитку. Систематичне проведення такого аналізу, як мінімум раз на 2 роки, сприятиме отриманню чітких орієнтирів розвитку системи професійно-технічної освіти та об'єктивній оцінці наявних здобутків та можливих недоліків.

Методологія розроблена групою експертів на основі кращого європейського та українського досвіду. Розробниками враховано реалії українського ринку праці та системи освіти, а також наявні можливості та обмеження збору та використання даних.

Публікація містить загальні та спеціальні вимоги до результатів аналізу, а також детальні інструкції щодо проведення кожного його етапу. Це дає можливість використовувати дане видання як керівництво з організації комплексного дослідження регіонального ринку праці, або як технічне завдання для замовлення його проведення в профільній організації (приватній фірмі, науковому закладі тощо).

1 Загальний опис методики аналізу регіонального ринку праці

Методика аналізу регіонального ринку праці складається з чотирьох взаємопов'язаних елементів:

1. Аналіз статистичних та адміністративних даних.
2. Експертне опитування (фокус-групи).
3. Опитування роботодавців.
4. Опитування випускників.

У розділі 6 пропонується також додатковий метод, заснований на польському досвіді — «барометр професій». Пілотний метод може бути застосований у наступних циклах проекту.

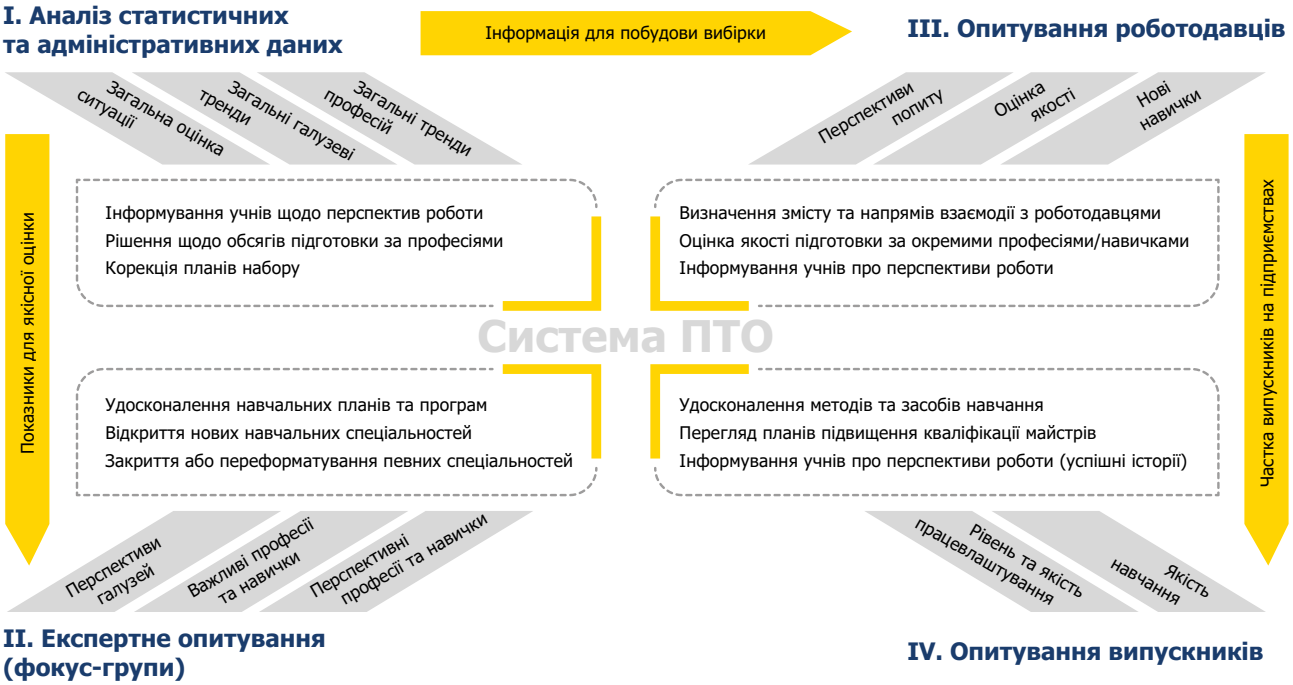
Важливо підкреслити, що кожний елемент методики базується на використанні різних джерел інформації, що дозволяє обходити їх окремі недоліки. Компоненти методики надають різні типи інформації, взаємно перевіряють та посилюють один одного, а також забезпечують отримання інформації, що потрібна для ефективного управління системою професійно-технічної освіти регіону та окремим навчальним закладом зокрема.

Загалом методика зорієнтована на інформаційне забезпечення прийняття рішень щодо:

- Інформування учнів та студентів щодо перспектив роботи;
- Обсягів підготовки за професіями;
- Корекції планів набору;
- Удосконалення навчальних планів та програм;
- Відкриття нових навчальних спеціальностей;
- Закриття або переформатування певних спеціальностей;
- Удосконалення методів та засобів навчання;
- Перегляду змісту та графіків підвищення кваліфікації вчителів та майстрів;
- Змісту та напрямів взаємодії з роботодавцями;
- Підвищення якості підготовки за окремими професіями/навичками.

Кожний з компонентів методики може бути застосований окремо, залежно від нагальних потреб. Проведення аналізу за окремими компонентами методики можливе силами департаменту освіти обласної державної адміністрації без додаткових витрат. Однак рекомендований підхід полягає у включенні всіх елементів методології, оскільки вони підтримують один одного.

Основні компоненти та загальна логіка проведення регіонального аналізу ринку праці подається наступною блок-схемою.



2 Аналіз статистичних та адміністративних даних

Цілі аналізу даних на регіональному рівні: надати легку для розуміння, чітку інформацію про ключові тенденції на ринку праці та в конкретних секторах і професіях, які можуть формувати майбутній попит на робочу силу.

Даний компонент передбачає аналіз даних по 3 основних напрямах:

1. Аналіз змін на ринку праці, спричинених демографічними чинниками.
2. Аналіз професійного складу зайнятих та безробітних (кількісна оцінка).
3. Порівняльний аналіз обсягів виробництва, зайнятості та заробітних плат у основних секторах.

Кожний напрямок дає можливість отримати важливі висновки та водночас має свої особливості щодо необхідного набору даних, їх джерел та засобів візуалізації. У кожному підрозділі представлена мета аналізу, а також аналіз джерела даних, які будуть використовуватися для цих аналізів.

Водночас, необхідні висновки для важливих рішень можна отримати на основі комбінації показників цих розділів. Основні підходи до побудови інтегральних показників подано в параграфі 1.4.

2.1 Аналіз змін на ринку праці, спричинених демографічними чинниками

2.1.1 Висновки аналізу

Аналіз співвідношення обсягів підготовки, виміщення робочої сили та потреб регіонального ринку праці спрямовано на отримання інформації щодо можливих змін загальних обсягів підготовки в системі ПТО:

- Скільки працівників щорічно виходить з ринку праці та з яких причин.
- Скільки чоловіків та жінок буде продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку та як довго.
- У яких галузях частка літніх працівників вище, ніж у всій регіональній економіці.
- У яких секторах частка молодих працівників непропорційно висока.
- Як буде змінюватись кількість випускників ПТНЗ та ВНЗ у найближчі роки.

2.1.2 Потрібний набір первинних даних та їх характеристики

Основним джерелом даних щодо статево-вікового розподілу зайнятого населення є регіональна служба статистики[1]. Отримати необхідний набір даних можна на її веб-сайті, або зробивши відповідне замовлення по телефону або поштою[2]. Також для отримання інформації щодо соціально-демографічних тенденцій та прогнозів можна використати програмні документи обласної державної адміністрації, які зазвичай містять відповідний розділ. Прикладами таких документів є Стратегія регіонального розвитку та річні звіти з її виконання[3].

Основним джерелом адміністративних даних щодо кількості випускників є Єдина державна електронна база з питань освіти (ЄДЕБО). Зведені дані реєстрів ЄДЕБО можна отримати на Державному порталі відкритих даних

1 Для прикладу www.gusrv.gov.ua/statinform/demograf/2020/naselmis0220.htm
2 Для прикладу www.gusrv.gov.ua/zamovl.htm
3 Для прикладу https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/regional-dev/derzhavna-rehional-na-polityka/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvitku/materiali-vseukrayinskoyi-naradi-z-aktualnih-pitan-formuvannya-ta-realiztsiyi-derzhavnoyi-regionalnoyi-politiki-19-20-grudnya-2019-roku-m-lviv/strategiya-2027-rivnenskoyi-oblasti/

data.gov.ua. Дані щодо підготовки та перепідготовки з числа безробітних надає Державна служба зайнятості. Окремі показники можна отримати на сайті регіональної служби статистики або через відповідне звернення.

Варто відзначити, що з 2020 року відкрито нову аналітичну систему ПТО, яка дозволяє отримати та аналізувати інформацію по основних показниках діяльності[4]. Нижче наведено більш детальний аналіз джерел даних.

Розподіл зайнятого населення за статево-віковими групами по видам економічної діяльності

Відображає соціально-демографічні особливості та перспективи видів економічної діяльності в регіоні; надає характеристику їх потенціалу та наявних пріоритетів зайнятості молоді.

Обсяг даних: Розподіл зайнятих за віком та статтю, та за галузями (економічна діяльність), 2014–2018.

Джерело: Державна служба статистики (Дослідження робочої сили) http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_EAN_2018.xls

Використання: Динамічний ряд розподілу зайнятих за віком та статтю (за галузями/ економічною діяльністю за останні 5 років). Оцінка тенденцій зміни розподілу структури зайнятого населення (за віком та статтю) за секторами/ економічною діяльністю для визначення можливих тенденцій.

Ризик/ обмеження: Недостатній рівень надійності вибірки (регіональний/ галузевий рівень).

Кількість учнів та студентів, що вступили до закладів ПТО та ВНЗ за напрямами підготовки та спеціальностями протягом останніх 5 років

Обсяг даних: Кількість учнів та студентів, які вступили до професійно-технічних навчальних закладів та університетів за напрямами підготовки та спеціальностями протягом останніх 5 років, 2014–2018.

Джерело: Єдина державна електронна база даних про освіту (дані про населення) https://info.edbo.gov.ua

Використання: Динамічний ряд кількості учнів та студентів, які вступили до професійно-технічних навчальних закладів та університетів за напрямами підготовки та спеціальностями за останні 5 років. Оцінка тенденцій зміни структури осіб, які вступили до ПТНЗ та ВНЗ за напрямами підготовки та спеціальностями для визначення траєкторії можливих змін у навчанні.

Ризик/ обмеження: Зміни у переліку галузей навчання та спеціальностей обмежили можливість довгострокового аналізу.

Кількість виданих документів про успішне завершення навчання протягом останніх 10 років в розрізі професій та спеціальностей

Кількість осіб, які пройшли професійне навчання або перепідготовку з числа дорослого населення та безробітних в розрізі професій та спеціальностей

Обсяг даних: Кількість дорослих та безробітних, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку за напрямами підготовки та спеціальностями протягом останніх 5 років, 2014–2018.

Джерело: База даних Державної служби зайнятості з питань освіти State Employment Service database on education (дані про підготовку та перепідготовку) https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

Використання: Динамічний ряд кількості дорослих та безробітних, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку за напрямами підготовки та спеціальностями за останні 5 років.

4 https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMWNiNTlkMjEtYjE1MC00NWVlLThhZWEtYWU5Mzg3NzIxMjlkIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOjl9

Оцінка тенденцій зміни професійної структури дорослих та безробітних, які пройшли професійну підготовку та перепідготовку за напрямами підготовки та спеціальностями для визначення перспектив розвитку регіонального ринку праці.

Ризик/ обмеження: Обмеження у сегменті зареєстрованого розвитку ринку праці.

2.2 Аналіз професійного складу зайнятих та безробітних

2.2.1 Висновки аналізу

Висновки аналізу спрямовано на отримання інформації щодо можливих змін обсягів підготовки за професіями, зокрема щодо питань:

- Яке співвідношення зайнятих та безробітних за професіями;
- Яка наявна кількість професій в кожному з видів економічної діяльності;
- В яких видах діяльності частка професій ПТО є найбільшою;
- Частка яких професій збільшується/ зменшується в кожному з видів економічної діяльності;
- Працівників яких професій найчастіше звільняють та приймають на роботу та в яких видах економічної діяльності це відбувається найбільш інтенсивно;
- Які професії оплачуються найвище та в яких професіях відбувається зростання/ зменшення заробітної плати;
- За якими професіями та спеціальностями здійснюється перепідготовка дорослого населення та безробітних;
- Які професії та спеціальності є найбільш популярними серед молоді.

2.2.2 Потрібний набір та характеристики даних

Для проведення аналізу за професіями потрібно отримати такий набір даних:

1. Професійний склад працівників та безробітних за секціями (A,B,C…) та розділами КВЕД;
2. Професійний склад працівників та безробітних за віком та статтю;
3. Професійний склад працівників та безробітних за трудовим стажем, в тому числі зі стажем роботи до 1 року;
4. Професійний склад працівників та безробітних за розміром заробітної плати;
5. Професійний склад працівників та безробітних за місцем розташування підприємства;
6. Професійний склад осіб, що були звільнені з роботи та прийняті на роботу;
7. Професійний склад осіб з числа безробітних за статтю, віком та рівнем освіти;
8. Професійний склад працевлаштованих осіб з числа безробітних.

