

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
факультет соціології
кафедра методології та методів соціологічних досліджень

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ПІЗНАВАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ У ДОСЛІДЖЕННІ ЯКОСТІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ(НА ПРИКЛАДІ ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ)»

Спеціальність: 054 «Соціологія»

Освітня програма: «Соціальні технології»

Освітній ступінь: бакалавр

Кваліфікація: бакалавр соціології

Виконавець: Боюс Вікторія Юріївна,
студентка 4 курсу

Науковий керівник:
Ковальська Єлена Валеріївна,
к. соц. н., асистент кафедри

Бакалаврська робота допущена до захисту
рішенням кафедри методології та методів соціологічних досліджень
Протокол № _____ від «__» _____ 20__ р.
Зав. кафедри _____ проф. Сидоров М.В. підпис

Київ 2020

Реєстрація

номер

дата

підпис лаборанта кафедри**Рекомендовано
до захисту**

підпис наукового
керівника

ініціали, прізвище наукового керівника**Результат захисту**

оцінка

дата захисту**Голова ДЕК**

підпис

ініціали, прізвище**Члени ДЕК**

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище

підпис

ініціали, прізвище**Секретар ДЕК**

підпис

ініціали, прізвище

ЗМІСТ

<i>ВСТУП</i>	4
<i>РОЗДІЛ I: СУТНІСТЬ МЕТОДУ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ</i>	8
Вступ до I розділу	8
1.1. Експертне оцінювання як метод дослідження в соціології.....	8
1.2. Функції та основні методи експертного оцінювання	12
1.3. Процедура проведення експертного оцінювання	17
Висновки до I розділу.	19
<i>Розділ II: ЗАСТОСУВАННЯ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ</i>	22
Вступ до II розділу.....	22
2.1. Забезпечення валідності експертного оцінювання.....	22
2.2. Особливості застосування експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг.....	25
2.3. Роль роботодавців, як експертної групи, у дослідженні якості надання освітніх послуг.	28
Висновки до II розділу.	32
<i>Розділ III: ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ З ЗАСТОСУВАННЯМ МЕТОДУ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ</i>	34
Вступ до III розділу	34
3.1. Опис процедури розвідувального дослідження	34
3.2. Методичні висновки дослідження.....	42
3.3. Змістовні висновки дослідження.....	44
Висновки до III розділу	58
<i>ВИСНОВКИ</i>	60
<i>ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:</i>	63
<i>ДОДАТКИ</i>	66
Додаток 1.....	66
Додаток 2.....	71

ВСТУП

Якість освіти є основою забезпечення й підвищення якості життя людини як головної мети існування держави. Цей критерій є базовим, посідає особливе місце у процесі реформування українського суспільства та є складовою соціальної функції державного управління, яка розглядає освіту в рамках механізму соціального відтворення населення через створення умов для розвитку особистості й творчої самореалізації кожного громадянина України, виховання людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, забезпечення соціального середовища, яке генерує потребу в якійсій освіті для громадян та надає можливості в її отриманні.

У сучасному світі управління якістю освіти виступає стрижневим напрямом управлінської діяльності у сфері освіти. У цьому процесі суб'єктами виступають органи державного управління якістю освіти, які утворюють лише частину відповідного механізму державного управління, а об'єктом є система освіти в аспекті її якості, при цьому управлінський вплив спрямовується на різноманітні складові цієї системи: матеріально-технічні, науково-методичні, фінансові, а також на людські ресурси [Белова, 2018].

До вимірювання рівня якості освіти розвинені країни світу активно залучають методи оцінок соціальних явищ для визначення перспективних напрямів державної освітньої політики та контролю за досягнутими результатами функціонування освітньої галузі. Тож, у сучасному світі вважається обов'язковою наявність внутрішніх та зовнішніх систем контролю якості освіти.

Одним з найбільш ефективних і надійних методів для досліджень якості освіти є метод експертного оцінювання. Експертне оцінювання використовується дуже широко як в науці, так і в практиці. Дуже важко назвати ті області і сфери діяльності, де вони не застосовуються, так як

прийняття будь-якого важливого рішення неможливо без досвіду і знань фахівців. Робота з експертами значно знижує ризик прийняття помилкового рішення, підвищує обґрунтованість, а значить і підвищує ефективність прийнятого рішення.

Дослідження думок роботодавців, як експертної групи, є досить ефективним для вимірювання якості надання освітніх послуг, адже дана група має володіти інформацією щодо знань, вмінь, навиків і професійних цінностей, які має застосовувати випускник вищого навчального закладу, щоб відповідати сучасним вимогам ринку праці.

Актуальність вивчення стану і проблем здійснення управління якістю освіти та освітньої діяльності в Україні на прикладі дослідження думки роботодавців полягає у глобальній проблемі - прагненні країни реформувати всі сфери суспільної діяльності та викликане пошуком більш ефективних методів досягнення конкурентоспроможності держави на світовому рівні. У цьому контексті надзвичайного значення набуває проблема методів вимірювання якості освітніх послуг, яку розглядають як комплексну проблему, що торкається всіх сфер життєдіяльності суспільства. [Бєлова, 2018].

Проблема дослідження:

Проблема створення цілісної системи оцінювання якості освіти та освітньої діяльності у вітчизняному науковому середовищі ще не отримала належного теоретичного обґрунтування. Так і залишається необґрунтованою можливість і доцільність використання результатів експертного оцінювання для покращання системи управління якістю освіти та освітньої діяльності.

Соціальна проблематика даної праці полягає в відсутності даних, які б могли бути критерієм для вимірювання якості освіти та потребі дослідження сфери надання освітніх послуг.

Соціальна проблема дослідження тісно пов'язана із науковою проблемою, яка полягає, з одного боку, в необхідності адаптації методу

експертного оцінювання для дослідження думки роботодавців та забезпечення валідності експертного оцінювання за для уникнення специфічності та ситуативності картини, що можуть бути породжені недоліками методу.

Попередні дослідження:

Проблемам розвитку та підвищення якості освіти в різних аспектах її вивчення, дослідженню загальних засад моніторингу якості освітньої діяльності та управління нею, досвіду використання міжнародних програм оцінювання якості освіти присвячено значну кількість наукових публікацій як зарубіжних, так і вітчизняних авторів.

Проблеми експертизи в освіті знайшли відображення у дослідженнях М. Архангельського, Л. Буркової, В. Бухвалова, Г. Воробйова, Л. Даниленко, В. Євланова, А. Єрмоли, В. Зверєвої, Р. Ільясова, В. Кутузова, Л. Петренко, П. Піскунова, Я. Плінер, С. Тарасова, В. Черепанова та інших науковців.

Так, сучасні методологічні підходи до педагогічної та психологічної експертиз розробляють М. Алексєєв, Ю. Швалб, Г. Штомпель. Експертиза освітніх інновацій, освітніх систем стали об'єктом уваги у дослідженнях Л. Буркової, Л. Даниленко. Наукові роботи Г. Азгальдова, В. Черепанова присвячені експертизі результатів діяльності.

Специфіку методу експертного оцінювання розкривають Л. Євланов, В. Кутузов, С. Тарасов, В. Черепанов. Педагогічну експертизу результатів навчання учнів та студентів висвітлює Л. Петренко.

Проте аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що недостатня увага приділяється вирішенню комплексу проблем, пов'язаних із визначенням якості освіти та якості профільної освіти зокрема, виокремлення критеріїв якості, механізмів їх визначення, застосування кількісних методів обробки результатів експертного оцінювання, формалізації та операціоналізації експертної інформації.

Об'єкт дослідження: метод експертного оцінювання

Предмет дослідження: застосування методу експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг

Мета: визначити пізнавальний потенціал методу експертного оцінювання щодо якості надання освітніх послуг на прикладі дослідження думки роботодавців

Завдання курсової роботи:

1. Охарактеризувати сутність, функції та пізнавальні можливості методу експертного оцінювання;
2. Розглянути основні методи експертного оцінювання;
3. Описати процедуру проведення експертного оцінювання;
4. Обґрунтувати способи забезпечення валідності експертного оцінювання.
5. Дати характеристику особливостям застосування методу експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг
6. Описати роль роботодавців, як експертної групи, у дослідженні якості надання освітніх послуг
7. Розробити інструментарій для проведення експертного оцінювання;
8. Здійснити обробку та аналіз, зібраних у ході експертного оцінювання даних;
9. Зробити висновки щодо пізнавального потенціалу методу експертного оцінювання в оцінці якості надання освітніх послуг на прикладі дослідження думки роботодавців

РОЗДІЛ I: СУТНІСТЬ МЕТОДУ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ

Вступ до I розділу

Метод експертного оцінювання — це метод організації роботи з фахівцями-експертами й обробки їхніх думок. Експертне оцінювання дозволяє отримати формалізований опис складних задач, вирішення яких неможливе із залученням лише статистичних методів дослідження на основі математичних моделей.

У ролі експертів виступають авторитетні спеціалісти, добре обізнані з об'єктом оцінювання, які можуть дати логічні судження про властивості об'єкта в кількісній формі. Експертами можуть бути спеціалісти із суміжних областей, що зумовлює отримання більш різнобічної інформації про об'єкт дослідження.

Головна мета проведення експертного оцінювання — отримання узгодженої оцінки залучених експертів, яка є більш наближеною до істинного значення, ніж індивідуальні оцінки експертів. Підсумком реалізації експертного оцінювання має бути прийняття виваженого обґрунтованого рішення для досягнення поставленої мети.

1.1. Експертне оцінювання як метод дослідження в соціології

У науковій думці для позначення емпіричних досліджень, побудованих на результатах опитувань експертів, послуговуються різними термінами, які не є взаємовиключними та не мають чітко окреслених необхідних і достатніх умов для їх відмежування, тому використовуються як синонімічні. До них належать: експертне оцінювання, експертне опитування, експертна оцінка, експертиза, експертний метод, експертне прогнозування.