Джерела даних

Основними джерелами статистичних даних щодо професійного складу є Пенсійний Фонд України та Державна служба зайнятості України. Пенсійний Фонд України за умови офіційного звернення може надати дані щодо наявного розподілу зайнятих осіб за посадами, віком та трудовим стажем. На етапі підготовки цього звіту дані Пенсійного фонду ще не були доступні, тому остаточний аналіз відповідності та якості даних буде можливий на пізнішому етапі проєкту. Дані щодо професійного складу безробітного населення можна отримати на веб-сайті обласної служби зайнятості.

2.3 Інформація про галузі регіональної економіки, зокрема, про зайнятість і заробітну плату за секторами

Простий аналіз секторів економіки регіону з точки зору зміни доданої вартості сектора, кількості зайнятих, рівня оплати праці та пропозицій роботи може дати раціональну основу для прогнозування майбутніх потреб ринку праці.

2.3.1 Висновки аналізу:

Результати аналізу спрямовано на отримання інтегральної оцінки перспектив розвитку видів економічної діяльності та їх можливих наслідків для професійно-технічної освіти. Аналіз дасть відповіді на наступні питання:

- Які види економічної діяльності є найбільш важливими з точки зору доданої вартості і зайнятості в регіоні?
- У яких секторах спостерігаються найбільш динамічні зміни кількості підприємств, чисельності зайнятих, рівня заробітної плати (в порівнянні з економікою)?
- В яких секторах спостерігається найбільша плинність кадрів, суттєве зниження зайнятості/ заробітної плати; які основні причини?
- Які сектори визнані стратегічно важливими (розумна спеціалізація тощо)?

2.3.2 Потрібний набір та характеристики даних

Для визначення загальної тенденції достатнім є аналіз показників за останні 5 років. Для наочності доцільно використовувати індекси показників у відсотках до попереднього року.

Валовий регіональний продукт за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Обсяг даних: Обсяг валового регіонального продукту за галузями/ економічною діяльністю за останні 5 років, 2014–2018.

Джерело: Державні рахунки, База даних державної служби статистики з питань держаних рахунків http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip

Використання: Динамічні ряди обсягу валового регіонального продукту за галузями/ економічною діяльністю за останні 5 років. Оцінка тенденцій змін валового регіонального продукту (за галузями) для визначення зростання продуктивності за галузями для визначення попиту на зростання кваліфікованої робочої сили (за галузями).

Ризик/ обмеження: Затримка у часі (дані станом на 2018 рік).

Валова додана вартість за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Обсяг даних: Розподіл доданої вартості за секторами, 2014–2018.

Джерело: Державні рахунки, База даних Державної служби статистики з питань державних рахунків http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip

Використання: Динамічний ряд розподілу валової регіональної доданої вартості за галузями за останні 5 років.

Оцінка тенденцій змін розподілу валової регіональної доданої вартості за галузями (на основі макроекономічних прогнозів/ стратегії пріоритетів регіонального розвитку) для визначення можливих тенденцій.

Ризик/ обмеження: Існуюча затримка у часі (дані станом на 2018 рік).

Кількість підприємств за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Обсяг даних: Кількість підприємств за галузями/ видами економічної діяльності, 2014–2018.

Джерело: База даних Державної служби статистики з питань діяльності підприємств http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip

Використання: Динамічний ряд розподілу кількості підприємств за галузями/ видами економічної діяльності за останні 5 років. Оцінка тенденцій змін у розподілі підприємств за галузями.

Ризик/ обмеження: Існуюча затримка у часі (дані станом на 2018 рік); без бюджетних установ.

Кількість найманих працівників за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Обсяг даних I: Кількість найманих працівників за галузями/ видами економічної діяльності, 2014–2018 (Форма 7-пв).

Джерело: База даних Державної служби статистики з питань діяльності підприємств http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/04/zb_vrp_2018.zip

Використання: Динамічний ряд розподілу кількості найманих працівників за галузями/ видами економічної діяльності за останні 5 років. Оцінка тенденцій змін щодо кількості розподілу найманих працівників за галузями.

Ризик/ обмеження: Існуюча затримка у часі (дані станом на 2018 рік); без бюджетних установ.

Обсяг даних II: Кількість найманих працівників за галузями/ видами економічної діяльності, 2014–2018.

Джерело: База даних Державної служби статистики з питань праці http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_xl.7z

Використання: Динамічний ряд розподілу кількості найманих працівників за галузями/ видами економічної діяльності за останні 5 років. Оцінка тенденцій змін щодо трудового найму підприємств за галузями.

Ризик/ обмеження: Існуюча затримка у часі (дані станом на 2018 рік); без регіонального розподілу.

Кількість працівників підприємств, установ, організацій (Форма 7-пв) включає працівників, які уклали трудовий договір (контракт, цивільно-правовий договір) за місцем роботи на постійній або тимчасовій основі. До цієї категорії належать працівники суб'єктів господарювання, бюджетних та фінансових установ та громадських організацій, а також військові (крім призовників), члени рядового і правоохоронного складу.

Розмір заробітної плати за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Плинність кадрів за видами економічної діяльності на рівні секцій та розділів КВЕД

Обсяг даних: Рівень прийняття та звільнення працівників, 2014–2018.

Джерело: База даних Державної служби статистики з питань праці (квартальні дані) http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/08/zb_pu2018_xl.7z

Використання: Динамічний ряд розподілу рівня прийняття та звільнення працівників за галузями/ видами економічної діяльності за останні 5 років. Оцінка тенденцій змін у розподілі заробітної плати та обороту підприємства за галузями.

Ризик/ обмеження: Існуюча затримка у часі (дані станом на 2018 рік); без регіонального розподілу.

Кількість працівників підприємств, установ, організацій (Форма 7-пв) включає працівників, які уклали трудовий договір (контракт, цивільно-правовий договір) за місцем роботи на постійній чи тимчасовій основі. У цю категорію входять працівники суб'єктів господарювання, бюджетних та фінансових установ та громадських організацій, а також військові (крім призовників), члени рядового і правоохоронного складу.

2.4 Комбінування даних та способи візуалізації даних

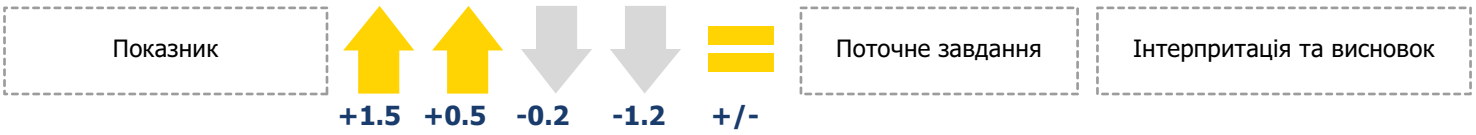
2.4.1 Комбінування даних

На практиці висновків, що отримані на підставі аналізу в межах наведених вище напрямків, може виявитись недостатньо для прийняття конкретних рішень. Для уточнення або поглиблення окремих висновків та припущень може виникнути необхідність комбінування різних показників. Наприклад, дані про динаміку зайнятості та динаміку заробітної плати. Такі комбінації забезпечать більш глибокий аналіз та більш точні результати.

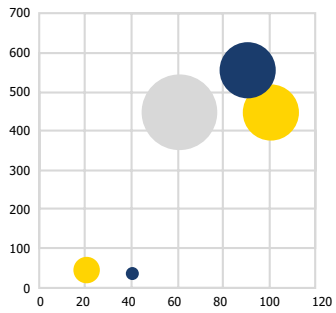
2.4.2 Візуалізація даних

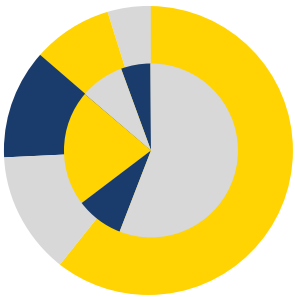
Важливим засобом представлення даних та аналітичним інструментом, що може спростити формування висновків є візуалізація даних.

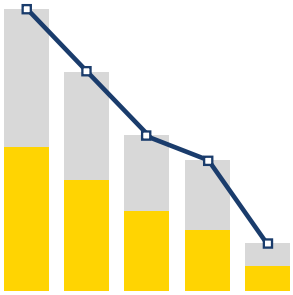
Для опису динаміки окремих показників доцільно комбінувати фактичні значення із коефіцієнтами збільшення або зменшення.

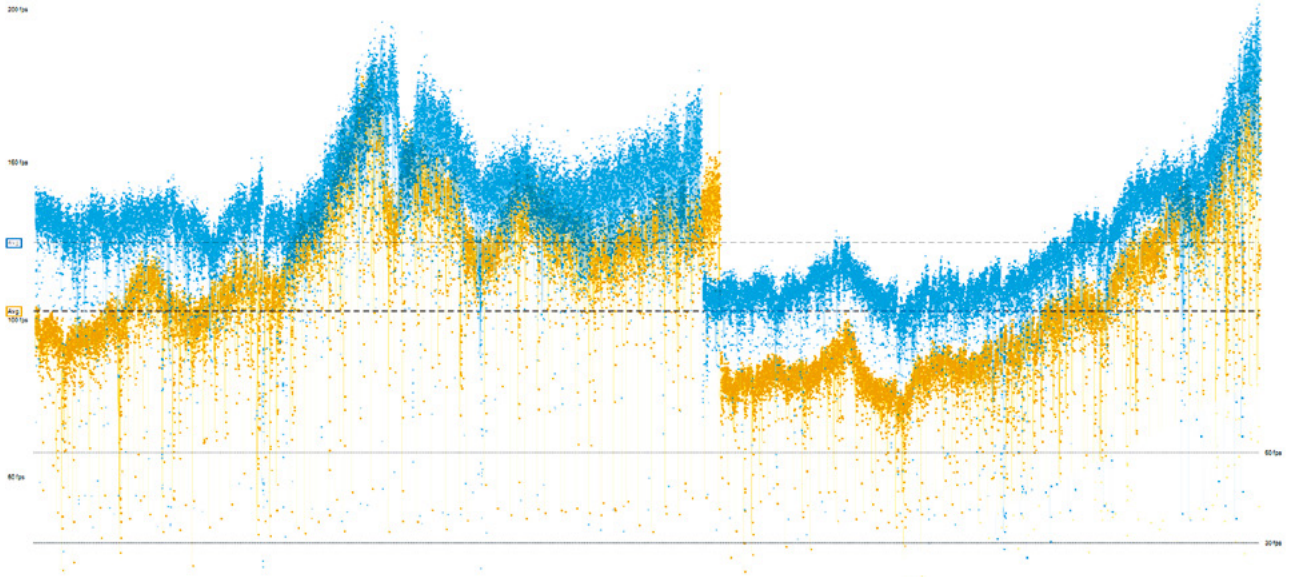


Для комбінування даних за двома та більше паратетрами, або візуалізації великих масивів даних доцільно використовувати комбіновані діаграми та графіки.









3 Експертне опитування (фокус-групи)

Фокус-група — групове інтерв'ю, організоване у вигляді розмови модератора та кількох експертів-роботодавців (представників однієї галузі виробництва). Зазвичай кількість учасників фокус-групи складає 6–12 осіб.

Метою проведення фокус-групи є отримання інформації про стан та перспективи розвитку основних видів економічної діяльності, а також для короткострокового прогнозу тенденцій попиту на професії.

Дана складова забезпечує отримання інформації за такими показниками:

- Загальна оцінка стану підприємства та галузі;
- Основні чинники, що визначають поточний стан підприємства та галузі;
- Основні чинники, що визначають перспективи розвитку підприємства та галузі;
- Загальні тенденції кадрової політики підприємства та галузі;
- Кадрові проблеми підприємства та галузі;
- Вікова структура кадрів на підприємстві та у галузі;
- Перспективна динаміка професійно-кваліфікаційної структури підприємства та галузі;
- Професії та компетенції працівників для підприємства та галузі;
- Оцінка якості підготовки молоді у навчальних закладах.

Очікуваним результатом проведення фокус-групи є визначення: тенденцій щодо розширення чи скорочення обсягів виробництва та пов'язаних з цим змін у складі виробничого персоналу, очікуваних змін у потребах щодо професійного складу робочої сили, пов'язаних із впровадженням нових технологій та оновленням обладнання; впливу демографічних чинників на професійний склад кадрів працюючих на підприємстві; переліку професій, яких не вистачає на регіональному ринку праці та на підприємствах галузі, що очолюють учасники фокус-груп; якісних особливостей дефіциту кваліфікованих кадрів; чинників, що зумовлюють дефіцит працівників за певними професіями та недостатній рівень їх підготовки.

3.1 Підготовка до проведення фокус-груп

Порядок відбору галузей для проведення галузевих фокус-груп. Оскільки організаційні, фінансові та інші види ресурсів для проведення галузевих фокус-груп є обмеженими, неможливо охопити таким видом дослідження усі галузі економіки, що функціонують в регіоні. Зважаючи на це, необхідно обрати такі галузі економіки, які найбільше відображають особливості зайнятості в регіоні. Вибір галузі повинен ґрунтуватися на результатах аналізу економічних даних для галузей, що описани у пункті 1.3. Здебільшого можна припустити, що цей метод повинен охоплювати галузі, які є найважливішими для регіональної економіки (з точки зору доданої вартості, зайнятості), найбільш динамічні (також з точки зору зайнятості, заробітної плати, доданої вартості) і мають стратегічне значення (наприклад, галузь обрана як розумна спеціалізація). У виправданих випадках також можуть бути охоплені галузі, що убувають, наприклад коли вони становитимуть значну частину ринку праці. Вибір галузей повинен базуватися на результатах аналізу статистичних та адміністративних даних.

Відбір та запрошення учасників. До участі у фокус-групі запрошуються експерти (керівники або заступники керівників) провідних ринкоутворюючих підприємств та організацій у відповідній галузі. Обраним експертам надсилається офіційний лист із зазначенням точної дати, часу, місця та мети проведення заходу. Як правило, чисельність учасників у груповому обговоренні коливається від 6 до 10 осіб. Така кількість є оптимальною для залучення всіх учасників до дискусії. Зазвичай, для участі у фокус-групі запрошується більша кількість роботодавців (на 20 %) у зв'язку з тим, що не у всіх запрошених буде можливість взяти участь у заході. Загальна кількість фокус-груп, що необхідно провести, може бути збільшена, якщо зібраної під час

попередніх фокус-груп інформації недостатньо.

Організація та місце проведення. Фокус-групи проводяться у обладнаному приміщенні. При такому підході використовуються столи, навколо яких обличчям до модератора розміщуються учасники групи. Зустріч, реєстрацію учасників, каву та чай доцільно організувати або в окремому приміщенні, або безпосередньо у конференц-залі. Ці елементи виконують роль так званого «розігріву», щоб початкова стадія дискусії за можливістю розпочалась ще до початку засідання. Пригощання учасників кавою та чаєм до початку засідання зводить до мінімуму фактори, які можуть заважати розмові та веденню аудіо-запису. На столах може бути виставлена мінеральна вода (можливо блокнот та ручка).

Після завершення фокус-групи варто переконатися, що аудіо-запис пройшов успішно. У разі невдалого запису варто записати головні тези обговорення відразу після закінчення заходу.

Вимоги до модератора фокус-групи. Успішне проведення фокус-групи залежить від її модератора, який володіє навичками проведення групових обговорень, а також добре володіє предметом обговорення. Зокрема, модератор повинен мати: відчуття такту під час розмови з найбільш «гарячими» учасниками; здатність підтримувати дискусію чітко дотримуючись тематики; вмінням надавати можливість висловлювати свою думку усім учасникам. Модератор слідкує за усіма учасниками фокус-групи, намагаючись забезпечити рівні можливості для висловлення різних думок.

3.2 Інструкція з проведення фокус-групи

У вступі пояснюється мета зустрічі, важливість думки учасників для дослідження. Варто зауважити, що фокус-група проводиться для дослідження проблеми, а не для оцінки знань кожного учасника. Слід пояснити, що думки учасників можуть не співпадати, але саме в цьому і полягає цінність спільного обговорення. Назвіть спостерігачів, поясність причини їх присутності: спостерігачі потрібні для фіксації процесу проведення фокус-групи. Поясність використання технічних засобів (диктофон, відеокамера). Назвіть учасників та команду дослідників. Застосуйте один-два прийоми встановлення комфортної атмосфери спілкування. Відповіді респондентів починаються зі знайомства. Учасникам пропонується по черзі назвати своє ім'я та місце роботи, посаду, а також як довго особа працює в галузі та на підприємстві. Модератору бажано завчасно підготувати бейджі з іменами учасників. У разі їх відсутності — **зафіксувати в блокноті імена** (можливо ім'я та по-батькові) учасників, щоб у подальшому звертатись до респондентів за іменем, наприклад: пані Наталя, пане Андрію, шановна Наталіє Юріївно, шановний Олексію.

В основній частині першими ставляться фонові запитання, що відносяться до теми фокус-групи, але мають більш загальний характер. Мета — дати учасникам можливість зорієнтуватися, звикнути один до одного та до модератора. На початку обговорення не доцільно обмежувати відповіді респондентів. Чим більше думок пролунає у відповідях на загальні питання, тим жвавішою буде подальша дискусія. Водночас, модератор повинен слідкувати за регламентом і не допускати надто довгих міркувань. Відповідь на загальні питання дає можливість модератору оцінити ерудованість та компетентність учасників, визначити хто з учасників надає найбільш аргументовані відповіді, а хто їх уникає або глибоко не володіє інформацією.

Якщо **учасник не бажає** надавати відповідь, модератору варто сформулювати питання у більш простій формі, або задати корегуюче запитання, на яке респонденту буде легше відповісти. Як правило, це питання про підприємство учасника, наприклад: «Чи мало останнім часом підприємство проблеми з підбором кадрів?», «Якого роду були ці проблеми?». На таких респондентів не варто тиснути, але разом з цим, їх **не можна** ігнорувати. **Всі питання сценарію мають бути поставлені усім учасникам.**

Якщо респондент **надає відповіді «занадто активно»**, модератору варто обмежувати його відповіді тактовно наголошуючи, що можливість висловитись має бути у всіх учасників. Таким учасникам, як правило, не слід задавати уточнюючих питань.

Модератор повинен підтримувати **баланс часу**. На спільне обговорення кожного питання відведена певна кількість хвилин. Тому якщо одним респондентом була надана коротка відповідь і він не вичерпав «індивідуального ліміту часу», модератор може дещо збільшити час на відповідь інших учасників.

Далі ставляться основні запитання, відповіді на які дозволяють досягти мети проведення опитування. Для от-

римання змістовної відповіді на питання дуже важливими є додаткові та уточнюючі запитання, оскільки вони дозволяють, у разі потреби, скорегувати хід думок респондента.

Варто наголосити, що модератор повинен постійно слідкувати за **формуванням колективної позиції** щодо певного питання. Ставлячи уточнюючі запитання, модератору слід **стимулювати висловлення нових аргументів** на користь вже висловлених позицій, або їх заперечення, формування нової позиції. Якщо респондент замість відповіді наголошує на підтримці вже висловленої думки, слід уточнити чому саме ця думка є правильною і т. ін. У процесі обговорення слід підтримувати зоровий контакт, слідкувати за мовою тіла учасників, попереджувати домінування одних учасників над іншими.

Після завершення обговорення питання модератору слід коротко озвучити підсумки та оголосити перехід до наступного питання.

Завершення фокус-групи (необов'язково). Перед завершенням можна зробити коротку перерву, під час якої модератор переглядає сценарій та обговорює хід бесіди зі спостерігачем. Після цього респондентам задаються фінальні запитання на уточнення, висловлюється подяка групі за участь у дослідженні. На цьому фокус-група завершується.

Короткий перелік завдань модератора фокус-групи:

- Роздати респондентам анкету-опитування та реєстраційний лист (ім'я, по-батькові, посада, контактні дані);
- Розпочати проведення фокус-групи з привітання та знайомства присутніх один з одним;
- Записати імена учасників в порядку їх опитування та розміщення за столом;
- Поінформувати учасників щодо теми, цілей та правил проведення дискусії;
- Задати такий тон бесіди, щоб учасники відчували себе вільно, сприймали ситуацію легко та невимушено;
- Слідкувати за тим, щоб думка кожного учасника була почута та відповідь була повною;
- Чітко дотримуватись сценарію, не відходити від тематики бесіди;
- Затримувати увагу на обговоренні окремих важливих питань;
- Дякувати респондентові за відповіді та надавати слово всім учасникам по черзі;
- На завершення фокус-групи модератору слід поінформувати учасників про можливість отримання узагальнених результатів та подякувати всім за співпрацю.

3.3 Обробка та аналіз результатів фокус-групи

Одразу після завершення фокус-групи модератору слід провести аналіз первинних даних: безпосередніх вражень від спілкування учасників; рукописних записів (іноді малюнків, зроблених учасниками); фрагментів аудіо та відеозаписів. На підставі цих даних можуть бути сформульовані попередні висновки та гіпотези, а також вибір методів подальшого аналізу даних.

Обробка даних та формування звіту передбачає негайне формулювання тексту з висновками на основі того, що було сказано на фокус-групі. Це допоможе запобігти виникненню плутанини отриманих висновків від різних фокус-груп. Значно легше відновити події чи образні вислови учасників одразу після завершення заходу, ніж через місяць.

Узагальнений звіт повинен містити підсумки усіх відповідей по кожному питанню. При цьому потрібно сформулювати спільні та окремі позиції по кожному запитанню, з переліком наведених аргументів. Звернути увагу на загальні тенденції і несподівані репліки. Варто пам'ятати, що контекст і тон не менш важливі, ніж зміст сказаного. Якщо коментар звучить негативно, на емоціях або ж спровокував реакцію у відповідь, то це слід врахувати окремо у процесі аналізу.

Остаточний звіт може мати різні форми, але повинен відображати всю інформацію щодо мети фокус-групи, узагальнених ідей та висновків з винесених на обговорення питань.

Суттєвою помилкою у проведенні фокус-груп є відсутність інформування учасників про наслідки (заходи, дії), що виникли у результаті проведення фокус-групи.

Бажано повідомити учасникам результати фокус-групи шляхом надсилання їм листів подяки.

4 Опитування роботодавців

4.1 Обґрунтування

Метою опитування є визначення актуального стану та перспективних змін у професійній структурі регіонального ринку праці. Збір даних спрямовано на отримання інформації за кількісними показниками:

- Динаміка кількості працівників;
- Процес найму працівників та, зрештою, будь-які проблеми, що виникають в ході цього процесу;
- Плинність кадрів на підприємствах;
- Рівень заробітної плати на підприємстві в порівнянні з ринком;
- Наявність домовленостей з закладами професійно-технічної світи щодо підготовки робітників;
- Оцінка кваліфікацій випускників професійно-технічних закладів; визначення бракуючих навичок;
- Використання можливостей служби зайнятості для перепідготовки кадрів з числа безробітних;
- Готовність до співпраці з закладами професійно-технічної освіти;
- Оцінка наявних розривів у навичках для найважливіших професій для підприємства та галузі.

4.2 Загальний опис методу дослідження

Опитування проводиться на основі особистих або онлайн/ телефонних інтерв'ю з роботодавцями. На даному етапі, у зв'язку з ситуацією через COVID-19, надається перевага контакту онлайн або по телефону.

Опитування базується на стандартизованому опитувальнику, що містить набір детальних запитань щодо поточної ситуації на підприємстві та планів на майбутнє. Цей вид даних, зібраний від ряду роботодавців, може дати цінну інформацію про поточні та майбутні прогалини на ринку праці.

4.3 Побудова вибірки

Опитування проводиться на основі вибірки підприємств. Для збільшення кількості представників вибірку відбирають стратифікованим та випадковим чином. Є два рівні шарів:

- Галузь економіки;
- Розмір підприємства.

Рекомендується провести опитування для 10–15 найважливіших галузей економіки в регіоні. На основі результатів аналізу статистичних та адміністративних даних, галузі повинні бути такими ж, як і у фокус-групах.

Вибірка для кожної галузі повинна бути поділена відповідно до розміру підприємства. Згідно прийнятої в статистиці класифікації, до мікропідприємств відносять підприємства, на яких кількість працівників не перевищує 10 осіб. До малих відносяться підприємства, на яких працює від 10 до 50 осіб. До середніх відносять підприємства, на яких працює від 50 до 250 осіб. До великих відносяться підприємства, де кількість працівників перевищує 250 осіб.

Вибірка опитування розраховується на основі бази даних роботодавців регіону (генеральна сукупність) в форматі MS Excel, в якій міститься інформація про вид економічної діяльності та середньо-облікова штатна чисельність працівників.

Первинними даними для проведення опитування є база даних роботодавців регіону на основі витягу з Єдиного державного реєстру, яка може бути надана обласною службою зайнятості або іншим уповноваженим органом на замовлення організатора дослідження. Ця інформація стає основою для визначення наявної кіль-

кісної та галузевої структури регіонального ринку праці та побудови вибірки дослідження. Для цього база даних повинна містити такі показники:

- Назва підприємства;
- Код ЄДРПОУ підприємства;
- Код виду діяльності підприємства за КВЕД;
- Середньо-облікова чисельність штатних працівників підприємства;
- Адреса та контактний телефон підприємства.

На основі цих даних формується вибірка дослідження, тобто спеціально відібрана частина підприємств, опитування якої буде достатньо для надійних висновків щодо показників дослідження.

4.3.1 Попередня корекція даних

Перед початком розрахунків доцільно вилучити із бази підприємства з мінімальною кількістю працівників. А також підприємства, дослідження яких не є доцільним (військові частини, підрозділи МВС тощо).

4.3.2 Визначення структури підприємств для опитування

Для визначення структури респондентів потрібно у файлі бази даних роботодавців здійснити додаткові розрахунки.

1. За допомогою функцій MS Excel на основі даних про середньо-облікову кількість штатних працівників, підприємства потрібно розділити на 4 групи: великі, середні, малі та мікро.
2. За допомогою функцій MS Excel розділіть стовпчик «Код за КВЕД» на 3 різні стовпчики. В першому має бути латинська літера (A–S), у другому та третьому по дві цифри. Назвіть перший стовпчик «Галузь», другий стовпчик — «Підгалузь», третій стовпчик — «Вид». Попередньо потрібно підготувати цифрові коди та назви підгалузей та скопіювати їх новий лист MS Excel. За допомогою функції «ВПР» підставити назви підгалузей до другого стовпчика. Таким чином, кожне підприємство в переліку отримає запис щодо назви підгалузі, до якої воно належить.
3. Сформуйте зведену таблицю на новому листі, де у рядках будуть значення за стовпчиком «Підгалузь», а у стовпчиках — «Розмір підприємства». У полі значення слід обрати «Кількість» а у полі «Додаткові розрахунки» обирати «% від загальної суми». Таким чином отримується узагальнений розподіл кількісних та відсоткових значень кількості підприємств для кожної підгалузі залежно від розміру підприємства.
4. 4. Додатково сформуйте зведену таблицю на новому листі, де у рядках будуть значення за стовпчиком «Підгалузь», а у стовпчиках «Розмірпідприємства». У полізначенняслідобрати «СумазастовпчикомСередньообліковаштатначисельністьпрацівників» Такимчиномотримуєтьсяузагальненатаблицярозподілусумарнихтавідсотковихзначенькількостіпрацівниківдлякожноїпідгалузізалежновідрозмірупідприємства. Ця таблиця буде використана для побудови вагових коефіцієнтів за професіями (п.4.7.2).