За загальним визначенням, експертне оцінювання виступає особливим методом опитування, де джерелом інформації є оцінки предмету дослідження експертами (компетентними особами), що мають глибокі знання та досвід у площині відповідних наукових інтересів. Тобто, методи

експертних оцінок – методи організації діяльності з фахівцями (експертами) та відповідної якісної/кількісної обробки їх суджень [Орлов, 2002].

Експертне оцінювання в соціологічних дослідженнях забезпечує багатосторонність, об'єктивність, компетентність, комплексність практичних рішень. Метод включає процедури, спрямовані на отримання достатнього і необхідного набору думок фахівців з тієї чи іншої соціологічної проблеми.

Експертні оцінки, як зазначає В. Ядов - це судження висококваліфікованих фахівців-професіоналів, висловлені у вигляді змістовної, якісної або кількісної оцінки об'єкта, що призначені для використання при прийнятті певних рішень. Існує величезна кількість способів їх отримання. Експертизи можуть бути індивідуальними або колективними, однотуровими і багатотуровими, з обміном інформацією між експертами і без, анонімні або відкриті [Ядов, 1972].

Широкий спектр застосування робить метод експертного оцінювання різноманітним і гнучким. Основні області застосування експертної оцінки в практиці аналітичного забезпечення прийнятих рішень - визначення цілей, експертний прогноз, розробка сценаріїв, генерування альтернативних варіантів рішень.

У навчальному посібнику С. Туронок вказуються умови, при виконанні яких, експертна інформація буде якісною:

1. наявність експертної комісії, що складається з фахівців, професійно знайомих з об'єктом експертизи, і які мають досвід роботи експерта;

2. наявність аналітичної групи, що професійно володіє технологією організації та проведення експертиз, методами отримання і аналізу експертної інформації;

3. отримання достовірної експертної інформації;

4. коректна обробка і аналіз інформації [Туронок, 2016].

Обґрунтованість і якість прогнозу буде безпосередньо залежати від того, наскільки різноманітною є отримана інформація, і наскільки кваліфікованими та компетентними є експерти. Думка експерта є суб'єктивною, так як вона вибудовується індивідуально, на основі особистого досвіду і власних вражень і думок. Для зниження рівня суб'єктивності прогнозів залучається широке коло фахівців, в результаті діяльності яких формується узгоджена групова і узагальнена оцінка.

Методологічні передумови використання експертного оцінювання полягають у його застосуванні при проведенні пілотажних досліджень, що лежать в основі уточнення гіпотез і завдань наукових розробок, обґрунтуванні факторів і умов впливу на предмет пізнання, а також виробленні прогнозів його подальшого розвитку.

Мета експертного оцінювання полягає в отриманні інформації про події та явища дійсності, відображеної в знаннях, думках і оцінках респондентів. Подібна інформація може виходити тільки від компетентних осіб - експертів, що мають глибокі знання про предмет або об'єкт дослідження. Опитування компетентних осіб іменуються експертними, а результати опитування - експертними оцінками.

У практиці соціологічних досліджень експертне оцінювання використовується:

- для прогнозу розвитку того чи іншого явища;
- для оцінки ступеня достовірності масового опитування;
- для збору попередньої інформації про проблему дослідження (зондаж): в ситуаціях, коли масове опитування простих респондентів не можливе або не ефективно [Крымский, 1990].

Основними завданнями застосування експертного оцінювання в соціології виступають:

1. аналіз та оцінка соціальних ситуацій;
2. аналіз та оцінка соціальних наслідків;

3. рекомендації щодо допустимості та доцільності реалізації програм чи проектів, що були розглянуті [Білоус, 2015].

Програма оцінювання експертів не настільки деталізована і має переважно концептуальний характер. У ній насамперед однозначно формулюється підлягаюче прогнозам явище, у вигляді гіпотез передбачаються можливі варіанти результату. Відповідно до ступеня розробленості гіпотез в інструментарій дослідження включаються ті чи інші види питань.

У тому випадку, якщо дослідник має інформацію лише про можливі варіанти результату прогнозованого явища і не може однозначно сформулювати їх причини, краще в анкеті експерта використовувати відкриті питання з повною свободою вибору форми відповіді. Якщо ж дослідник вважає прийнятними припущеннями про причини результату прогнозу, він сам може сформулювати прогностичні гіпотези. Останні у вигляді тверджень складають основу формалізації анкети експерта.

Основний інструментарій експертного опитувань, як зазначає С. Кримський - анкета чи бланк-інтерв'ю, розроблені за спеціальною програмою. При їх складанні деякі технічні і методичні прийоми, широко використовувані в масових опитуваннях, втрачають своє значення при опитуванні такої специфічної аудиторії, як експерти. Так, наприклад, немає ніякої потреби застосовувати в експертній анкеті непрямі чи контрольні питання, тести або будь-які інші прийоми, що мають на меті виявити "приховані" позиції респондента. Більш того, використання подібних прийомів може завдати помітної шкоди якості експертної оцінки [Крымский, 1990].

Експерт в повному сенсі цього слова - активний учасник наукового дослідження, і спроба приховати від нього мету дослідження, перетворивши таким чином в пасивне джерело інформації, може призвести до втрати його довіри до організаторів дослідження.

При доборі експертів урахується їх компетентність, відсутність схильності до конформізму, креативність, аналітичність, широта й конструктивність мислення тощо. При виборі методів соціологічних досліджень слід урахувати, що при груповій експертній оцінці важко враховувати вплив дослідника на експертів. Це може призвести до підміни всебічного і глибокого вивчення явища, підтасовуванням фактів, які підтверджують сформульовані заздалегідь рішення [Крымский, 1990].

При застосуванні методу експертного оцінювання треба досліджувати ступінь надійності отриманих результатів. Узгодженість думок експертів є необхідною умовою надійності колективної оцінки.

При статистичному аналізі інформації, одержаної від експертів, потрібно визначити ступінь узгодженості індивідуальних експертних оцінок. Методи математичної статистики, які мають використовуватись майже на кожному етапі проведення експертизи, засновані на ранжуванні, тобто розміщенні факторів у порядку зменшення (або зростання) їх відносної значимості. Кількісна оцінка узгодженості думок експертів здійснюється з використанням багатьох методів. Найчастіше критерієм узгодженості думок двох експертів є коефіцієнт рангової кореляції, запропонований Спірменом [Ядов, 1972].

1.2. Функції та основні методи експертного оцінювання

Основні функції експертного оцінювання в соціології пов'язані з оцінюванням соціальної якості громадських систем і їх елементів, варіантів соціально значущих рішень, достовірності даних (в тому числі отриманих в ході масового опитування), соціальних наслідків реалізації проектів і рекомендацій; прогнозуванням громадських процесів, атестацією колективу та його членів.

В літературі зустрічаються різні класифікації експертного оцінювання, що ґрунтуються на різних підходах. На нашу думку, найбільш повною є класифікація Ю.І.Саєнка, що включає наступні групи функцій [Саєнко, 2000]:

1. Експертне оцінювання як спосіб гуманізації і гармонізації діяльності;
2. Експертне оцінювання як інструмент переконання або раціоналізації у суперечках і переговорах;
3. Експертне оцінювання як механізм прийняття, припинення або скасування дії;
4. Експертне оцінювання як механізм для централізованого прийняття рішень;
5. Експертне оцінювання як симбіоз науки та системи управління;
6. Експертне оцінювання як інструмент передбачення соціальних ризиків;

Однак, соціологічні функції експертного оцінювання не зводяться лише до вирішення перерахованих завдань. В.В. Чередниченко справедливо вказує на потенційні можливості використання експертів практично на всіх етапах соціологічного дослідження [Чередниченко, 1981].

Відповідно, основними функціями експертного оцінювання на різних етапах соціологічного дослідження є: діагностична, прогностична, планувальна, проектувальна, інформаційна, мотиваційна, оптимізаційна. До умов виконання перерахованих функцій варто також віднести: використання науково обґрунтованих методів експертного оцінювання; порівняння споріднених характеристик об'єкту дослідження та кваліфікованість експертної групи.

Методи, які використовуються для одержання експертних оцінок, на думку Б. Грабовецького, достатньо численні і різноманітні. Тому для їх систематизації доцільно провести класифікацію окремих груп і видів експертного опитування.

Методи, що ґрунтуються на використанні експертних оцінок, діляться на дві групи: індивідуальні (персональні) експертні оцінки та групові (колективні) експертні оцінки. Поділ на методи індивідуальних та

колективних експертних оцінок проводиться в залежності від того, розробляється прогноз на основі висновків окремих ізольованих один від одного експертів, або групи експертів, які певним чином зв'язані між собою [Грабовецький, 2010].

Отже, якщо методи індивідуальних експертних оцінок ґрунтуються на виявленні індивідуальних думок про розвиток досліджуваного об'єкта (процесу, явища), то метод колективних експертних оцінок базується на виявленні колективних думок про перспективи розвитку об'єкта прогнозування.

Індивідуальність опитування полягає в тому, що експерти не збираються разом; незнайомі з оцінками інших експертів; різних експертів можуть опитувати відносно різних аспектів однієї проблеми; нарешті, опитування різних експертів може проводитись за різними процедурами.

Таке прогнозування базується на репрезентативних даних, отриманих в результаті опитування респондентів у випадковому порядку. Виділяється два методи індивідуальних експертних оцінок: інтерв'ю і аналітичні записки [Грабовецький, 2010].

Метод інтерв'ю передбачає бесіду організатора експертизи (прогнозиста) з спеціалістом-експертом у певній галузі знань, що проводиться у відповідності за заздалегідь розробленою програмою. Прогнозист ставить перед експертом питання відносно перспектив розвитку об'єкта прогнозування. В процесі проведення індивідуального опитування програма дослідження може неодноразово корегуватися в наслідок отримання нової інформації на проміжних етапах дослідження.