4.3.3 Визначення обсягу вибірки

Обсяг вибірки визначається окремо для великих, середніх, малих, та мікро підприємств. Для цього доцільно скористатись спеціальними функціями ПП ОСА або MS Excel, або численними онлайн сервісами.

Варто зауважити, що в окремих випадках здійснювати розрахунок вибірки для окремих категорій недоцільно. Наприклад, коли загальна кількість великих або середніх підприємств є незначною, — варто опитати усі. Також доцільно одразу додати до вибірки невелику кількість підприємств на випадок неякісного заповнення анкет.

Для визначення обсягу вибірки доцільно скористатись відповідним веб-сервісом. Потрібно вказати обсяг генеральної сукупності, бажану граничну похибку і частку досліджуваної ознаки в генеральній сукупності (якщо частка точно невідома, можна поставити значення 0.5). Рекомендований розмір похибки не повинен перевищувати 3 %, а рівень значення 0,95. Однак, у випадку малих груп, для досягнення такого рівня параметрів слід обстежувати майже всю генеральну сукупність підприємств.

Таким чином, отримуємо загальну кількість підприємств, яку потрібно опитати.

Також корисною є оцінка дизайн-ефекту, яка реалізована в ПП ОСА. Ця функція дозволяє дізнатися наскільки перехід на декількох формах відбору (спочатку обираємо галузь, а потім обираємо роботодавців за розміром (кількістю працівників)) збільшує похибку вибірки. Іншими словами, дизайн-ефект демонструє наскільки обрана вибірка спотворює результати опитування у співвідношенні до реального стану ринку праці. Вказавши обсяг вибірки, кількість точок опитування і ступінь однорідності генеральної сукупності (якщо ступінь однорідності точно невідомий, можна поставити значення 0.02) можна оцінити дизайн-ефект (бажано, щоб він був не більш 1.4).

4.3.4 Вибірки та відбір підприємств для опитування

Отриману кількість підприємств розподіляємо між підгалузями залежно від частки, яку вони мають у генеральній сукупності. Наприклад, якщо малі підприємства роздрібної торгівлі складають 25 % від усіх підприємств регіону, а загальний обсяг вибірки склав 800 підприємств, то у вибірку мають потрапити 800*25/100=200 малих підприємств роздрібної торгівлі.

Відбір потрібної кількості підприємств із загального переліку, як правило, здійснюється за допомогою генератора випадкових чисел та відповідних функцій ПП ОСА або MS Excel. В результаті має бути сформований перелік підприємств, що підлягають опитуванню. Після цього підприємства розподіляються між інтерв'юерами.

4.3.5 Перерахунок похибки вибірки

На практиці в ході проведення опитування з різних причин не вдається опитати усі заплановані підприємства. Окремі роботодавці можуть бути недоступними або категорично відмовлятись надавати інформацію. Тому потрібно бути готовим до заміни окремих підприємств подібними. Так чи інакше, після завершення етапу збору даних доцільно перерахувати похибку вибірки у відповідності з фактично зібраними даними.

4.4 Вимоги до респондента

Респондентом може виступати керівник або вповноважена ним особа з числа працівників підприємства, яка відповідальна за кадрове забезпечення та планування на даному підприємстві. Респондентом можуть вважатись особи, що працюють на посадах директора (власник/ співвласник), заступника директора, директора з персоналу, менеджера з персоналу, головного бухгалтера, бухгалтера, юриста (як виключення).

4.5 Заходи попередньої підготовки опитування

4.5.1 Інформаційна підготовка

Проведенню опитування передує інформування роботодавців і громадськості, яке може здійснюватися шляхом:

- Проведення консультацій з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, галузевими об'єднаннями роботодавців, профспілковими організаціями;
- Підготовки і розсилки інформаційних листів роботодавцям;
- Публікації в друкованих та електронних ЗМІ та соціальних мережах інформації про мету, завдання та терміни проведення опитування.

4.5.2 Підготовка інтерв'юерів

Виконавець зобов'язаний підготувати інтерв'юерів до опитування та розробити інструкцію. Зокрема, інструкція має охоплювати методи кодування відкритих запитань та питань за професіями. Окрім того, Виконавець зобов'язаний організувати навчання всіх інтерв'юерів, що обов'язково має охоплювати наступні теми:

- Інформація про цілі опитування;
- Загальні правила проведення інтерв'ю CAPI/ CATI;
- Правила відбору відповідних респондентів з точки зору цілей опитування;
- Ознайомлення та вивчення анкети та інструкції інтерв'юера;
- Ознайомлення з поняттями та термінологією, пов'язаними з інтерв'ю та сферою опитування;
- Правила реєстрації відповіді на відкриті питання, зокрема, пов'язані з професіями;
- Огляд процедур забезпечення та перевірки якості роботи інтерв'юерів;
- Процедура складання коректної звітності за результатами досліджень.

Бажано аби всі інтерв'юери мали посвідчення з печаткою установи/ організації, в якій вони працюють. Про дату та час проведення опитування варто домовитись попередньо телефоном. Якщо є можливість, при проведенні деяких досліджень інтерв'юерам, окрім посвідчень, варто надати рекомендаційні листи від відомих у регіоні людей і організацій з проханням до роботодавців взяти участь у анкетуванні та надати відповіді на питання.

4.6 Контроль якості опитування

Контроль роботи інтерв'юерів вкрай необхідний для того, щоб перевірити:

- Факт проведення опитування;
- Правильність введення даних (відповідність електронної анкети її паперовому варіанту, що підписаний респондентом).

Зазвичай, контролерами є люди, які в минулому мали досвід роботи інтерв'юерами, та добре знають специфіку цієї роботи. Звичайно, слід стежити, щоб контролери та інтерв'юери не були знайомі один з одним. Як правило, вибірково перевіряють 10 % від загального числа інтерв'ю. У разі виявлення порушень з боку конкретного інтерв'юера його робота перевіряється більш детально. Сфальсифіковані анкети вилучаються.

4.7 Обробка даних опитування

Обробка даних має здійснюватися за допомогою спеціального програмного забезпечення в якому формується єдиний масив даних опитування у відповідному форматі (наприклад *sav — стандартний масив даних SPSS або *frm — стандартний масив даних ОСА). За потреби масив може бути конвертований у формат MS Excel. В отриманий масив вносяться корективи за результатами контролю процесу анкетування та перевірки правильності внесення даних. Обробка даних та побудова основних показників може здійснюватися як за допомогою спеціальних програм обробки даних (рекомендується) так і засобами MS Excel.

Обробка даних опитування роботодавців **передбачає роботу з двома типами показників:** загальними показниками та показниками за професіями. Робота з ними здійснюється окремо, оскільки для обрахунку показників застосовуються різні підходи. Для цього масив даних «розділяється» на дві частини. Перша частина, що містить кількісні показники загальних оцінок стану та особливостей розвитку підприємств, дозволяє аналізувати одномірні та двомірні розподіли без додаткових операцій. Друга частина — кількісні показники за професіями — потребує переформатування. Фактично, масив даних потрібно «перевернути» так, щоб кожен запис про кожну професію став окремим рядком, із позначенням усіх характеристик підприємства, яке зазначило дану професію.

4.7.1 Обробка даних загальних показників опитування

В першу чергу потрібно з'ясувати наскільки отримані дані структурно відповідають генеральній сукупності. Для цього потрібно побудувати одномірні розподіли за показниками формування вибірки (в нашому випадку «Розмір підприємства» та «Підгалузь підприємства»). Одномірний розподіл — це кількісне та відсоткове відображення отриманих даних за визначеними показниками. Наприклад:

Чи маєте ви домовленості з ЗП(ПТ)О?

1. Так — 25 %
2. Ні — 75 %

Для побудови одномірних розподілів загальних показників в ПП ОСА потрібно скористатись відповідною функцією. В MS Excel одномірні розподіли можна побудувати за допомогою зведених таблиць.

4.7.2 Зважування даних загальних показників опитування

Зважування є одним з підходів до виправлення недоліків вибірки, що виявились в результаті збору даних, а також до моделювання вибірки із заданими властивостями. Зважуванням називається операція побудови і підключення компенсаційних ваг (ваг для компенсації різниці між розподілами у вибірці і генеральній сукупності).

Наприклад, частка великих будівельних підприємств у вибірці складає 5 %, а у генеральній сукупності 10 %. Як ми бачимо, — в отриманій вибірці наявний «недобір» великих будівельних підприємств.

Оскільки вибірку можна розглядати як модель генеральної сукупності, хотілося б, щоб вона максимально була на неї схожа, хоча б за тими параметрами, які можливо перевірити. Звичайно, можна видалити частину «небудівельних» анкет, але це зменшить обсяг вибірки. Краще і простіше розрахувати для кожної потрібної категорії відповідний коефіцієнт (вагу), за допомогою якого максимально наблизити структуру вибірки до структури генеральної сукупності.

Отже, ДАНІ СТАТИСТИКИ = ДАНІ МАСИВУ * ВАГУ
як наслідок ВАГА = ДАНІ СТАТИСТИКИ / ДАНІ МАСИВУ

Таким чином, отримуємо формулу для розрахунку компенсаційних ваг.

Побудова вагових коефіцієнтів в ПП ОСА винесена в окрему функцію, де можна ввести дані необхідного розподілу. На підставі цього дані масиву будуть автоматично перераховані.

Детальні інструкції побудови вагових коефіцієнтів описані в файлі довідки ПП ОСА.

В MS Excel вагові коефіцієнти потрібно обрахувати в окремий стовпчик та здійснити перерахунок усіх значень масиву з урахуванням відповідної ваги.

4.7.3 Перерахунок одномірних та двомірних розподілів

Після визначення потрібних вагових коефіцієнтів та відповідного перерахунку даних можна будувати одномірні та двомірні розподіли. Одномірні розподіли будуються за всіма загальним показниками дослідження.

Двомірні розподіли — це кількісне та відсоткове відображення отриманих даних за двома показниками. Наприклад,

Чи маєте ви домовленості з ЗП(ПТ)О?

Галузь	Так	Ні
Будівництво	25	75
Транспорт	35	63

Для наочного представлення даних на основі розрахованих розподілів доцільно побудувати діаграми. Детальні інструкції щодо побудови одномірних, двомірних розподілів описані в файлі довідки ПП ОСА.

4.7.4 Переформатування даних для обробки даних за професіями

Як зазначалось вище, для отримання кількісних показників за професіями масив потребує переформатування. Основною ознакою повинна стати «Назва професії», а всі характеристики підприємства мають дублюватись для кожної професії, що була вказана. Технічно, рядком масиву (анкетою) стає не підприємство, а професія з усіма характеристиками підприємств, на яких вона наявна.

Переформатування в ПП ОСА здійснюється за допомогою модуля ОСА New Line Technology. Особливо важливо при переформатуванні даних вказати ознаки за якими буде здійснене зважування даних. Детальні інструкції щодо переформатування даних описані в файлі довідки ПП ОСА.

Після переформатування масив даних буде доступний для роботи в ОСА New Line[5]. Подальша робота з масивом та показниками буде здійснюватися в даному програмному середовищі.

Переформатування даних можливо також в форматі MS Excel. Для цього потрібно «розрізати» кожен рядок (анкету підприємства) на блоки професій, перенести їх у окремі рядки та скопіювати до кожного блоку професії загальні характеристики підприємства. Для спрощення цієї роботи доцільно записати та використовувати відповідний макрос.

4.7.5 Зважування показників за професіями

Зважування даних за професіями здійснюються за тією ж логікою, що й зважування загальних показників. При переформатуванні даних в ПП ОСА вагові коефіцієнти переносяться автоматично. Для отримання показників за професіями потрібно визначити вагові коефіцієнти не за кількістю підприємств, а за кількістю працівників. Таким чином, дані за професіями перераховуються відповідно до наявної структури працівників.

У форматі MS Excel вагові коефіцієнти потрібно розрахувати та додати для кожної професії та використовувати їх як множник при розрахунку основних показників за професіями.

4.7.6 Формування показників за професіями

Формування основних показників за професіями здійснюється в ОСА NewLine за допомогою функції «Зведені таблиці рівнів» окремо для кожного із показників. Побудовані таблиці автоматично завантажуються в MS Excel.

Для здійснення цих операцій в MS Excel потрібно скористатись зведеними таблицями. При цьому варто пам’ятати, що для отримання остаточних даних необхідно помножити дані зведеної таблиці на відповідний ваговий коефіцієнт.

4.7.7 Перекодування даних для отримання узагальнених показників за типом освіти та розділами класифікатора професій

Для отримання узагальнених показників за розділами класифікатора професій доцільно в таблицях даних виділити в окремий стовпчик першу цифру коду класифікатора професій, що позначає номер його розділу. Це можна зробити за допомогою відповідних функцій MS Excel «Текст по стовпчиках» та «ЛЕВСИМВ».

5 ОСА NewLine — сучасна оболонка для роботи з соціологічними та маркетинговими проєктами різної структури і складності (моніторингові, трекінгові, панельні, щоденникові тощо).

Для отримання узагальнених показників за типом освіти в отриманих таблицях кожній із наявних професій потрібно присвоїти відповідне значення: професії вищої освіти, робітничі професії, найпростіші професії. Така робота може бути здійснена тільки «вручну» із залученням експертів, які добре орієнтуються в освітніх вимогах до певних професій.

4.8 Результати опитування

Результати опитування у вигляді описів таблиць та діаграм доцільно подавати у вигляді окремої публікації. Дані з показниками за професіями доцільно презентувати у веб-форматі.