Ступінь формалізації інтерв'ю по певній проблематиці може бути різною. Низький рівень формалізації опитування – неформальна бесіда, в результаті якої визначається тільки тема проблеми. Експерт у такому випадку самостійно вирішує як її висвітлювати. При необхідності, організатор експертизи може задати експерту уточнюючі або навідні питання. Високий рівень формалізації передбачає наявність чіткого листа з

питаннями відкритого типу. Цей метод у порівнянні з попереднім складніший як на етапі проведення опитування, тому що вимагає високої кваліфікації інтерв'юера, так і на етапі інтерпретації отриманої інформації – вимагає високої кваліфікації дослідника. Суттєвий недолік зазначеного методу – недостатність часу для експерта на підготовку відповідей [Грабовецький, 2010].

Метод аналітичних записок проводиться у письмовій формі (анкета) шляхом надсилання експерту питань з зацікавленої проблематики, на які повинні бути отримані однозначні відповіді. Питання можуть бути як відкритого, так і закритого типу. В останньому випадку повинні бути запропоновані варіанти відповідей. Анкета може бути відправлена по звичайній або електронній пошті, однак заздалегідь повинна бути попередня домовленість з експертом.

Цей метод передбачає високий рівень кваліфікації організаторів експертизи на етапі постановки питань і організації проведення опитування, а також в частині обробки одержаної інформації. На відміну від методу інтерв'ю метод аналітичних записок надає можливість експерту на проведення тривалої і ретельної роботи над аналізом тенденцій, оцінкою стану і шляхів розвитку прогнозованого об'єкта. Цей метод дозволяє експерту використати всю необхідну йому інформацію про об'єкт прогнозування. Свої міркування і висновки експерт оформляє у вигляді аналітичної записки.

Основними перевагами розглянутого методу є можливість максимального використання потенційних можливостей експертів та незначний психологічний тиск, який чиниться на спеціалістів.

Суттєвим недоліком методу індивідуальних експертних оцінок є те, що не кожний експерт бере на себе відповідальність самостійно дати оцінку складним явищам (процесам, об'єктам) без урахування думок інших експертів. Власне відсутність наукових зв'язків між експертами, обмеженість знань окремих спеціалістів робить розглянуті методи мало

придатними для прогнозування найбільш складних загальних стратегій [Грабовецький, 2010].

Методи колективних експертних оцінок ґрунтуються на принципах виявлення колективної думки експертів про перспективи розвитку об'єкта прогнозування. Гіпотеза про наявність у експертів знань і умінь дозволяє їм з достатньою ступенню достовірності оцінити важливість і значення досліджуваної проблеми; перспективність розвитку певного напрямку дослідження; відносну важливість певних показників, параметрів, характеристик; терміну здійснення тієї чи іншої події; доцільність вибору одного із альтернативних шляхів розвитку об'єкта прогнозування і т.д.

У порівнянні з індивідуальними, групові методи, окрім іншого, мають переваги з точки зору надійності експертизи. Водночас вони досить складні в процесі їх підготовки і проведення. Так, для розробки процедури групового оцінювання і гармонізації взаємодії між окремими ланками процесу опитування необхідні висококваліфіковані спеціалісти-експерти, яких далеко не завжди щастить зібрати в один і той же час, в одному і тому ж місці, в оптимальній кількості і які до того ж відповідали б встановленим критеріям.

До колективних методів експертних оцінок відносяться, насамперед, метод комісій і метод Дельфі [Грабовецький, 2010].

У нинішній час широке розповсюдження отримали експертні методи, які ґрунтуються на роботі створених спеціальних комісій. Суть методу комісії полягає в тому, що спеціалісти, які входять до однієї групи, погоджують свою думку про стан будь-якого об'єкта в майбутньому або шляхах і методах досягнення цілей у відкритій дискусії, найчастіше за круглим столом.

В ході проведення дискусії узгоджуються думки всіх експертів і розробляється загальний експертний висновок на основі консенсусу. Колективна думка експертів в результаті дискусії визначається шляхом

відкритого або таємного голосування. В деяких випадках до голосування не удаються, коли загальна думка виявляється в процесі дискусії.

На відміну від методу комісії, де узгодження думок експертів досягається у відкритій дискусії, метод Дельфі передбачає повну відмову від колективних обговорень, що дозволяє значно знизити вплив таких психологічних факторів, як необхідність приєднання до думок авторитетних спеціалістів, небажання відмовитись від раніш висловлених думок, дотримання суджень більшості, тощо. Уже перші дослідження на основі методу Дельфі показали його доцільність і ефективність та можливість розповсюдження для різних напрямків досліджень, зв'язаних з необхідністю оцінки майбутніх подій.

Метод Дельфі характеризується трьома особливостями, що вирізняє його від інших методів колективної експертної оцінки: а) анонімністю; б) регульованим зворотним зв'язком; в) статистичною обробкою даних експертизи.

Анонімність досягається тим, що члени групи невідомі одне одному. В методі Дельфі прями дебати замінюються ретельно розробленою програмою послідовних індивідуальних опитувань, що проводяться у вигляді анкетування.

Питання, що містяться в опитувальних анкетах, можуть бути орієнтовані на оцінку часу та ймовірності настання певних подій, визначення оптимальних кількісних значень параметрів і показників, оцінку питомої ваги різних варіантів рішень, оцінку відносної важливості показників, параметрів, факторів, напрямків розвитку та повинні бути подані таким чином, щоб відповіді на них обов'язково мали будь-яку кількісну характеристику (оцінку).

1.3. Процедура проведення експертного оцінювання

Експертне оцінювання набуває все більшого поширення в соціологічних дослідженнях як інструмент знаходження інформації, необхідної для отримання тих чи інших статистичних даних. Серед завдань

експертного оцінювання, таких, як вибір експертів, обробка результату оцінювання і т.д., особливе місце займає задача побудови процедури оцінювання експертів.

Зазвичай, процедура проведення експертного оцінювання складається з декількох послідовних етапів [Тавокин, 2018]:

1-й етап (Підготовчий). На цьому етапі дослідником здійснюються наступні кроки:

- Розробка програми
- Визначення цілей і завдань оцінювання.
- Уточнення об'єкта, предмета і гіпотез.
- Визначення вимог до якостей експерта.
- Вибір методу організації роботи експертів, побудова сценарію експертизи.
- Проектування інструментарію експертного опитування (протоколів, анкет, карток, бланків).
- Підготовка технічних засобів.

2-й етап (Підбір експертів). Цілями дослідника на цьому етапі є:

- Пошук потенційних експертів, оцінка їх компетентності.
- Визначення оптимальної чисельності експертної групи та її формування.

3-й етап (Збір експертної інформації). Найважливішими компонентами правильного виконання цього етапу для дослідника є:

- Організація умов роботи експертів.
- Опитування відповідно до заданої методики експертного оцінювання. Реєстрація даних в облікових документах.
- Первинна обробка та уточнення результатів.

4-й етап (Результуючий). Дослідник на цьому етапі повинен послідовно виконати наступні завдання:

- Збір облікових документів, їх повна перевірка.

- Ручна і / або машинна обробка.
- Статистичний аналіз.
- Аналіз індивідуальних експертних суджень - перевірка на суперечливість.
 - Аналіз сукупності експертних суджень - визначення узгодженості думок.
 - Виділення груп експертів з близьким думкою при наявності суттєвих розбіжностей у відповідях.
 - Виявлення причин розкиду думок.
 - Узагальнення результатів експертизи, доказ / спростування гіпотез, побудова висновків, розробка рекомендацій.
 - Аналіз і оцінка ефективності використання методу.
 - Підготовка звіту по проведенню експертизи.

Висновки до I розділу.

Експертне оцінювання - різновид опитування, в ході якого респондентами є експерти - фахівці у певній галузі діяльності. Відмітна особливість цього методу полягає в тому, що він передбачає компетентну участь експертів в аналізі і рішенні проблем дослідження. Основна мета організації і проведення експертиз - підвищити професійний рівень прийнятих рішень за рахунок залучення вузькоспеціалізованих експертів.

Призначенням даного методу є виявлення найбільш істотних, важливих аспектів досліджуваної проблеми, підвищення надійності, достовірності, обґрунтованості інформації, висновків та практичних рекомендацій, завдяки використанню знань і досвіду експертів.

Експертне оцінювання може бути використане при вивченні всіх сфер діяльності: у діагностиці, в оцінці станів соціального об'єкта, нормуванні, проектуванні, прогнозуванні, прийнятті рішень, тощо.

Основні нормативними вимогами до використання методу є: чітке обґрунтування необхідності даної методики, ретельність підбору експертів,

облік чинників, що впливають на судження експерта, збереження отриманої від експертів інформації без спотворень на всіх етапах дослідження.

Корисно пам'ятати, що судження, виявлені в ході проведення експертного оцінювання мають тенденцію до усереднення думок, а тому можуть виявитися непридатними для оцінки нестандартних явищ. Також не слід забувати, що дані експертного опитування носять суб'єктивний характер, а тому бажано їх зіставлення з інформацією про об'єкт, отриманої іншими методами.

Для експертного оцінювання формується група добре поінформованих осіб, які відбираються за такими ознаками: професійний статус (посада, науковий ступінь і вчене звання, стаж роботи тощо); результати тестування (з урахуванням оцінки їхньої попередньої діяльності як експертів) та характеристики, наданої їх колегами. Враховуються також громадська думка, імідж кожного в професійній сфері. Основний робочий інструментарій експертних опитувань – анкети або бланк-інтерв'ю, опрацьовані за спеціальною програмою. Відповідно до цього процедура одержання інформації може виглядати як анкетування чи інтерв'ювання експертів. Дану методику застосовують здебільшого в загальноукраїнських дослідженнях, що передбачають широкомасштабні вивчення проблем.

Основними функціями експертного оцінювання на різних етапах соціологічного дослідження є: діагностична, прогностична, планувальна, проектувальна, інформаційна, мотиваційна, оптимізаційна. До умов виконання перерахованих функцій варто також віднести: використання науково обґрунтованих методів експертного оцінювання; порівняння споріднених характеристик об'єкту дослідження та кваліфікованість експертної групи.

Методи, що ґрунтуються на використанні експертного оцінювання, діляться на дві групи: індивідуальні експертні оцінки та групові експертні оцінки. Поділ на методи індивідуальних та колективних експертних оцінок проводиться в залежності від того, розробляється прогноз на основі

висновків окремих ізольованих один від одного експертів, або групи експертів, які певним чином зв'язані між собою.

Методи індивідуальних експертних оцінок ґрунтуються на виявленні індивідуальних думок про розвиток досліджуваного об'єкта (процесу, явища), а методи групових експертних оцінок базуються на виявленні колективних думок про перспективи розвитку об'єкта прогнозування.

Процедура проведення експертного оцінювання складається з чотирьох послідовних етапів: підготовчого етапу, етапу підбору експертів, збору експертної інформації та результуючого етапу.

Розділ II: ЗАСТОСУВАННЯ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Вступ до II розділу

В умовах динамічного розвитку суспільства, глобальної взаємозалежності та конкуренції на ринку праці, необхідності широкого використання інформаційних ресурсів особливого значення набуває підвищення якості підготовки кваліфікованого фахівця. Нові реалії висувають інші вимоги до якості освіти, зокрема, універсальності підготовки випускників вищих навчальних закладів, їхньої адаптації до соціальних умов, особистісної орієнтованості навчального процесу, його інформатизації, визначальній важливості освіти у забезпеченні сталого людського розвитку.

Сьогодні досить гостро постає питання якості освіти та її впливу на прийняття рішень стосовно професійної компетенції працівників роботодавцями. Дану проблему покликаний вирішити метод експертного оцінювання, оскільки компетентність фахівця формується на всіх етапах його життєвого циклу, починаючи зі шкільної лави, включаючи вимоги замовника (роботодавця), а також держави і соціуму, дослідження експертної думки дозволяє оцінити таку категорію, як «якість надання освітніх послуг» та її вплив на процес формування компетентного фахівця.

2.1. Забезпечення валідності експертного оцінювання

Валідність — це комплексна характеристика методики, що відбиває інформацію про коло досліджуваних явищ, а також міру репрезентативності процедури дослідження по відношенню до них [Анастаси, 2003]. У спрощеному і узагальненому формулюванні валідність експертного оцінювання — це поняття, яке вказує на те, що метод вимірює і наскільки добре він це робить.

Недоліки методу експертного оцінювання пов'язані з трудомісткістю процесу збору і обробки думок експертів, а так само суб'єктивності їх суджень. Основне завдання дослідника під час проведення експертних

опитувань - забезпечити максимальну валідність (обґрунтованість, достовірність) одержуваної від експертів інформації.

Довіра, на яку об'єктивно заслуговують судження експертів, тобто валідність експертних оцінок, як зазначає В. Ейтінгтон, природним чином залежить від рівня професійної компетентності фахівців і від реальної оцінки труднощів розв'язуваних ними завдань. Разом з тим, навіть включення в експертну групу фахівців високого рангу саме по собі не гарантує настільки ж високої якості їх інформаційної продукції. Дуже багато залежить від організації та проведення експертного оцінювання [Эйтингтон, 2004].

Компетентне експертне оцінювання різко знижує рівень невизначеності при прийнятті рішень в умовах неповноти і навіть недостовірності інформації.

Надійність і достовірність рішень, прийнятих на основі суджень експертів, значною мірою залежать від організації процедури збору, аналізу та статистичної обробки цих суджень. Для проведення якісної експертизи важливим є її правильна організація. Для цього необхідно: сформулювати критерії вибору експертів; розробити спосіб відбору експертів; визначити тип і регламент взаємодії членів експертної групи; провести аналіз результатів експертизи.

Для забезпечення валідності експертного оцінювання дослідник повинен бути здатний:

- оцінити проблему, до вирішення якої доцільно залучити експертів;
- організувати інформаційне забезпечення процесу розробки рішень експертами;
- розробляти можливі напрямки дії для вирішення проблеми експертними методами;
- здійснювати оцінку альтернатив;
- вибирати і обґрунтовувати раціональні (оптимальні) варіанти дій для вирішення проблеми експертними методами;

- організувати і контролювати виконання рішення [Эйтингон, 2004].

Проблема підбору експертів є однією з найбільш складних для забезпечення валідності експертного оцінювання. Формування експертної групи полягає в визначенні професійного складу, структури (наприклад, може бути передбачено кілька підгруп, що спеціалізуються на оцінюванні різних показників), кількості експертів та підборі експертів.

Це завдання вимагає розробки обґрунтованих принципів по підборі експертів, оцінці їхньої компетентності, формування експертної групи. У число експертів не повинні потрапити фахівці, що суб'єктивно зацікавлені в тих чи інших результатах експертизи.

Професійний склад фахівців, що входять в експертну групу, забезпечує всебічний аналіз розв'язуваної задачі. Вони повинні однаково розуміти цілі і завдання оцінювання, задовольняти вимогам по компетентності, зацікавленості в участі в роботі експертної комісії, діловитості і об'єктивності. До експертів можуть пред'являтися і специфічні вимоги, обумовлені цілями і особливостями розв'язуваної проблеми. У разі, якщо процедура експертного опитування передбачає спільну роботу експертів, велике значення мають їх особистісні якості, комунікабельність, вміння взаємодіяти, вести переговорний процесі та інші. [Эйтингон, В.Н., 2004].

Як стверджує В. С. Черепанов, є п'ять способів, за допомогою яких оцінюються компетентність і якісні характеристики експертів:

- евристичні - до них відносяться метод самооцінки (експерт сам визначає свою професійну компетентність) та взаємооцінки (метод взаємних рекомендацій);
- статистичні методи оцінки, засновані на статистичних даних вимірювання компетентності (кваліметричний підхід);

- тестові методи використовуються, коли експертні оцінки одержуються в результаті спеціальних вимірювань за допомогою тестів;
- документальні методи, засновані на тому, що деякі документально підтверджені дані про експерта (стаж роботи, участь у науково-педагогічних конференціях, опубліковані праці тощо) можуть характеризувати якість компетентності експерта;
- комбіновані методи, засновані на використанні різних методів оцінки компетентності [Черепанов, 1989].

2.2. Особливості застосування експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг.

Під якістю освіти розуміють сукупність певних світоглядних, поведінкових і професійно значущих властивостей та характеристик особи, що зумовлюють її здатність задовольняти як особисті духовні та матеріальні потреби, так і потреби суспільства. У широкому розумінні слова ефективність системи освіти визначається ступенем досягнення поставлених перед нею цілей. Для дослідження якості надання освітніх послуг шляхом застосування методу експертного оцінювання необхідно визначити певні показники (критерії) для їх оцінки і характеристики.

Критерій – це ознака, на підставі якої виробляється оцінка [Коджиспирова, 2005]. Проблема відбору критеріїв і показників якості освіти є однією із основних, коли ми говоримо про організацію валідного експертного оцінювання. Існує безліч підходів до визначення основних критеріїв, за якими можна було б дослідити якість надання освітніх послуг у ВНЗ. Як правило, розробка критеріїв базується на результативності навчання, тобто в остаточному підсумку на відповідності до стандартів. Звертання до цього питання показує відсутність єдиної, науково обґрунтованої системи критеріїв і показників якості освіти, орієнтованої на потреби особистості, установ, в яких доводиться працювати випускникам ВНЗ, держави й суспільства в цілому [Єсіна, 2012].

Як зазначає Бондар О.С., у науковій літературі розглядають дві форми ефективності освіти:

1. Критерії якості зовнішньої ефективності (розвиток системи освіти на основі використання матеріальних і людських ресурсів, звітність, модернізація освіти на основі потреб ринку праці, створення нових технологія навчання).

2. Критерії внутрішньої ефективності освіти у навчальному закладі, до яких належать:

- результативність навчально-виховного процесу (рівень навчальних досягнень учнів, студентів і випускників закладу; результативність системи національного виховання; забезпечення здоров'я та фізичного розвитку учнів чи студентів; соціальний авторитет навчального закладу);
- рівень організації освітньої діяльності закладу (організація навчально-виховного процесу; стан матеріально-технічної та навчально-методичної бази; кадрове забезпечення; соціальний захист, збереження здоров'я учнів і працівників; система управління);
- додаткові напрями та показники освітньої діяльності, характерні для певного закладу [Бондар, 2004].

З іншого боку, фахівці у сфері досліджень міжнародних стандартів якості освіти виділяють три основні критерії:

- якість освіти (знань, способів вирішення завдань);
- якість методів навчання і виховання (організації пізнавальної діяльності, мотивації пізнавальної діяльності, контролю за здійсненням навчальної діяльності);
- якість освіченості особистості (засвоєння знань, умінь та навичок, засвоєння моральних норм) [Міжнародні стандарти якості освіти].

Застосування методу експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг полягає в проведенні експертами інтуїтивно-логічного аналізу проблеми з кількісною оцінкою думок і формальною обробкою результатів. Комплексне використання інтуїції, логічного мислення і кількісних оцінок з їх формальною обробкою дозволяє одержати ефективне рішення тієї чи іншої проблеми щодо якості освітніх послуг.

При виконанні своєї ролі експерти виконують дві основні функції: формують об'єкти і виконують вимірювання їх характеристик. Формування об'єктів здійснюється експертами на основі логічного мислення і інтуїції. При цьому велику роль виконують знання і досвід експерта.

К. Корсаком були розроблені основні критерії якості вимірювань в сфері надання освітніх послуг:

1. Об'єктивність. Виступає як антипод суб'єктивності. Забезпечити об'єктивність оцінювання й адекватність його кількісних результатів можна лише максимальною стандартизацією його проведення. Об'єктивність процедури вимірювання має доповнюватись об'єктивністю обробки даних та об'єктивністю інтерпретації результатів.

2. Надійність - рівень стійкості результатів, повторюваності їх під час додаткових вимірів у стандартних умовах. Ступінь надійності визначається за допомогою коефіцієнта надійності. Ступінь надійності залежить від об'єктивності методу, параметрів засобу вимірювання, стабільності вимірювальної характеристики. Важливою є стабільність характеристики, оскільки ознаки та характеристики в освіті часто лабільні (нестійкі). Наприклад, педагогам добре відомо, як впливає на результати оцінювання психічний та фізичний стан особи.