У разі виконання опитування стороннім підрядником за результатами опитування мають бути надані:

- Об'єднаний масив даних для всіх регіонів (в електронному вигляді) у форматах SPSS, MS Excel, OCA;
- Інформація про будь-які труднощі, що виникали під час проведення опитування;
- Пропозиція щодо покращення опитування в майбутньому;
- Документація з контролю опитування (повні записи телефонних інтерв'ю, показники часу та геолокації інтерв'юерів та респондентів);
- Документація щодо заміни підприємств у переліку для опитування;
- Одномірні розподіли ознак масиву даних у вигляді діаграм та таблиць (для номінальних та порядкових ознак);
- Одномірні розподіли ознак масиву даних у вигляді таблиць (для метричних ознак);
- Двомірні розподіли номінальних та порядкових ознак масиву даних у вигляді діаграм та таблиць (окремо для рядків та стовпчиків).

База даних повинна відповідати наступним вимогам:

- База даних повинна містити дані всіх проведених інтерв'ю;
- Всі змінні повинні бути закодовані в числовому форматі (за розумними винятками, наприклад, для дат);
- Кожна змінна повинна мати відповідну назву, яка вказує її місце в опитувальнику, причому мітка повинна бути (при необхідності) скороченою — записом змісту питання, а значення повинні бути належним чином промарковані;
- Перша змінна в базі даних повинна бути ідентифікаційною змінною, що містить унікальний номер закодованого інтерв'ю;
- Відкриті питання повинні бути закодовані відповідно до кодового ключа, узгодженим з покупцем;
- Змінні для питань з множинними варіантами відповіді повинні бути включені в набори, що дозволяють проводити спільний аналіз відповідей;
- База даних результатів проведених інтерв'ю повинна бути перевірена Виконавцем на наявність:
  - Логічних невідповідностей (значення за межами правильного діапазону, суперечливі записи і т.д.),
  - Невірних або повторюваних записів.

5 Опитування випускників ПТНЗ

5.1 Обґрунтування

Опитування випускників — це основний метод збору інформації про ефективність професійної освіти. Цей вид досліджень зазвичай надає цінну інформацію про стан випускників на ринку праці. Учні, які приймають освітні рішення, окремі школи, які запроваджують заходи щодо підвищення якості та затребуваності освіти, або установи на регіональному та національному рівні задля кращого управління системою професійної освіти можуть використовувати ці знання.

Опитування випускників може підтримувати безліч цілей:

- Воно може надати інформацію про адаптацію ПТО у відповідності до потреб ринку праці; опитування також може надавати дані для системи прогнозування майбутніх потреб ринку праці.
- Це може бути одним із елементів забезпечення якості професійної освіти. Цей підхід зазвичай використовується у вищій освіті, але також все частіше і в сфері ПТО.
- Опитування також може допомагати в управлінні закладом професійної освіти на регіональному та національному рівні, надаючи факти для прийняття управлінських рішень.

Опитування випускників — широко поширений **інструмент для визначення поточних та майбутніх потреб ринку праці**. CEDEFOP (Європейський центр із розвитку професійної підготовки) включив опитування випускників як один із ключових методів у свою «Рамку оцінки управління прогнозуванням та узгодженням навичок у країнах ЄС»[6].

Також широко визнано, що опитування випускників повинно бути елементом системи забезпечення якості освіти. Європейська система забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET)[7] розробила «цикл якості» — Європейську базову рамку забезпечення якості професійної освіти і навчання.

6 CEDEFOP (2017), Управління системами прогнозування та узгодження потреб у навичках у ЄС; Рамка оцінки управління прогнозуванням та узгодженням навичок у країнах ЄС;
https://www.cedefop.europa.eu/files/20171016-cedefop_skills_governance_framework.pdf
7 https://www.eqavet.eu/

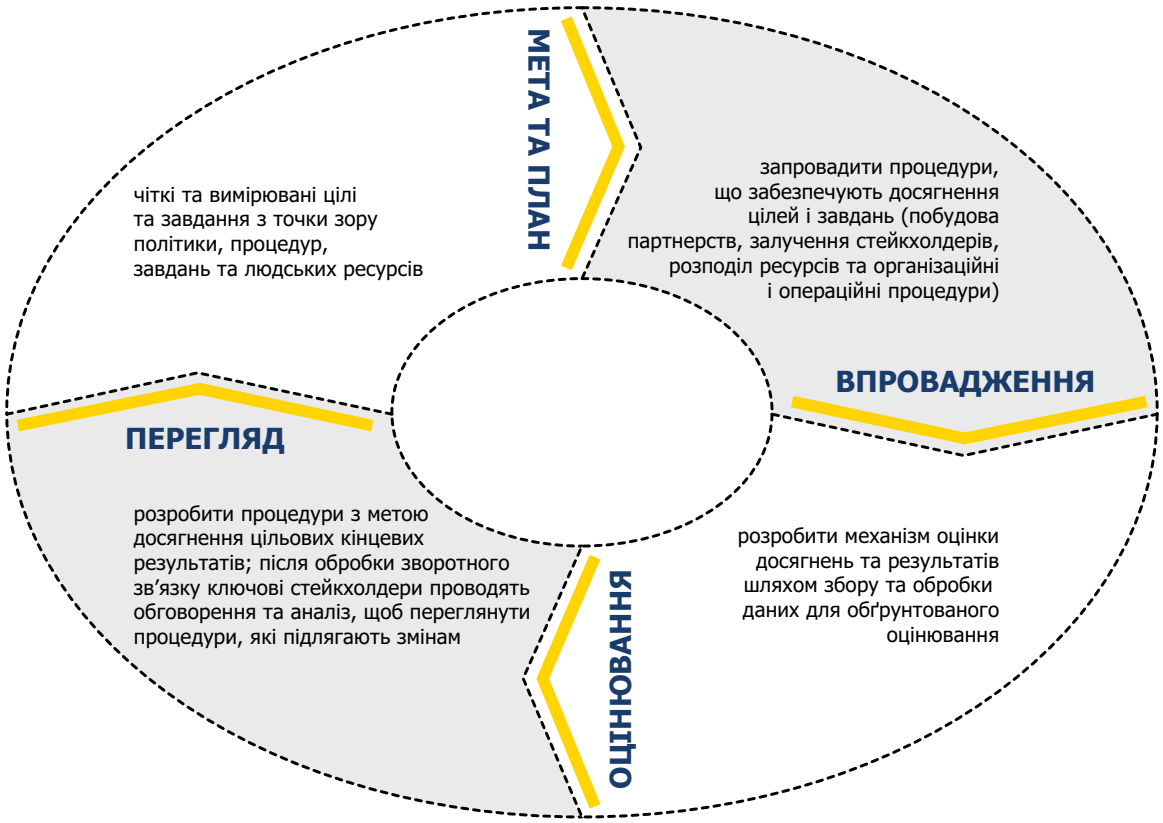
Цей інструмент покликаний допомогти державам-членам Європейського Союзу (ЄС) просувати та контролювати постійне вдосконалення своїх систем ПТО на основі загальних європейських довідників. Ця модель представляє комплексний підхід до забезпечення якості в ПТО, заснований на чотирьох основних елементах:

- **Мета та план** — чіткі та вимірювані цілі та завдання з точки зору політики, процедур, завдань та людських ресурсів;
- **Впровадження** — запроваджені процедури, що забезпечують досягнення цілей і завдань;
- **Оцінювання** — механізм оцінювання досягнень та результатів шляхом збору та обробки даних;
- **Перегляд** — процедури аналізу, обговорення та висновку на основі аналізу та оцінювання з метою прийняття обґрунтованих рішень щодо вдосконалення системи.

Опитування випускників є одним із ключових елементів компоненту оцінювання, оскільки воно надає одну з ключових відомостей про ефективність професійно-технічної освіти, а також інформацію про інші фактори, які можуть мати вплив на сферу зайнятості, що стосується якості освіти (наприклад, якість інструкцій для вчителів, навчання на основі роботи тощо).

ЦИКЛ ЯКОСТІ

Європейської базової рамки забезпечення якості професійної освіти і навчання



Джерело: EQVET, https://www.eqavet.eu/Aligning-with-EQAVET/Aligning-a-QA-approach/Bruges-communique-(1)

Складнішим є питання **використання результатів опитування випускників для управління системою ПТО**. Дані опитувань зазвичай використовуються для адаптації пропозиції ПТО до потреб ринку праці. Результати опитувань, крім іншої інформації, можуть допомогти прийняти рішення щодо посилення деяких напрямів ПТО або зменшення підтримки інших. Однак, будь-яке таке рішення слід приймати обережно та враховуючи широкий обсяг даних.

Тут слід підкреслити, що вплив на зайнятість може залежати від ряду факторів, пов’язаних із становищем окремих учнів (їх мотивація, вподобання, здібності), ситуацією на ринку праці (яка може відрізнятися навіть в межах одного регіону) та зрештою становищем в школі (навички викладачів, обладнання, актуальність та відповідність навчальної програми, співпраця з роботодавцями тощо). Слід також зазначити, що деякий відсоток випускників ПТО продовжує навчання на вищому рівні, що також має вплив на зайнятість, але це не повинно трактуватися як неуспіх ПТНЗ.

Тому опитування випускників не повинні братися за основу для фінансових рішень, особливо в перші роки. Дані для таких рішень повинні бути достовірними, і для того, щоб переконатися, що отримані дані є надійними, необхідні кілька років досвіду. Також інформація про ситуацію на ринку праці випускників ПТНЗ без додаткового аналізу контексту може бути оманливою.

5.2 Ситуація в Україні

На даний час в Україні бракує актуальної та достовірної інформації про стан випускників ПТНЗ на ринку праці.

Парадоксально, але одним із головних бар'єрів для створення такої системи є існуюче рішення, згідно з яким, заклади формально зобов’язані надавати дані про рівень працевлаштування випускників. Оскільки фінансування закладів пов'язане з цими даними, то заклади мають сильний стимул завищувати ці дані різними способами. Ця ситуація має два основні наслідки:

- Достовірність отриманих даних може бути сумнівною. Тому їх корисність для аналізу ступеня відповідності пропозиції потребам ринку праці обмежена.
- Заклади вважають, що цей тип даних може бути використаний проти них. Тому їх готовність брати участь у незалежному, зовнішньому вимірюванні впливу на зайнятість дуже низька (про що ми детальніше поговоримо далі в цьому розділі).

Деякі заклади проводять власні опитування випускників. Але зазвичай результати не є загальнодоступними, що пов'язано з описаним вище небажанням надавати дані. Також бракує інформації про те, скільки закладів проводять такий тип досліджень, за якою методологією, як виглядає опитувальник, як збираються дані, як вони аналізуються та використовуються для вдосконалення освітніх послуг. Огляд, що був проведений Програмою U-LEAD у 2018 році показав, що часто заклади не застосовуються такі практики, хоча це вимагає додаткової перевірки (Gruza, Stronkowski, 2018).

Як результат, в Україні бракує вичерпної інформації про стан випускників ПТНЗ на ринку праці. Це гальмує процеси планування та реалізації політики розвитку професійної освіти на регіональному рівні, пристосування освітньої пропозиції до потреб ринку праці та вибору закладу окремими учнями.

Результати опитувань випускників також були б дуже важливими для профорієнтації та маркетингу. Вони могли б допомогти роботі кар’єрних радників, надаючи інформацію про ситуацію на ринку праці для певних професій. Це також може підвищити рівень поінформованості про ПТО та просувати цей освітній шлях серед потенційних кандидатів та їхніх сімей.

5.2.1 Досвід U-LEAD

У 2018 році пілотне опитування випускників було проведено в Львівській і Рівненській областях. Опитування ґрунтувалося на методології, розробленій у рамках Програми U-LEAD, що виступає в якості основи для цього завдання.

Підрядник зв’язався з усіма закладами обох областей, надіславши офіційний лист (в деяких випадках через Департамент освіти). На жаль, реакція закладів на цей лист була невтішною:

- На Львівщині 50 з 62 закладів не відповіли на лист, а 8 відмовились письмово надати контакти випускників.
- У Рівненській області 12 із 24 закладів не відповіли на лист.

Крім того, навіть коли заклади надавали контактні дані, в більшості випадків вони були невірними. На практиці лише **1 з 86 закладів надав коректні контактні дані**. Хоча причин для такої ситуації може бути багато, одна, здається, має ключове значення: небажання брати участь в опитуванні через страх, що фактичні результати можуть мати фінансові та адміністративні наслідки для закладів. Це, звичайно, прямий результат вище описаного механізму, який зобов'язує заклади надавати дані про вплив на зайнятість випускників та пов'язувати ці дані з фінансуванням ПТО.

Звичайно, що можуть існувати інші причини щодо відмови закладів брати участь у дослідженні:

- Заклади можуть не мати актуальних контактів;
- Побоювання розкривати особисті дані випускників зовнішній організації — заклади зобов'язані захищати персональні дані студентів та випускників, і тому зрозуміло, що вони висловлюють застереження проти передачі персональних даних без надійної впевненості, що ці дані будуть належним чином захищені;
- Відсутність ресурсів, що необхідні для підготовки даних, наприклад, адреси електронної пошти зберігаються лише на папері;
- Заклади не знають як можна використовувати результати опитування на рівні окремого закладу чи області.

5.3 Можливі підходи до проведення опитування випускників

Враховуючи все вищесказане, так виглядає, що форма проведення опитування випускників, яка передбачена методологією, має високий ризик невдачі. Тому спроба провести опитування в семи областях з наміром охопити хоча б прийнятну вибірку випускників буде марною витратою ресурсів.