3. Валідність визначається параметрами засобу та процедури його виконання, властивостями досліджуваної ознаки. Забезпечення валідності виміру - обов'язкова передумова впевненості педагога в тому, що вимірюються первинні, а не вторинні ознаки. Отже, висока валідність методу вимірювання - належна відповідність отриманих даних. Одночасно

критерій валідності окреслює простір, для якого метод вимірювання дає статистично надійні результати. Для педагогічних вимірювань можна визначити вузчі критеріальні ознаки: валідність змісту, валідність відповідності, валідність прогнозу.

4. Точність методу визначає мінімальну або систематичну помилку, з якою можна провести вимірювання цим методом [Корсак, 1999].

Експертна діяльність має особливості, характерні тільки для неї. Предметом мислення експерта виступають події, процеси, які можуть бути прийняті соціумом під різним кутом зору.

Експертом може бути призначена будь-яка особа, яка має необхідні знання для підготовки висновку з досліджуваних питань, незалежно від того, чи працює вона у спеціальній установі та є професійним експертом, чи не працює в такій установі, і проведення експертизи не входить до кола її службових обов'язків. Експерт дає висновок від свого імені і несе за нього особисту відповідальність [Бондар, 2004].

Достовірність експертної оцінки залежить від кваліфікованості експерта. Ю. К. Бабанський виділяє такі вимоги до експертів:

- компетентність;
- креативність, розвинуті творчі здібності, що дозволяють аналізувати проблемні ситуації та знаходити шлях розв'язку протиріч;
- відсутність схильності до конформізму, прийняття думки більшості;
- наукова об'єктивність;
- аналітичність, широта й конструктивність мислення;
- позитивне ставлення до інновацій, відсутність консерватизму, тобто прагнення дотримуватися один раз обраної позиції [Бабанський, 1977].

2.3. Роль роботодавців, як експертної групи, у дослідженні якості надання освітніх послуг.

Роботодавець - власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або

уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»].

Основні повноваження та функції роботодавця – наймання працівників та укладання з ними колективних договорів з метою регулювання трудових і соціально-економічних відносин. Тобто, це певний набір повноважень, обов'язків, відповідальності, знань, необхідних для колективно-договірної роботи.

Оскільки роботодавець є особою, яка приймає працівника на роботу, він може скласти думку про рівень його компетентності, а, отже, і про якість надання працівнику освітніх послуг. Роль роботодавців, як експертної групи, в цьому питанні полягає у висловленні суб'єктивних думок щодо того, як надання освітніх послуг впливає на професіоналізм працівника, чи є важливим рівень освіти, повнота освіти, статус навчального закладу та інші характеристики для прийому на роботу, тощо.

Для дослідження якості освіти нерідко вживають поняття «компетенція» і «компетентність». Компетенція розуміється як сукупність взаємопов'язаних якостей особистості, заданих до певного кола предметів або процесів і необхідних, щоб якісно і продуктивно діяти по відношенні до них [Сергеев, 2010].

Компетентність визначається як володіння людиною відповідною компетенцією, що включає його особистісне ставлення до неї і предмету діяльності. Таким чином компетенції виступають як цілі освітнього процесу, а компетентність - як результат, сукупність особистісних якостей фахівця

Дослідження думки роботодавців важливе з точки зору оцінювання компетентності фахівців та впливу на її рівень якості отриманої працівником освіти.

Як зазначає Сергеев, А.Г., доцільно проводити дослідження думки роботодавців в трьох вимірах в процесі руху учня за такими рівнями: до

вступу у вищий навчальний заклад, під час навчання у вищому навчальному закладі та після закінчення вищого навчального закладу [Сергеев, 2010].

Рівень до вступу у вищий навчальний заклад передбачає період, коли формуються початкові знання, світогляд і певні моделі поведінки, необхідні для подальшого професійного освіти. На цьому рівні відбувається оволодіння найбільш загальними способами діяльності, спрямованими на пізнання і перетворення тих чи інших об'єктів дійсності [Сергеев, 2010].

Під час навчання у вищому навчальному закладі ставиться завдання формування на базі загальної освіти таких компетенцій, які дозволяють людині найбільш повно і продуктивно реалізувати себе в конкретних видах професійно-трудова діяльності, відповідних суспільно необхідного поділу праці і ринковим механізмам стимулювання найбільш ефективного та конкурентоспроможного функціонування працівника тієї чи іншої кваліфікації і профілю [Сергеев, 2010].

На рівні розвитку компетенцій, які характеризують період після закінчення вищого навчального закладу, відбувається перехід до вільного пошуку з опорою на наявну базу компетенцій, сформовану на основі загальної та професійної освіти. Тут має відбуватися формування індивідуального менталітету особистості - стійких, глибинних основ світогляду, ціннісних структур і поведінкових моделей, які надають особистості властивості унікальної неповторності [Сергеев, 2010].

Саме роботодавець виступає джерелом інформації, коли йде мова про дослідження професійної компетентності, що є безпосереднім результатом професійної освіти. В якості критеріїв професійної компетентності виступають суспільна значущість результатів праці фахівця, його авторитет, соціально-трудова статус в конкретній галузі знань (діяльності).

Низка зарубіжних досліджень пояснює роль роботодавців, як експертної групи в оцінюванні якості освіти, як таку, яка спроможна зробити об'єктивний погляд на рівень підготовленості випускника,

результативність навчального процесу університету, вклад викладачів у професійну компетентність майбутнього спеціаліста, рівень співпраці роботодавців з університетом та бажаність його випускників на робочих місцях.

Як зазначають Р. Дікер, М. Гарсія, А. Келлі та Х. Малруні [Dicker, 2019] у своєму дослідженні щодо сприйняття персоналом, студентами та роботодавцями значення якості освітніх послуг у вищій освіті, для роботодавців важливе значення має кінцевий продукт – професійні навички, які має у своєму арсеналі випускник після закінчення вузу і можливість продемонструвати їх на співбесіді. Однак, одну із ключових ролей грають особистісні якості особистості, адже вони вказують на те, як, ймовірно, буде виконувати свою роботу фахівець, як буде співпрацювати та спілкуватися із різноманітним колом інших членів команди.

Висновки дослідників показують, що для роботодавців найважливішими атрибутами високоякісних випускників є саме особисті навички. Також роботодавці підкреслюють важливість ролі університетів у наданні допомоги всім студентам розвивати та демонструвати свої особисті якості, можливо, завдяки навчальним груповим завданням, де надаються можливості для ефективної спільної роботи, яка допоможе випускнику стати невід'ємним членом професійної команди. Важливо допомогти студентам усвідомити, наскільки важливо докладати зусилля, щоб зрозуміти, які навички вони розвивають за допомогою різних навчальних завдань та заходів, чому це важливо, що вони допоможуть продемонструвати та яку користь принесуть у майбутньому [Dicker, 2019].

У своєму дослідженні сприйняття категорії якості у вищій освіті Клер Чуа [Chua, 2004] робить висновки, що роботодавці бачать якість світи, як насамперед, те, що пов'язане з результатами навчально-виховного процесу студента (перш за все - набір навичок, які студент «приносить» на робоче місце).

Також, на думку роботодавців, важливим чинником, який впливає на рівень освіти студента є готовність до співпраці та використання комплексного підходу до покращення якості освіти, що включає поліпшення рівня навчальних досягнень студентів, результативності системи виховання, забезпечення розвитку студентів, як особистостей, поліпшення соціального авторитету навчального закладу, забезпечення соціального захисту студентів, тощо [Chua, 2004].

У своєму підручнику «Освіта до зайнятості: проектування системи, яка працює» дослідники Мурshed М., Фаррелл Д. та Бартон Д. [Mourshed, 2012] зазначають, що не лише університет несе відповідальність за надання спектру корисних професійних навичок випускнику, сьогодні роботодавці можуть співпрацювати з навчальними закладами та робити свій внесок у розвиток рівня кваліфікованості майбутніх фахівців. Наприклад, чимало роботодавців в Америці співпрацюють з університетами, щоб забезпечити відповідність змісту навчальної програми своїм професійним вимогам. Дуже часто компанії, які турбуються про потік креативних кадрів у майбутньому, беруть активну участь у всьому, починаючи від розробки навчальних програм, закінчуючи навчанням та наставництвом у практиці студентів для того, щоб нові працівники набули навичок, необхідних бізнесу [Mourshed, 2012].

Висновки до II розділу.

Процедура оцінювання в освіті завжди займала пріоритетне місце. Освітню дійсність можна виміряти (оцінити) через якість і кількість. Якість традиційно розвивається через опис ознак, кількість ототожнюється з мірою числом. Оцінити - значить проаналізувати якісний стан об'єкта, кінцевий результат якоїсь діяльності.

Значення дослідження думки роботодавців шляхом експертного оцінювання передусім у тому, що воно допоможе простежити рівень якості надання освітніх послуг.

Валідність експертного оцінювання значною мірою залежить від організації процедури збору, аналізу та статистичної обробки цих суджень. Для проведення якісної експертизи важливим є її правильна організація. Для цього необхідно: сформулювати критерії вибору експертів; розробити спосіб відбору експертів; визначити тип і регламент взаємодії членів експертної групи; провести аналіз результатів експертизи.

Для забезпечення валідності експертного оцінювання дослідник повинен бути здатний оцінити проблему, до вирішення якої доцільно залучити експертів, організувати інформаційне забезпечення процесу розробки рішень експертами, розробляти можливі напрямки дії для вирішення проблеми експертними методами, здійснювати оцінку альтернатив, вибирати і обґрунтовувати раціональні (оптимальні) варіанти дій для вирішення проблеми експертними методами, організувати і контролювати виконання рішення.

У свою чергу, однією з найбільш складних для забезпечення валідності експертного оцінювання є проблема підбору експертів.

Основними вимогами до експертів є: компетентність, здатність до вирішення творчих завдань, об'єктивність оцінювання, позитивне ставлення до експертизи, аналітичність і широта мислення, конструктивність мислення, колективізм і самокритичність.

Оскільки роботодавець є особою, яка приймає працівника на роботу, він може скласти думку про рівень його компетентності, а, отже, і про якість надання працівнику освітніх послуг. Роль роботодавців, як експертної групи, в цьому питанні полягає у висловленні суб'єктивних думок щодо того, як надання освітніх послуг впливає на професіоналізм працівника, чи є важливим рівень освіти, повнота освіти, статус навчального закладу та інші характеристики для прийому на роботу, тощо.

Розділ III: ДОСЛІДЖЕННЯ ДУМКИ РОБОТОДАВЦІВ З ЗАСТОСУВАННЯМ МЕТОДУ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ

Вступ до III розділу

Питання якості освіти – одне із центральних у нинішній освітній політиці та науці. Думка про те, що якість вищої освіти в Україні помітно знизилась, нині широко поширена як у науковому середовищі, так і серед роботодавців, політиків, громадськості. Дані міжнародної статистики вже не один рік констатують тенденцію падіння рейтингу України за показником якості освітніх систем [Полянський, 2012].

Усе це викликає стурбованість про стан вітчизняної освіти і вимагає відповідного наукового аналізу, прогнозування та вироблення практичних рекомендацій щодо виправлення становища.

У високій якості освітніх послуг зацікавлені як окрема особа, так і держава, що має виступати гарантом національних інтересів. Крім того, до якості освіти виявляє зацікавленість і роботодавець. Отже, сьогодні існує наукова необхідність проведення дослідження з застосуванням методу експертного оцінювання на прикладі дослідження думки роботодавців, що полягає в отриманні об'єктивної інформації про надання освітніх послуг в Україні.

3.1. Опис процедури розвідувального дослідження

За для випробування методу експертного оцінювання було проведене розвідувальне дослідження якості надання освітніх послуг на прикладі думки роботодавців. Дослідження виконувалось згідно з послідовною процедурою проведення експертного оцінювання, запропонованої Е. П. Тавокіним [Тавокин, 2018].

1-й етап (Підготовчий). На цьому етапі дослідником здійснюються розробка програми, визначення цілей і завдань оцінювання, уточнення об'єкта, предмета і гіпотез, визначення вимог до якостей експерта, вибір методу організації роботи експертів, побудова сценарію експертного

оцінювання, проектування інструментарію експертного оцінювання (протоколів, анкет, карток, бланків), підготовка технічних засобів.

Об'єкт дослідження: якість надання освітніх послуг;

Предмет дослідження: якість надання освітніх послуг на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Мета дослідження: дослідження експертної думки роботодавців щодо якості надання освітніх послуг на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Завдання дослідження:

1. Отримання об'єктивної експертної інформації щодо якості надання освітніх послуг на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
2. Визначення основних критеріїв якості надання освітніх послуг роботодавцями;
3. Аналіз та інтерпретація експертної інформації, отриманої в ході дослідження.

Дослідницькі питання:

1. На якому рівні знаходиться співпраця роботодавців з факультетом соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?
2. Якою є результативність навчального процесу на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка на думку роботодавців?
3. Які основні навички та якості випускника є пріоритетними для роботодавця при прийомі на робоче місце?
4. Якими є професійні вимоги роботодавців до випускників-соціологів?

Теоретична інтерпретація понять:

Якість надання освітніх послуг - сукупність релевантних особливостей та ознак об'єкта, що є вирішальними у здатності до задоволення дійсних і очікуваних запитів, а також потреб учасників освітнього процесу в навчальних закладах [Лісецька, 2001].

Емпірична інтерпретація понять:

На основі опрацьованої літератури було визначено чотири основні критерії за допомогою яких можна емпірично дослідити категорію «якість надання освітніх послуг»:

1. співпраця роботодавців з університетом;
2. результативність навчального процесу;
3. навички та якості випускника;
4. професійні вимоги роботодавців.

Операціоналізація понять:

Таблиця 1

Операціоналізація понять дослідження

Індикатор (критерій)	Запитання
1. Співпраця роботодавців з університетом	1. Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка? 2. Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

	<p>3. На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?</p> <p>4. На Вашу думку, чи є достатнім теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?</p> <p>5. Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця?</p>
<p>2. Результативність навчального процесу</p>	<p>1. Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?</p>

3. Навички та якості випускника

1. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?
2. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-аналітика?
3. Охарактеризуйте основні професійні якості, якими

повинен володіти випускник
для прийому на роботу?

<p>4. Професійні вимоги роботодавців</p>	<p>1. На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?</p> <p>2. Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?</p>
--	--

	<p>3. Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?</p>
--	--

Визначення вимог до якостей експертів: Щодо визначення основних вимог до експертів було обрано підхід Ю. К. Бабанського, який виділяє:

- компетентність;
- креативність, розвинуті творчі здібності, що дозволяють аналізувати проблемні ситуації та знаходити шлях розв'язку протиріч;
- відсутність схильності до конформізму, прийняття думки більшості;
- наукова об'єктивність;
- аналітичність, широта й конструктивність мислення;
- позитивне ставлення до інновацій, відсутність консерватизму, тобто прагнення дотримуватися один раз обраної позиції [Бабанский, 1977].

Метод організації роботи експертів: Індивідуальне (персональне) експертне оцінювання - метод інтерв'ю. Метод передбачає бесіду організатора експертизи (прогнозиста) з спеціалістом-експертом у певній галузі знань, що проводиться у відповідності за заздалегідь розробленою програмою. Прогнозист ставить перед експертом питання відносно перспектив розвитку об'єкта прогнозування. В процесі проведення індивідуального опитування програма дослідження може неодноразово корегуватися в наслідок отримання нової інформації на проміжних етапах дослідження [Грабовецький, 2010].

Сценарій експертного оцінювання: Експертне оцінювання проводилося з 12-го по 24-те травня 2020 року шляхом проведення інтерв'ю по телефону, середня тривалість інтерв'ю – 10хвилин.

Інструментарій експертного оцінювання: Для проведення розвідувального дослідження з застосуванням методу експертного оцінювання щодо визначення якості надання освітніх послуг на прикладі дослідження думки роботодавців було розроблено інструментарій – гайд експертного оцінювання, що містить чотири блоки із загальною кількістю в 12 основних питань. Інструментарій створено українською та російською мовами (див. Додаток 1).

Технічні засоби: Дослідження було проведене з експертами в телефонному режимі. Технічними засобами слугували телефон, за допомогою якого здійснюватиметься мобільний зв'язок та диктофон для запису експертної інформації та подальшої її інтерпретації.

2-й етап (Підбір експертів). На цьому етапі було здійснено пошук потенційних експертів, оцінка їх компетентності, визначення оптимальної чисельності експертної групи та її формування.

Обґрунтування вибірки: Вибірка ґрунтується на дослідженні, проведеному факультетом соціології у 2020 році серед колишніх випускників стосовно їх працевлаштування.

Генеральна сукупність: N=25. Серед всіх опитаних було обрано лише тих випускників, які визначили, що працюють за фахом у компаніях на момент дослідження. Таким чином було сформовано список з 25 компаній, які потрапили до вибірки: StarLightMedia, ТРК Україна, Gfk Ukraine, Центр соціальних експертиз, Kantar, 1+1, Бюро Маркетингових технологій, Укравтодор, EVO, Corestone Group, Irex, Факультет соціології КНУ ім. Тараса Шевченка, Академія ДТЕК, YouScan, Progest Bureau, Touchpoll Research, Urban Curators, Київський міжнародний інститут соціології, Seetarget, Український католицький університет, Q&Q Digital,

Amway Europe, Жіночий консорціум України, ТРК Україна, Метінвест, Соціополіс, Фонд Ріната Ахметова.

Вибіркова сукупність: N=8. Рекрутинг експертів проводився шляхом звернень на електронні скриньки та пофілі компаній в Facebook, а також за особистої рекомендації викладачів факультету соціології.

Метод формування вибірки: теоретична вибірка. До експертів висувалось 2 основних критерія:

1. Компанія, в якій працює експерт, потрапила до генеральної сукупності.
2. Експерт повинен бути співробітником, який безпосередньо відповідає за набір персоналу або є керівником випускників факультету соціології КНУ імені Тараса Шевченка.

В ході дослідження з 25 компаній відгукнулось – 8. Експерти, що були визначені працівниками компаній, як компетентні особи у даному питанні і чиї контактні дані були надані для подальшої комунікації - потрапили до вибіркової сукупності.

3-й етап (Збір експертної інформації). Найважливішими компонентами правильного виконання цього етапу для дослідника є: організація умов роботи експертів, опитування відповідно до заданої методики експертного оцінювання, реєстрація даних в облікових документах, а також первинна обробка даних.

4-й етап (Результуючий). Дослідник на цьому етапі повинен послідовно виконати наступні завдання: збір та перевірка даних, ручна або машинна обробка, аналіз індивідуальних експертних суджень - перевірка на суперечливість, аналіз сукупності експертних суджень - визначення узгодженості думок, виділення груп експертів з близькою думкою при наявності суттєвих розбіжностей у відповідях, виявлення причин розкиду думок, узагальнення результатів, побудова висновків, розробка рекомендацій, аналіз і оцінка ефективності використання методу.

Детальному опису обробки та аналізу даних, отриманих в процесі дослідження, присвячені два наступні розділи дипломної роботи.