Тому пропонується розглянути чотири варіанти, що не виключають один одного:

1. **Фокусування на окремих закладах**, які хотіли б використати опитування випускників для покращення якості професійної освіти;
2. Розробка законодавчого рішення, що **зобов'язує школи передавати всі контактні дані учнів до обласної адміністрації**, лише з метою проведення опитування випускників;
3. **Пряме отримання контактних даних від студентів** шляхом контактування з ними в останній рік навчання;
4. Оцінка впливу професійно-технічних навчальних закладів на зайнятість на основі **адміністративних даних**, які потребують поєднання учнівських даних та даних Пенсійного фонду;

Кожен варіант, а також його сильні та слабкі сторони описані нижче.

5.3.1 Фокусування на окремих закладах

Цей варіант видається найбільш безпечним з точки зору реалізації. Він буде спиратися на забезпеченні окремих закладів (за підтримки Департаменту освіти) набором інструментів і посібників для опитування випускників. Цей підхід також включав би певну індивідуальну допомогу зацікавленим закладам, наприклад, в аналізі даних, формулюванні висновків та рекомендацій. Обсяг та масштаби консультацій будуть залежати від наявних ресурсів та кількості зацікавлених закладів.

У цьому варіанті опитування випускників буде спрямоване головним чином на забезпечення якості. Це означає, що опитування повинно надавати дані про зайнятість випускників, а також про інші аспекти освітніх послуг, що надаються закладами, які можуть мати вплив на зайнятість і які пов'язані з якістю освіти, а саме:

- Досвід роботи під час навчання;
- Умови навчання;
- Задоволеність навчанням.

Переваги:

- Більша готовність закладів брати участь в опитуванні, здебільшого через відчуття вищого рівня «безпеки»;

- Розвиток культури якості принаймні в деяких закладах (з потенціалом для подальшого поширення);
- Спрощення застосування результатів опитування випускників на практиці окремих закладів;
- Створення групи переможців/ послів з оцінки якості серед закладів ПТО на регіональному та національному рівні;
- Тестування запропонованих методів та інструментів.

Недоліки:

- Відсутність даних про вплив на зайнятість випускників на регіональному рівні. Таким чином опитування випускників не може бути частиною інформаційної системи регіонального ринку праці, і система не буде включати інформацію про пристосування професійно-технічної освіти до потреб ринку праці.
- Кількість закладів, що зацікавлені брати участь у проекті, може бути дуже обмеженою через описані вище причини.

Недоліки, хоч і менш численні, є серйозними і до них слід відноситися з обережністю.

Для реалізації цього варіанту слід виконати наступні кроки:

- Ознайомче спілкування з закладами:
  - Пояснення ідеї, мети та методології проведення опитування випускників;
  - Схвалення потенційного інтересу до проведення опитування випускників на рівні закладу.
- Підготовка інструментів і посібників для закладів.
- Підтримка закладів на етапі дослідження:
  - Семінари;
  - Індивідуальне консультування.
- Підтримка закладів на етапі аналізу і використання результатів досліджень:
  - Семінари;
  - Індивідуальні консультаційні послуги.

Передбачається, що звіти по окремим закладам не будуть публікуватися.

5.3.2 Зобов'язання закладів передавати усі контактні дані учнів до обласної адміністрації

Цей варіант передбачає, що реалізація опитування випускників серед всієї генеральної сукупності або серед прийнятної вибірки випускників вимагає значних змін в чинному законодавстві і на практиці. Для цього потрібно:

- Визнання, що існуюче рішення не повністю забезпечує достовірними даними;
- Зміни до чинного положення Закону, тобто скасування обов'язку закладів звітувати про рівень зайнятості випускників;
- Запровадження положень, згідно з якими заклади зобов'язані надати Департаменту освіти повний перелік актуальних контактних даних випускників (електронна адреса, телефон);
- Інформаційна діяльність орієнтована на заклади та випускників;
- Проведення дослідження щодо стану професійної діяльності випускників регіональними органами влади.

Цей варіант також має кілька переваг та недоліків.

Переваги:

- Системний, єдиний підхід до збору даних про стан зайнятості студентів, а також про інші фактори, пов'язані з освітою та зайнятістю.
- Залежно від розміру вибірки результати будуть порівнюватися між закладами та щонайменше між ос-

новними професіями, а також між наступними хвилями опитування.

- Дані про стан зайнятості випускників можна використовувати для вдосконалення системи ПТО на регіональному рівні: кращого пристосування до потреб ринку праці.
- Сталість рішення — якщо це рішення буде законодавчо санкціоновано, воно може працювати в наступні роки та незалежно від діяльності Програми «EU4Skills».

Недоліки:

- Заклади можуть сприйняти цей підхід як нову, додаткову адміністративну процедуру; отже, вони можуть чинити певний опір. Також потенціал використання інструменту як механізму забезпечення якості на рівні окремого закладу може бути обмежений.
- Цей варіант передбачає, що новий підхід застосовується по всій країні, тоді як проєкт реалізується лише у 7 регіонах, і лише ті регіони можуть отримати підтримку від проекту. Це означає, що інші регіони змушені будуть запроваджувати новий інструмент без будь-якої підтримки.
- Внесення законодавчих змін може зайняти багато часу, і тому проведення опитування випускників цього року (2020) може бути неможливим. В такому разі було б розумно відкласти його на рік.

Враховуючи усі плюси і мінуси, потрібно взяти до уваги деякі додаткові питання:

- У перші роки впровадження опитування випускників не повинно бути частиною алгоритму фінансування для окремих закладів. Результати зайнятості можуть залежати від кількості внутрішніх та зовнішніх факторів, які можуть бути неправильно розпізнані. Тому необхідними є хоча б кілька років аналізу даних, щоб переконатися, що відповідні установи мають правильні, достовірні дані. Також пов'язування опитування випускників з механізмом фінансування може спричинити ряд передбачуваних реакцій на рівні закладу (наприклад, відбір у заклад лише найкращих учнів).
- Необхідна інформаційна кампанія для роз’яснення мети проведення опитування випускників та можливостей використовувати ці результати. Це може збільшити ймовірність того, що результати опитування випускників будуть використовуватись як механізм забезпечення якості.
- Для підтримки інших регіонів слід підготувати та розповсюдити ґрунтовний допоміжний матеріал (посібники, інструменти тощо).

5.3.3 Пряме отримання контактних даних від учнів

У цьому варіанті контактні дані учнів можуть бути отримані безпосередньо від самих учнів на останньому році навчання у ПТНЗ. Це вимагатиме звернення до закладів та проведення короткого опитування з дозволу директорів цих закладів. Опитування міститиме лише кілька питань щодо згоди на участь в опитуванні в майбутньому та контактні дані. Основне опитування було б проведене через рік, але вже без участі закладів. Цей підхід використовується у Польщі.

Переваги:

- Не потрібні жодні правові зміни;
- Зменшення проблем з доступом до персональних даних;
- Опитування проводиться без прямої участі закладів, тому заклад не може впливати на результати.

Недоліки:

- Великі витрати на подвійне опитування, які не передбачені Програмою «EU4Skills»;
- Весь процес триває значно довше;
- Деякі школи, можливо, не бажатимуть співпрацювати — вибірка може бути необ'єктивною;
- Студенти можуть надавати неправдиві контактні дані.

5.3.4 Опитування випускників на основі адміністративних даних

Іншим рішенням може бути проведення опитування випускників на основі адміністративних даних. Це рішення ґрунтується на припущенні, що в ІТ- системах освіти кожен студент має свій унікальний ідентифікаційний номер. На основі цього номеру можна поєднати дані про випускників із даними про зайнятість у Пенсійному фонді.

Переваги:

- Коли механізм буде впроваджений, це дозволить отримувати кожного року найнадійніші дані дешевим та простим способом;
- Дані охоплюють значну частину генеральної сукупності студентів (за винятком міграції та тіньової економіки, які є значними в Україні);
- Дані про стан зайнятості та заробітну плату були б набагато достовірнішими, ніж дані отримані в результаті опитування. При опитуванні частина відповідей була б недостовірною (але неможливо оцінити скільки з них є невірними без додаткового джерела перевірки).

Недоліки:

- Обмежений обсяг даних наявних у Пенсійному фонді. Наявні дані стосуються лише стану зайнятості (тип контракту, заробітна плата), але не охоплюють ряд інших важливих питань, таких як:
  - Оцінка якості освітніх послуг, які надає заклад;
  - Інформацію про відповідність виконаної роботи здобутим компетенціям;
  - Якісна оцінка проведеної роботи (задоволеність роботою тощо);
  - Інформація про додаткові фактори, які можуть мати вплив на зайнятість.
- Адміністративні дані мають лише обмежений потенціал для забезпечення якості на рівні закладу;
- Цей підхід не дає даних про частину студентів, які продовжують навчання у закладах вищої освіти;
- Реалізація цього варіанту може бути технічно складною і вимагатиме значної ІТ- та законодавчої роботи. У Польщі робота над аналогічним рішенням триває вже кілька років і коштувала значної кількості ресурсів[8].

5.4 Висновки

Як описано вище, не існує єдиного та найкращого рішення. У кожного є свої певні слабкі сторони. Під час прийняття рішення також потрібно враховувати вимоги Програми «EU4Skills». Передбачається, що опитування випускників буде здійснено в цьому році (2020), а також відсутні ресурси для наступних хвиль опитування випускників.

Ще одне важливе питання, яке слід враховувати, — це положення про захист персональних даних. Згідно з законодавством, установи, які планують використовувати персональні дані, повинні гарантувати, що вони мають право обробляти дані, мають згоду суб'єктів даних на їх обробку і, звичайно ж, мають внутрішні процедури для захисту персональних даних. Згідно з чинним правовим статусом, цим вимогам відповідають тільки навчальні заклади.

Додатковим фактором, який слід враховувати при розгляді варіантів, є залучення до процесу науково-методичних центрів професійно-технічної освіти. Такі центри діють в кожному регіоні і входять до складу обласної адміністрації. Передбачається, що ці центри повинні відповідати за опитування випускників у майбутньому. Отже, вони повинні бути залучені в процес з самого початку, щоб нарощувати свій потенціал для вирішення своїх майбутніх завдань.

Беручи все це до уваги і після проведення консультацій з усіма ключовими зацікавленими сторонами, зокрема з Міністерством освіти і науки та науково-методичними центрами професійно-технічної освіти в семи регіонах, пропонується об'єднати варіант 1 і 2. Щодо 2020 року, то було домовлено про те, що науково- методичні центри безпосередньо зв'яжуться з закладами і попросять їх поширити посилання на анкету серед випускників з використанням будь-яких електронних засобів: соціальних мереж, месенджерів, смс повідомлень і т.д.

8 http://www.ibe.edu.pl/pl/projekty-krajowe/badanie-losow-absolwentow

Задля проведення опитування випускників у 2022 році, науково-методичні центри до червня 2021 року зв'яжуться з усіма навчальними закладами ПТО і попросять їх зібрати в учнів останніх класів заяви (у паперовому вигляді). Така заява повинна містити наступну інформацію:

- Коротку інформація про опитування і його цілі, про роль науково-методичного центру в опитуванні, інформація про використання і захист персональних даних;
- Запит згоди на участь в такому опитуванні в наступному році;
- Запит контактних даних (адреса електронної пошти, номер телефону).

Крім того, на національному рівні, коли буде запланована наступна поправка до Закону про освіту, необхідно забезпечити положення, щоб науково-методичні центри могли проводити такі опитування в майбутньому. У фінальній версії цієї методології буде представлено пропозицію для такого положення.

5.5 Методологічний підхід

Нижче представлені основні припущення про опитування випускників. Вони засновані на огляді літератури та досвіді.

Опитування повинно охоплювати **одну когорту студентів ПТО**. Наприклад, опитування 2020 року повинно охопити когорту випускників 2019 року. Такий підхід простий і рекомендований. Він не потребує перевірку впливу по рокам випуску (як у випадку багатокогортних опитувань).

Опитування повинно **проводитися щороку**, щоб забезпечити регулярне отримання інформації. Це дозволяє проводити аналіз змін, і це особливо важливо в час, коли запроваджуються важливі реформи. Регулярні щорічні дані дозволяють оцінити вплив реформ. Такий підхід дозволяє також враховувати зміни на ринку праці та в інших параметрах. Слід зазначити, що в рамках Програми EU4Skills є ресурси лише для однієї хвилі опитування. Наступні хвилі мають бути реалізовані за допомогою державних ресурсів.

Опитування слід проводити приблизно **через рік після закінчення навчання**. Для більшості студентів буде достатньо часу щоб отримати свою першу роботу та набути досвід роботи, який може бути актуальним для аналізу взаємозв'язку між роботою та освітою. На практиці це означає, що опитування слід проводити восени.

Опитування повинно проводитися за допомогою **онлайн опитувальника** (CAWI). Написаний, стандартизований опитувальник є найбільш підходящим методом збору статистичних даних. Онлайн збір даних — найбільш економічний, він дозволяє охопити всю генеральну сукупність. Це також зменшує витрати на збір, запис та аналіз даних. Онлайн опитувальник також дозволяє використовувати фільтри, які візуально скорочують його для даної категорії респондентів.

Он-лайн опитування можна проводити за допомогою **спеціально розроблених програм**. Більшість із них прості, навіть інтуїтивно зрозумілі. Деякі з них безкоштовні, наприклад, Google Форма. Інші платні але вартість ліцензії зазвичай невисока.

Ці типи додатків дозволяють будувати багато типів запитань, автоматизувати процес надсилання опитування, дозволяють відстежувати на постійній основі частоту відповідей та бачити попередні результати. Зазвичай результати опитувань експортуються в різних форматах, що дозволяє подальшу обробку даних в електронних таблицях або статистичних програмах R, Stata або SPSS.