3.2. Методичні висновки дослідження

Дослідження тривало з 12-го по 24-те травня 2020 року

Середній час інтерв'ю: 15 хвилин 37 секунд

Мінімальний час інтерв'ю: 6 хвилин 27 секунд

Максимальний час інтерв'ю: 31 хвилина 13 секунд

Особливості рекрутингу: Рекрутинг експертів проводився у два етапи. На першому етапі було звернено до усіх компаній, які потрапили у вибірку (25 компаній) шляхом відправлення листа на пошту компанії та повідомлення в Facebook з проханням дати контакт людини, яка відповідає за набір персоналу, або безпосередньо керує випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка. На першому етапі рекрутинг мав три хвилини нагадувань. Таким шляхом було досягнуто двох експертів. На другому етапі серед викладачів факультету було розповсюджено список з компаніями з проханням надати контакт людей, які працюють у тій чи іншій компанії. Після цього було надіслане прохання зв'язати з людиною, яка була б компетентна в проблемі, опираючись на два критерії:

1. Компанія, в якій працює експерт, потрапила до генеральної сукупності.

2. Експерт повинен бути співробітником, який безпосередньо відповідає за набір персоналу або є керівником випускників факультету соціології КНУ імені Тараса Шевченка.

Таким чином вдалося досягнути ще шістьох експертів. З усіма експертами було встановлено попередню домовленість про час проведення та особливості інтерв'ю, описано мету дослідження, уточнено посаду експерта та повідомлено про запис розмови на диктофон.

Проблема рекрутингу полягала в тому, що експерти – важкодоступна група в міру своєї зайнятості. По-перше, спосіб рекрутингу шляхом

звернення на електронну пошту та у Facebook був малоефективним, адже компанії майже не відгукувалися. Дуже рідко після прямого звернення до експертів вони погоджувались на інтерв'ю. Велика частка залишали повідомлення без відповіді. Гіпотетично, це пов'язано з браком вільного часу.

Таблиця 2

Список зарекрутованих експертів

ППП експерта	Назва компанії	Посада
1. Сидоров Микола	Факультет соціології КНУ ім. Тараса Шевченка	Завідувач кафедри методології та методів соціологічних досліджень факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка
2. Харченко Олена	YouScan	Дослідниця соціальних медіа, керівниця складу аналітики SML
3. Боровський Олексій	Seetarget	Директор компанії
4. Звонова Ірина	Irex	Керівник відділу HR
5. Нагорняк Катерина	Академія ДТЕК	Менеджер з аналітики Депаратменту по роботі з внутрішнім клієнтом
6. Кривослицька Леся	Kantar	HR-директор
7. Шевченко	Q&Q Digital	Керівник кількісних

Тетяна		досліджень
8. Нікітіна Тетяна	ТРК Україна	Директор департаменту аналітики

3.3. Змістовні висновки дослідження

У ході проведення експертного дослідження було встановлено часовий проміжок, в якому експерту було найбільш зручно долучитися до комунікації з дослідником. Опитування було проведено за допомогою інтерв'ювання експертів та записане на диктофон, після чого дослідником були написані стенограми експертного оцінювання (див. Додаток 2).

В процесі написання стенограм експертного оцінювання було здійснено первинну обробку даних, яка заключалася в виключенні суржиків, довгих пауз, тавтології, слів-паразитів, тощо, за для полегшення інтерпритації суджень експертів.

Наступним етапом було зведення суджень стосовно кожного питання, що були поставлені роботодавцям:

1. Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

В загальному співпрацю експертів з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка можна назвати плідною. У всіх компаніях було зафіксовано досвід роботи експертів з випускниками факультету. Дехто співпрацює з ними тривалий час, тому бачить значний ріст випускників.

Експерти зазначають, що часто є тімлідами, наставниками випускників, деякі виступають як генераторами фахівців, так і їх споживачами. Вони цікавляться новими кадрами та нерідко самі рекомендують випускників на вакантні посади у компаніях, залучають їх до виконань різного роду практичних і теоретичних завдань на макро та мікрорівнях.

Експерти зазначають, що задоволені співпрацею з випускниками, позитивно відгукуються про рівень підготовки фахівців, а самих студентів описують, як мотивованих і зацікавлених навіть у порівнянні з випускниками факультетів соціології інших вузів. Для тих студентів, які дійсно мають бажання, експерти, як роботодавці, готові йти на контакт, завжди відкриті до співпраці.

2. Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Більшість експертів визначають рівень кваліфікації випускників факультету соціології, як високий, навіть порівнюючи з іншими випускниками з фаху соціології, роблячи акцент на тому, що попередній досвід співпраці не змушував їх розчаровуватися.

Як правило, випускники компетентні в профільних і загальних питаннях, мають досвід в вирішенні різного роду завдань, розуміють, як проводити дослідження, формулювати запитання, які є дослідження, що таке вибірка та як її рахувати, також вони компетентні в фінансово-адміністративних питаннях, складанні звітів, заповненні документів, тощо.

З одного боку експерти зазначили, що випускники показують високий рівень підготовки на факультеті та заявляють про нього як такий, з яким можна конкурувати, студенти в роботі показують гарні якості.

З іншого боку, деякі роботодавці зазначили, що рівень кваліфікації студента більшою мірою залежить не від факультету, а від конкретної людини, її здібностей, бажання вчитися. Експерти зазначають, що існує різний досвід, як вдалий, так і невдалий. Мотивованість конкретного випускника є одним з головних критеріїв тут, адже така людина завжди готова заповняти прогалини в знаннях, багато вчитися і давати швидкі результати.

Серед провалів у знаннях та навичках студентів експерти визначають необхідність покращення підготовленості до роботи в SPSS. Рекомендують факультету зробити акцент на вивченні більш прикладних методів аналізу

Деяким експертам було важко однозначно відповісти на запитання про рівень кваліфікації, пояснюючи це тим, що студенти відмінно володіють теоретичним матеріалом, але та частина соціологічних досліджень і методологій, яка повинна була викладатися на такому ж рівні, як теоретична частина, поки ще низька. Кваліфікація в цьому сенсі - дуже складний конструкт, в порівнянні зі студентами інших університетів – вона висока, в порівнянні з тим, якою вона повинна бути – це ще не достатній рівень, щоб легко увійти в професійне середовище і спокійно себе почувати на початковому етапі.

3. На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Даючи характеристику практичним навичкам випускників факультету соціології, експерти зійшлись на думці що в цій царині потрібно багато працювати, зазначаючи, що їм хотілось би вищий рівень володіння знаннями у практичній сфері, особливо це стосується аналізу даних.

Експерти вважають, що в порівнянні з іншими вузами, на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка є достатньо багато практичної роботи, яка на перших етапах дозволяє студенту заявити про себе. На етапі збору даних студент уже має відповідні навички, про що важко сказати, коли мова йде, наприклад, про координацію всього дослідницького проекту.

Також експерти відзначають, що це є великою рідкістю, коли факультет здатен надати достатній рівень практичних навичок, тим більше, якщо мова йде про роботу у якійсь специфічній сфері, наприклад, медіа. Достатньою є база, на основі якої люди, які приходять після закінчення навчання, реалізують свої конкретні навички. Нерідко роботодавці дають

необхідні практичні знання фахівцеві під час безпосередньої співпраці з ним.

З іншого боку, експерти зазначають, що вища освіта не повинна бути виключно практичною, а в основному має бути теоретичною, ключова цінність, яку несе університет, в тому, щоб навчити студента мислити, підказати важливі джерела і особистості, які повинні бути в фокусі, в цьому сенсі факультет справляється, але після закінчення навчання випускник ще не можна спокійно і впевнено йти на першу роботу, це і зумовлено прогалиною в практичних навичках.

4. На Вашу думку, чи є достатнім теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Експертна думка щодо рівня теоретичних знань випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка є одноставною: цей рівень є абсолютно достатнім.

Експерти зазначили, що, не дивлячись на те, що теоретичні знання даються в достатньому обсязі, інша справа полягає в тому, наскільки вони сприймаються студентами під час навчання. Знову ж таки, тут роль відіграє мотивованість кожного окремого індивіда.

Якихось базових теоретичних речей, як, наприклад, знання соціологічних теорій, цілком досить, але знову експерти наголошують на провалах в знаннях та вміннях застосовувати теорію на практиці. Теорія неминуче повинна переходити в реальне життя і цей місток хоч плюс-мінус повинен давати випускнику спокій і впевненість у своїх силах, на думку експертів.

5. Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця?

Враховуючи думку роботодавців стосовно цього питання, випускників факультету соціології Київського національного університету

імені Тараса Шевченка можна назвати дуже бажаними працівниками. Це зумовлено тим, що оцінюючи бажаність випускників за шкалою від 1 до 10, де 1 – зовсім не бажані, 10 – цілком бажані, троє експертів поставили максимальних 10 балів, а відповіді інших експертів коливалися в межах від 7 до 9 балів.

Деякі експерти вважають, що більшою мірою все залежить не від вузу, а від конкретної людини, тому що бувають ситуації, в яких у фахівця все добре, наприклад, з технічною частиною, але погано розвинені комунікативні здібності, що є дуже важливими. Параметрів вибору працівника на посаду є дуже багато і університет з них далеко не найголовніший, важливі і аналітичні здібності, і знання, і, безперечно, вміння спілкуватися в колективі, компанійськість, риси характеру індивіда.

Є і ті експерти, які при виборі фахівця на ту чи іншу посаду, не звертають особливу увагу на вуз. Вони пояснюють свою думку тим, що люди, які мають освіту факультету соціології володіють високою кваліфікацією, саме тому це відіграє свою роль при відборі, але комплексний погляд важливіше, ніж звернення уваги лише на університет, який закінчив випускник. В більшості випадків випускники КНУ мають досить високі знання і загалом є бажаними співробітниками.

Роботодавці віддають перевагу випускникам над досвідченими працівниками, що мають за плечима тривалий досвід роботи в інших компаніях, з тієї причини, що у студентів, які щойно закінчили навчання, вищий рівень мотивованості, який змушує дуже швидко адаптуватися до різного роду змін.

6. Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?