Для **респондента** опитувальник повинен бути **простим у заповненні**. Ось чому необхідно забезпечити чіткість питань. Також доцільно провести пілотне опитування щоб виявити запитання, які викликають сумніви чи труднощі.

Польський досвід прогнозування майбутніх потреб ринку праці

Ця записка презентує два підходи прогнозування майбутніх потреб ринку праці:

- Барометр професій;
- Прогноз професій для ПТО, підготовлений Міністерством національної освіти.

6 Напрями удосконалення методології аналізу ринку праці на основі досвіду Польщі

Важливими напрямками удосконалення методології аналізу ринку праці в Україні варто вважати впровадження окремих методологічних підходів, що застосовуються в Польській Республіці. Їх використання в цілому сприятиме систематичному отриманню більш якісної інформації щодо стану та перспектив розвитку ринку праці та професій. Попередні експертні оцінки свідчать, що адаптація та впровадження даних підходів в Україні є цілком можливою але водночас потребуватиме окремих зусиль щодо інформаційного, організаційного та методологічного супроводу процесу впровадження, що можна розглядати як предмет для подальших проектів.

6.1 Методологія «Барометр професій» (Barometr zawodów)

У Польщі з 2004 року по всій країні щороку проводиться опитування для Моніторингу Дефіцитних та Надлишкових Професій (МДНП). Цей метод ґрунтується на порівнянні кількості пропозицій робочих місць та кількості безробітних за заданою професією та спеціалізацією. За основу брався класифікатор професій. Дані надходять із IT-системи. Основні слабкі сторони механізму:

- Він охоплює лише частину ринку праці (навіть після включення пропозицій робочих місць, які опубліковані в Інтернеті);
- Надає лише історичні дані — обмежена корисність для прогнозування;
- Невідповідна якість даних дає не точні результати (наприклад, моніторинг враховує лише останню професію безробітних).

Барометр професій — це відповідь на слабкі сторони Моніторингу. Барометр — метод короткострокового прогнозування ситуації на ринку праці. Він застосовується в Польщі з 2015 року. Спочатку цей метод був розроблений у Швеції, потім був прийнятий Фінляндією, а потім прийнятий Малопольським Воєводством. Пізніше, на основі досвіду Малопольського Воєводства, метод застосували по всій країні. Регіональне бюро з працевлаштування в Малопольському Воєводстві є національним координатором цього дослідження і щороку публікує національний звіт на основі даних барометра.

Посилання на англійську версію національного звіту за 2019 рік: https://bit.ly/3a36zNY

Посилання на веб-сторінку з результатами: https://barometrzawodow.pl/

6.1.1 Опис методології

Барометр професій є методом короткострокового якісного прогнозування ситуації на ринку праці. Основний метод — це групове обговорення експертів (групи експертів), що проводиться на місцевому рівні (у кожному повіті). Зазвичай група складається з чотирьох-восьми експертів:

- Працівники місцевих бюро з працевлаштування:
  - Агенти з працевлаштування;
  - Кар'єрний радник;
  - Особи, що відповідальні за співпрацю з бізнесом та за навчання.
- У більших містах участь у роботі групи беруть також інші експерти:
  - Працівники приватних агентств зайнятості;
  - Експерти з інших установ, які мають знання щодо місцевого ринку праці (наприклад, керівники спеціальних економічних зон, торгових асоціацій, неурядових організацій та університетських кар'єрних центрів).

Експерти аналізують кожну групу професій окремо. В результаті вони можуть відповісти на такі запитання:

- На вашу думку, як зміниться попит на професію в наступному році? Чи він:
  - Динамічно зросте;
  - Зросте;
  - Буде збалансований;
  - Зменшиться;
  - Швидко зменшиться.
- На вашу думку, яким буде зв'язок між наявною робочою силою та попитом на професію у наступному році? Чи буде:
  - Великий дефіцит шукачів роботи;
  - Дефіцит шукачів роботи;
  - Баланс між попитом та пропозицією;
  - Надлишок шукачів роботи;
  - Великий надлишок шукачів роботи?

Виходячи з відповідей, робочі місця класифікуються в одну з трьох категорій:

- **Дефіцитні професії** — ті, в яких не складе труднощів знайти роботу, оскільки попит роботодавців буде високим, а пропозиція робочої сили з необхідними навичками буде низькою;
- **Збалансовані професії** — ті, у яких кількість пропонованих робочих місць буде близькою до кількості людей, здатних працювати за певним видом зайнятості (попит та пропозиція врівноважені);
- **Надлишкові професії** — ті, в яких може бути складніше знайти роботу через низький попит та/ або надлишок кількості кандидатів, які відповідають вимогам роботодавців.

У своїй оцінці експерти використовують дані про кількість пропозицій роботи та осіб, що зареєстровані як безробітні за конкретною професією. Слід зазначити, що такі дані мають доповнюючий характер (оскільки вони не дають підґрунтя для аналізу).

Учасники беруть до уваги інформацію, яка не представлена в статистиці, наприклад:

- Чи зможе особа, яка заявляє про володіння навичками у певній професії, виконувати роботу відповідно до необхідних стандартів і на умовах запропонованих роботодавцем?
- Чи буде роботодавець готовий найняти таку людину, і якщо ні, то чому (проблема з навичками, професійним досвідом, очікуваною зарплатою тощо)?

Члени групи оцінюють лише ті професії, які є на місцевому ринку праці. Якщо вони не знають про ситуацію у певній професії, то повинні відкласти її — тому перелік професій, які в кінцевому рахунку включені в прогноз для конкретного повіту, може бути коротшим ніж максимальний (167 одиниць). Після закінчення роботи експертних груп повіту, розробляється «барометр професій» для регіону на основі узагальнених даних усіх груп повіту.

6.1.2 Перелік професій, обраних для опитування

Перелік професій, які використовуються в опитуванні барометра, ґрунтується на Класифікаторі професій і спеціальностей для потреб ринку праці 2014 року (КПіС). Методологія барометра була адаптована до польських умов з точки зору її корисності як для надавачів прогнозу, так і для користувачів. По-перше, Класифікатор професій і спеціальностей був розроблений для 167 професійних груп (щоб оцінити всі під час одного засідання). Основна мета полягала в тому, щоб включити групи професій, які функціонують серед роботодавців, шукачів роботи, агентств зайнятості та інших зацікавлених осіб на ринку праці. Запропонований перелік професій містить назви груп, які функціонують на ринку та які впізнавані для користувачів.

Назви категорій класифікацій, які визначені для опитування барометра, не повністю відповідають назвам професій та груп, що використовуються в КПіС. Список, розроблений для барометра професій, базується

на КПіС та групує професії і спеціалізації з 4-розрядним кодом (елементарні групи) та 6-розрядним кодом (професії та спеціалізації), взяті з КПС.

Назви елементарних груп, а також професій та спеціалізацій були вказані в таблиці перетворень, що додається до цього опитування.

Тільки ті професії, які проходили оцінку принаймні в половині повітів, будуть включені до результатів регіонального опитування.

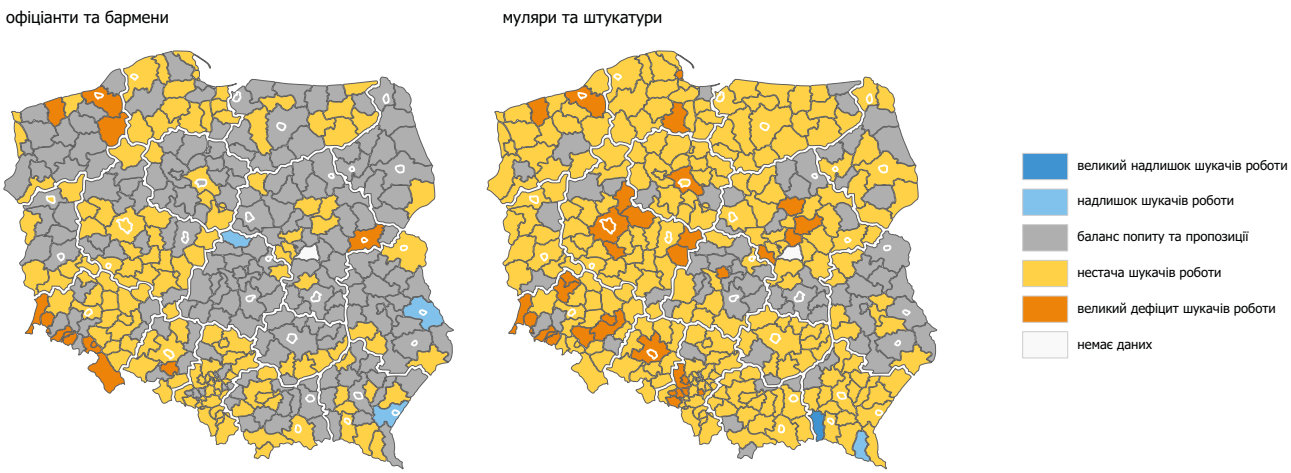
6.1.3 Оцінка методології

Основна перевага методології полягає в тому, що вона швидко та за низькою вартістю забезпечує інформацію про короткостроковий прогноз попиту на професії. Також існує дуже хороша вебсторінка з візуалізацією результатів. Нижче ви можете побачити результати для двох груп професій:

- Офіціанти та бармени;
- Муляри та штукатури.

Прогнози на 2020 рік, Польща

Взаємозв'язок між наявними працівниками та потребами роботодавців: офіціанти та бармени – муляри та штукатури



Джерело: https://barometrzawodow.pl/

Слабкі сторони:

- Склад експертних груп — зокрема в менших повітах переважають представники державних служб зайнятості, які можуть давати необ'єктивні результати. Однак ми маємо усвідомлювати, що може бути недостатньо осіб, які мають досвід та достатньо широкі знання про ринок праці.
- На регіональному рівні звіти готуються як просто узагальнення місцевих звітів. Було б забезпечено більш відповідні дані, якщо якась група експертів на регіональному рівні хоча би коментувала результати.
- Відсутність певного аналізу динаміки економіки за секторами та галузями, що могло б забезпечити певний зв'язок та пояснення результатів.
- Відсутність перевірки прогнозів — члени групи експертів повинні отримувати відгуки, наскільки їхні прогнози були правильними чи неправильними, щоб вчитися та корегувати їхні підходи. Які відомо, нічого подібного не відбувається.
- Використання досить загальних термінів, наприклад: «великий дефіцит шукачів роботи» — експерти в повітах можуть зрозуміти це по-різному, і тому вони видають результати, які не зовсім можуть порівнюватися. Цей загальний термін слід замінити більш об'єктивним поняттям (наприклад, принаймні 50 % вакансій не можуть бути заповнені).

Підсумовуючи, всі вище згадані слабкі сторони можна усунути, а методологію можна значно покращити за допомогою невеликих змін. Тому варто розглянути можливість застосування цього методу в Україні.

6.2 Прогноз попиту на професії Міністерства національної освіти

Міністерство національної освіти щороку готує прогноз попиту на професії. Це відносно нове завдання Міністерства, що виникає із забезпечення виконання Закону про систему освіти. Досі прогноз був опублікований двічі: у 2019 та 2020 роках.

6.2.1 Опис прогнозу

Міністерство оприлюднює результат прогнозу як офіційне повідомлення (obwieszczenie). Прогноз на 5 років, але він щороку оновлюється.

Прогноз поділений на дві частини:

- Національний;
- Регіональний.

Національна частина прогнозу — перелік із 24 професій, які визначені як важливі для розвитку держави, і передбачається особливий попит на працівників цих професій. На ці професії органи місцевого самоврядування отримають збільшене фінансування з державного бюджету. Також для цих професій передбачається збільшити обсяг фінансування витрат на навчання неповнолітніх працівників.

Регіональна частина складається з двох переліків:

- Професії, на які в певному регіоні передбачений значний попит на працівників;
- Професії, на які в певному регіоні передбачений помірний попит на працівників.

Професії, які занесені до регіональних списків та які не включені до національного списку, не отримують збільшене фінансування.

Слід зазначити, що не всі професії, визначені на регіональному рівні як важливі, були включені до національного списку. Лише 50 % професій, які були визнані важливими у всіх регіонах, були включені до національного списку.

Прогноз базується на переліку професій професійної освіти (понад 200 професій). Цей список змінюється в залежності від класифікації професій і спеціалізації, яка є основою для барометра зайнятості.

6.2.2 Методологія прогнозу

На жаль, не існує загальнодоступного детального опису методології прогнозування. На цьому етапі нам відомо лише, що прогноз готується на основі численних джерел інформації:

- Наявні статистичні дані:
  - Дані опубліковані державними службами зайнятості (барометр зайнятості);
  - Результати опитування попиту на працівників, опубліковані Центральним управлінням статистики;
  - Інформація в Системі освітньої інформації.
- Національні та Регіональні стратегічні документи.
- Думки соціальних партнерів.

Незрозуміло, наскільки національний список є результатом фактичного прогнозу та в якій мірі це перелік політичних пріоритетів. Це може бути і якесь поєднання цих двох підходів.

7 Додатки

Додаток 1. Анкета для опитування роботодавців

Метою цього опитування є визнання потреб роботодавців у працівниках у _____області. Результати цього опитування будуть використані для вдосконалення професійної освіти у вашому регіоні та її наближення до реальних потреб роботодавців.

Опитування проводиться_____в рамках Проєкту «EU4Skills» — Програми Європейської допомоги реформі професійно-технічної освіти в Україні. Дане опитування є конфіденційним, а його результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді лише для статистичних розрахунків. Дякуємо за співпрацю.

Q.1. До якого виду економічної діяльності відноситься підприємство?

Q.2. Вкажіть форму власності підприємства?

1.	Державна
2.	Комунальна
3.	Приватна
4.	Змішана

Q.3. На які ринки збуту продукції або послуг орієнтовано підприємство? Будь ласка, вкажіть максимум дві відповіді.

1.	Локально, в межах певного міста/району
2.	Регіональному, в межах області
3.	На національному рівні в межах країни
4.	За межами країни

Q.4. Яка кількість працівників на вашому підприємстві?

В даний час	
Станом на 01.01.2020	

Q.5. Оцініть плинність кадрів на підприємстві протягом останніх 12 місяців: яка частка від загальної кількості працівників була замінена?

1.	0-1	5	34-50 %
2.	1-10 %	6	50 % +
3.	11-25 %	99	Важко сказати/ не знаю
4.	26-33 %		

Q.6. Яким є рівень заробітної плати працівників вашого підприємства у порівнянні з іншими підприємствами галузі?

1.	Значно нижчий
2.	Нижчий
3.	Середній
4.	Вищий
5.	Значно вищий

Q.7. Які навички є найбільш затребувані на вашому підприємстві? Будь ласка, позначте максимум три відповіді.

1.	Професійно-технічні
2.	Комунікативні
3.	Цифрові
4.	Робота в команді
5.	Іноземна мова
6.	Тайм-менеджмент
7.	Робота з клієнтами
8.	Продажі
9.	Інше (вкажіть)

Q.7.1. [ЯКЩО Q.7. = 1] Можливо, ви зможете уточнити, які саме професійно-технічні навички найбільш затребувані?

Q.8. Чи приймали на ваше підприємство учнів професійно-технічних навчальних закладів для навчання чи практики?

1.	Так
2.	Ні
3.	Не знаю

	Однозначно так	Скоріше так	Скоріше ні	Однозначно ні	Не знаю/ важко сказати
Q.9. [ЯКЩО Q.8. = 1] Чи прийняли б ви більшу кількість учнів на практику, якщо витрати на їх зарплату покриватиме держава?	1	2	3	4	99
Q.10. [ЯКЩО Q.8. = 2] Чи прийняли б ви учнів на практику, якщо витрати на їх зарплату покриватиме держава?	1	2	3	4	99

Q.11. Чи співпрацювало ваше підприємство з будь-яким професійним училищем протягом останніх 12 місяців у будь-якій із цих форм? Не враховуючи стажування (стаж).

	Так	Ні	Не знаю
Q.11.1 Надання порад щодо вдосконалення/ оцінки навчальної програми	1	2	9
Q.11.2 Надання навчальних матеріалів для навчальних закладів	1	2	9
Q.11.3 Надання навчального обладнання	1	2	9
Q.11.4 Надання фінансової допомоги	1	2	9
Q.11.5 Інше	1	2	9

Q.12. [ЯКЩО у Q.9. відмічена хоча б одна форма співпраці] Яка мотивація Вашого підприємства до співпраці з професійно-технічними навчальними закладами? Будь ласка, позначте максимум три відповіді.

1. Наше підприємство має тривалу історію співпраці і підтримки навчально-технічного закладу (наприклад, останнє було у складі підприємств).
2. Підтримка навчального закладу — це можливість забезпечити наші кадрові потреби в майбутньому.
3. До нас звернувся навчальний заклад за підтримкою.
4. Це є складовою нашої програми корпоративної соціальної відповідальності.

5. Це важливо для нашого іміджу/ репутації як роботодавця.
6. Підтримка навчального закладу — це реклама нашого підприємства як роботодавця.
7. Інше _____
8. Не знаю/ важко сказати

Q.13. Чи готове ваше підприємство надавати місця для виробничої практики для учнів (або безробітних), у наступні 12 місяців?

1	Так	2	Ні	9	Не знаю/важко сказати

Q.14. Чи планує ваше підприємство в наступні 12 місяців співпрацювати з професійно-технічними навчальними закладами вашого регіону в таких формах?

	Так	Ні	Не знаю
Q.14.1 Готові дати пораду для удосконалення навчальних програм	1	2	9
Q.14.2 Готові надати матеріали для навчання учнів	1	2	9
Q.14.3 Готові надати обладнання для навчання	1	2	9
Q.14.4 Готові надати грошову допомогу	1	2	9
Q.14.4.1 [ЯКЩО в **Q.14.4 = 1**] Вкажіть суму	грн		

Q.15. Чи хотіли б ви отримати результати дослідження?

1	Так e-mail_____	2	Ні

Q.16. Надайте інформацію щодо професійного складу працівників вашого підприємства.

Назва професії	
Кількість працівників станом на 01.01.2020	
Кількість працівників на момент опитування	
Чи наймала компанія працівників цієї професії протягом останніх 12 місяців	
Чи виникали у компанії проблеми з наймом нових співробітників?	1. Так 2. Ні
Які проблеми виникали	1. Відсутність або недостатня кількість претендентів 2. Очікувана заробітна плата вище, ніж ви пропонували 3. Кандидатам бракувало необхідного досвіду 4. Кандидатам бракувало м'яких навичок 5. Бракувало необхідних технічних навичок 6. Кандидатам не вистачало необхідного освітнього рівня 7. Інше
Оцініть ймовірність найму нових працівників протягом року	1. Буде зменшуватись 2. 0% Відсутній найм 3. Скоріше буде збільшуватися 4. Точно буде збільшуватися 5. НЕ ЗНАЮ
Оцініть ймовірність найму нових працівників протягом 2 років	1. Буде зменшуватись 2. 0% Відсутній найм 3. Скоріше буде збільшуватися 4. Точно буде збільшуватися 5. НЕ ЗНАЮ

Скільки вакансій утвориться у наступні роки через створення нових робочих місць	
Скільки буде скорочено у наступні роки	
Чи приймала ваша компанія випускників навчальних закладів протягом останніх 12 місяців за цією професією?	**1.** Так **2.** Ні **3.** Не знаю **4.** Не застосовується
Як Ви оцінюєте якість підготовки випускників навчальних закладів за даними професіями (по шкалі від 1 до 7)	**1.** Не задовільно **2.** **3.** **4.** **5.** Відмінно **6.** Не знаю **7.** Не застосовується
У якому з наступних напрямків бракувало підготовки новоприйнятих працівників (випускників навчальних закладів). Будь-ласка, вкажіть на три найважливіші	**1.** Технічні або робочі навички **2.** Основні/ м'які навички (наприклад, IT-навички, навички вирішення проблем, навички роботи в команді) **3.** Грамотність/ навички числення **4.** Вміння поводити себе/ чемність/ відсутність мотивації (наприклад, погана робоча етика, пунктуальність, зовнішність, манери) **5.** Інше **6.** Нічого з переліченого

Додаток 2. Сценарій проведення галузевих фокус-груп з експертами

№	Запитання	Час
1.	Як довго ви працюєте в галузі?	5 хв.
2.	Як довго ви працюєте в галузі на керівних посадах?	5 хв.
3.	Як можна охарактеризувати тенденції зміни обсягів виробництва (надання послуг), оновлення обладнання та впровадження нових технологій на вашому підприємстві? Визначити: ☐ Як буде розвиватись підприємство та галузь; ☐ Завдяки чому відбувається розвиток або що йому заважає; ☐ Напрями змін в обсягах виробництва/ надання послуг (збільшення, зменшення, відсутність змін); ☐ Основні причини, що зумовлюють такі зміни; ☐ Чи будуть такі тенденції зберігатись в майбутньому (1,3,5 років); ☐ Які основні чинники будуть визначати такий розвиток ситуації.	До 25 хв.
4.	Яким чином зазначені зміни у виробництві віддзеркаляться на потребах у професійному складі робочої сили? Визначити: ☐ Чи збільшиться потреба у працівниках, які використовуються на підприємстві зараз; ☐ Чи існує потреба у розширенні професійних компетенцій існуючих працівників; ☐ Чи виникне потреба у працівниках нових професій; ☐ Чи очікується зменшення кількості працівників певних професій.	До 20 хв.
5.	З підбором працівників яких професій найчастіше виникають проблеми на підприємствах галузі, на вашому підприємстві зокрема? Визначити: ☐ Чи існує дефіцит кандидатів на профільні вакансії галузі та підприємства, наскільки актуальна (гостра) дана проблема; ☐ Вакансії яких професій найчастіше відкриваються на підприємстві (які професії користуються на сьогодні найбільшим попитом); ☐ Чим зумовлена така ситуація; ☐ Чи стикається підприємство з проблемою низької кваліфікації працівників, як часто; ☐ Що, на вашу думку, сприятиме вирішенню проблеми. Як ваше підприємство вирішує дану проблему;	До 15 хв.
	☐ Чи існують на підприємстві домовленості з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників; ☐ Як зазначені проблеми вирішуються на інших підприємствах галузі; ☐ Спеціалістів яких професій НЕ готують у вашому регіоні.	
6.	Як ви можете оцінити якість підготовки молодих спеціалістів робітничих спеціальностей, які потрібні на вашому підприємстві? Визначити: ☐ Чи потребують молоді працівники додаткового навчання; ☐ Що зумовлює таку ситуацію; ☐ Чого найбільше не вистачає ПТНЗ для підготовки працівників потрібної кваліфікації; ☐ Чи вкладає ваше підприємство кошти на додаткове навчання працівників робітничих спеціальностей.	До 15 хв.
7.	Чи у вашій галузі відрізняється професійна структура зайнятості на малих і середніх підприємствах? Яких професій більше/ менше на малих/ середніх підприємствах? Чи є характерні для галузі тенденції?	До 10 хв.

Додаток 3. Анкета для випускників закладів професійно-технічної освіти

АНКЕТА ВИПУСКНИКА

Шановний респонденте! Минуло більше року відтоді як ви завершили навчання та здобули вашу професію. Пропонуємо вам взяти участь в опитуванні випускників 2019 року щодо якості здобутої освіти та її впливу на ваше професійне становлення. Результати опитування будуть використані для удосконалення навчального процесу. Пам'ятайте, що не існує правильних або неправильних відповідей. Нас цікавить саме ваша думка.

1. У якому регіоні ви проходили навчання?

2. У якому закладі освіти ви проходили навчання? (Перелік для кожної області)

3. За якою професією/спеціальністю ви навчались у закладі професійно-технічної освіти?
Оберіть усі професії/ спеціальності, що зазначені у Вас у дипломі/ свідоцтві (Перелік для кожного закладу)

4. Чи працюєте ви на даний час?

a. Так

b. Ні > Перехід до питання 11

5. Який характер вашої роботи?

1.	Постійна робота	
2.	Самозайнятість/ позаштатна робота	
3.	Тимчасова робота (нерегулярний підробіток)	

6. Чи працюєте Ви в Україні?

1.	Так	
2.	Ні	

7. Чи Ви працюєте у тому регіоні, де проходили навчання?

1.	Так	
2.	Ні	

8. Чи працюєте Ви за професією, яку отримали у навчальному закладі?

1.	Так	
2.	Ні	

9. Який метод пошуку роботи був найбільш успішним? Оберіть один варіант.

1.	Друковані оголошення в газетах, транспорті, на вулиці і т.п.	
2.	Сайти з оголошеннями про роботу	
3.	За допомогою особистих контактів (друзів, батьків, родичів)	
4.	Прямий контакт з роботодавцями	
5.	Під час практики, стажування	
6.	За допомогою центру зайнятості	

7.	За допомогою приватних кадрових агенцій	
8.	Через соціальні мережі (наприклад, Facebook, Instagram тощо)	
9.	Через вчителів закладу професійно-технічної освіти	
10.	Інше	

10. Скільки ви заробляєте за місяць?

1.	Не хочу відповідати	
2.	Менше ніж 5000 грн	
3.	Від 5001 до 7000 грн	
4.	Від 7001 до 9000 грн	
5.	Від 9001 до 11 000 грн	
6.	Від 11 001 до 13000 грн	
7.	Більше 13000 грн	

Перехід до 13 питання

11. Якщо Ви не працюєте на даний час, то оберіть варіант відповіді (можете обрати кілька варіантів)?

1.	Продовжую навчання	
2.	Займаюся сім'єю, домогосподарством, доглядаю дитину тощо	
3.	Шукаю роботу	
4.	Не працюю і не шукаю роботу	
5.	Військова служба	
6.	Інше	

12. Чому ви не працюєте за професією, отриманою у навчальному закладі?

1.	Немає вакансій	
2.	Мала заробітна плата	
3.	Робота за цією професією мені не цікава	
4.	Робота за цією професією дуже складна	
5.	Інше	

13. Оцініть наскільки знання та навички, здобуті у навчальному закладі, використовуються у вашій роботі? (за шкалою від 1 до 5, де 1 — зовсім не використовуються, а 5 — постійно використовуються)

1	2	3	4	5

14. Оцініть умови навчання у Вашому навчальному закладі. (за шкалою від 1 до 5, де 1 — дуже погано, а 5 — відмінно)

1.	Навчальні матеріали (наприклад, підручники, доступ до Інтернету)	
2.	Наявність необхідного технічного обладнання	
3.	Стан приміщень для навчання	
4.	Стан гуртожитку	
5.	Ставлення вчителів та майстрів до учнів	

ДЯКУЄМО ЗА ПРИДІЛЕНИЙ ЧАС!

Ця публікація підготовлена за підтримки Європейського Союзу та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії у межах Програми ЄС «EU4Skills: кращі навички для сучасної України». Її завданням є підвищення ефективності змін у професвіті та модернізація інфраструктури. Програма EU4Skills працює на національному рівні та у 7 пілотних областях: Вінницькій, Полтавській, Запорізькій, Рівненській, Львівській, Миколаївській та Чернівецькій.

Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю її авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Програми EU4Skills, Уряду України, Європейського Союзу та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії.

2020