В основному, думки роботодавців щодо цього питання багато у чому збігалися. Серед основних показників якісної підготовки випускника, які виділили експерти є:

1. Теоретична та практична база. Важливу роль відіграє той багаж знань, який випускник потенційно повинен був отримати, особливо те, що стосується практичного застосування, соціологічних теорій. Теоретична база і практичний досвід є досить важливими показниками якісної підготовки, плюсом є якість профільне стажування чи проходження практики, можливо, навчання закордоном. Як зазначають експерти, якщо студент за роки навчання мав певний досвід роботи в сфері соціології, то це говорить про його зацікавленість. Наявність якогось стажування корелює з професійною діяльністю випускника, науковою роботою. Експерти вважають, що на факультеті соціології мало практики і вона не зовсім відповідає ринку, тому, що класичних соціологів зараз дуже мало потрібно, натомість на ринку потрібен, наприклад, маркетинг.

2. Бажання і мотивація. Дуже цінним і показовим є вміння у випускників генерувати ідеї, ініціювати щось, пропонувати зміни, і не бути пасивним.

3. Критичне та системне мислення. Для випускника є важливим уміння думати, логічно аргументувати, комплексно оцінювати той, чи інший предмет дослідження, в цілому значну роль відіграє уміння знаходити інформацію, комплексно її систематизувати і аналізувати.

4. Технічні навички. Знання методів та статистичних програм, уміння складати анкети, розробляти вибірку, працювати в SPSS і R з даними, поглиблені знання Excel, вміння скласти презентацію і презентувати її, тощо. Важливим є вміння швидко виконувати поставлені завдання.

5. Знання суспільства та порядку денного. Базова грамотність та широта поглядів, знання історії, вивчення нових методик – все це є дуже важливими компонентами якісної підготовки випускника. Значну роль відіграє також рівень володіння англійською мовою.

7. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?

Виділяючи основні критерії, за якими роботодавці обирають на посаду соціолога-виконавця, думка експертів загалом була односпайною.

По-перше, такими критеріями є вміння виконувати свої функціональні обов'язки, знати теоретичні, практичні моменти дослідження і уміти їх реалізувати та пояснювати.

По-друге, важливу роль відіграють досвід, самостійність, активність, ініціативність та бажання працювати. Готовність запропонувати своє бачення, адже компанії треба незалежний гравець, якому ніхто не буде підказувати як правильно робити дослідження

По-третє, невід'ємним фактором є наявність у фахівця комунікативних навичок та уміння працювати в команді.

По-четверте, експерти звертають увагу на якісне, вчасне та швидке виконання роботи. Важливим також є питання ціни виконання того чи іншого завдання.

По-п'яте, для соціолога-виконавця вкрай важливими показниками є профільність освіти, технічні навички та знання мов. Також експерти виділяють важливість наявності критичного мислення та широти кругозору фахівця.

8. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-аналітика?

Визначаючи критерії, за якими роботодавці обирають на посаду соціолога-аналітика, можна сказати про тяжіння думок до наявності у фахівця наступного спектру показників.

Перше і найголовніше, що виділяють експерти – рівень володіння програмами для статистичної обробки даних: це SPSS, R, обов'язково просунутий рівень Excel. У фахівця повинно бути вміння логічно зв'язати відповіді, які він отримує в масиві даних з тим, що намагається побачити, а також вміння критично охарактеризувати результати.

Експерти наголошують, що вкрай важливу роль тут відіграють аналітичні здібності, математичні знання та знання статистики, розуміння

даних і того, як правильно їх зібрати, проаналізувати, подати, візуалізувати. Глибина мислення. У фахівця на високому рівні повинен бути загальний розвиток. Він повинен уміти знання з якоїсь конкретної сфери застосувати на свою, багато читати, щоб розуміти, що відбувається на ринку, знати тренди і знати статистику, щоб розуміти, що зробити з масивом і. Безперечно, важливу роль відіграє знання методології.

Важливою складовою є практика подібної роботи і досвід особистості. Часто експерти звертають увагу на наявність публікацій у фахівця, це, в якійсь мірі, говорить про його професійні навички та профільний досвід в сфері.

Загалом експерти нерідко зазначали, що критерії підбору на посаду соціолога-виконавця та соціолога-аналітика не дуже відрізняються між собою, просто до аналітика висувається вищий рівень професійних вимог, а всі критерії на цю посаду розглядаються більш поглиблено.

9. Охарактеризуйте основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу?

Характеризуючи основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу, варто зазначити, що важливою складовою для експертів є володіння випускника профільними навичками, глибина знань та уміння швидко вчитись, а також компетенція фахівця, як користувача спеціальних програм для аналізу.

Експерти зазначають, що у професійній діяльності існує необхідність випускника у володінні мінімальним тайм-менеджментом та розумінням роботи організації, її внутрішньої структури.

Фахівець повинен мати комунікативні здібності, бути схильним до роботи в команді, вміти доносити свою думку аргументувати її, відстоювати свою позицію. У випускників повинен бути свіжий погляд, інша думка, часом, абсолютно непридатні, дивні, інноваційні підходи, які повинні підживити сферу бізнесу і трансформувати, зробити її краще.

Незамінну роль відіграє для експертів і розуміння у випускників того, як працює суспільство, наявність критичного мислення, загальної ерудиції, знання тенденцій та порядку денного. Дуже важливими виступають особистісні якості, велике бажання навчатись та дізнаватись більше.

Також деякі експерти зазначили, що визначення основних професійних якостей, якими повинні володіти випускники, безпосередньо залежать від посади на яку вони претендують.

10. На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?

Говорячи про різницю у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології, можна сказати, що у даному питанні експерти розділилися на два табори: перші вважають, що різниця є суттєвою, а другі – що різниці, як такої для них, як роботодавців та для їх компанії немає, відповідно, при прийомі на роботу не звертають увагу на освітній рівень випускника.

Експерти, які наголошують на різниці в підготовці бакалаврів та магістрів, вважають останніх більш підготовленими, зі сформованим критичним мисленням, більш вираженою незалежністю та вищими професійними навичками.

Тут принципова різниця полягає в тому, що бакалавр – це виконавець, який повинен вміти провести дослідження, проаналізувати певним чином, а магістр – спеціаліст, який повинен знати, в якому випадку це дослідження треба проводити, які парадигми і методи необхідно обирати, тобто у магістра є розуміння, які команди треба давати.

Експерти, які зазначили, що для них та їх компанії неважливо, брати на роботу магістра чи бакалавра, пояснюють свою думку тим, достойні, кваліфіковані і здібні випускники зустрічаються і там, і там. Такі експерти

підходять до підбору комплексно, більше звертаючи увагу на виконання практичного завдання, як етапу проведення співбесіди.

Щоправда ця група експертів зазначає, якщо людина подає своє резюме і в ньому написано «магістр», то на рівні сприйняття це звучить дійсно більш переконливо і плюсом до того є розуміння, що це повна вища освіта, певний ступінь, тому експерти вказують, що з двох людей з однаковим рівнем знань скоріше візьмуть таки магістра, ніж бакалавра.

11. Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?

Відповідаючи на питання про найбільш та найменш пріоритетні навчальні заклади, на які експерти звертають увагу при прийомі випускника на роботу, можна сказати, що думки роботодавців були майже одноставними.

Вказуючи навчальний заклад, який би мав найбільший пріоритет для них – п'ять експертів вказали Київський національний університет імені Тараса Шевченка і один респондент вказав Національний університет "Києво-Могилянська академія".

Описуючи найнижчий пріоритет, думки експертів тяжіли до Українського католицького університету, як описують роботодавці, така думка пов'язана, по-перше, з тим, що рідко вдавалось плідно працювати зі студентами вузу, а по друге, що досвід та знання щодо підготовки в університеті дозволяють скласти таку думку.

Національний університет "Києво-Могилянська академія" та Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна також були визначені експертами, як одні з найбільш пріоритетних.

Двоє експертів вказали, що для них абсолютно неприпустимим є вищий навчальний заклад, який закінчив випускник, вибір на користь того чи іншого випускника при прийомі на роботу буде залежати від рівня підготовки фахівця.

12. Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?

У своїх побажаннях до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології роботодавці в основному зробили акцент на необхідності поглиблення у студентів розуміння зв'язки між теорією і практикою.

Експерти неодноразово наголошують на необхідності створення студентами більшої кількості особистих проектів, які б вчили відразу перекладати теорію на практику, адже дуже багато, хто говорить про критичне мислення, але дуже мало де цього можуть навчити.

Експерти рекомендують проводити більше семінарів і курсів з залученням представників та експертів компаній, які би розказували про себе студентам, а вони б переймали досвід, можливо, залучались би до стажування.

Щодо поліпшення навиків випускників, експерти вважають, що необхідно підтягувати знання в сфері аналізу даних, ініціювати вивчення студентами мов на факультеті, впроваджувати більш сучасні способи викладання та надавати максимально новітню інформацію, поліпшувати професійні маркетингові навички, таргетування. Роботодавці також вказують, що було б не погано розвивати у студентів вміння копірайтингу, можливо, навіть навчати володінню дизайнерськими програмами для обробки фотографій.

Серед побажань до студентів: бути більш активними, цікавитись новою інформацією в царині своєї науки, бути ініціативними та відкритими до нових можливостей.

Аналіз індивідуальних експертних суджень - перевірка на суперечливість: даний аналіз не показав наявності жодних суперечливих суджень в висловленні своїх думок експертами. Роботодавці відповідали на запитання дослідника чітко, послідовно та логічно.

Аналіз сукупності експертних суджень - визначення узгодженості думок: аналіз дозволив зазначити, що відповіді експертів збігались у багатьох моментах, не було різке відмінних думок, які б впливали на загальну узгодженість. Також не було виявлено групи експертів з близькою думкою при наявності суттєвих розбіжностей у відповідях, оскільки даному дослідженню не притаманний розкид думок експертів

Узагальнення результатів дослідження. На початковому етапі дослідження було висунуто чотири основні дослідницькі питання, тож узагальнення результатів даного дослідження полягає у характеристиці відповідей на дані питання:

1. На якому рівні знаходиться співпраця роботодавців з факультетом соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Співпраця роботодавців з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка є досить плідною. Існує позитивний відгук про студентів і опис їх, як мотивованих і зацікавлених, навіть у порівнянні з випускниками інших вищих навчальних закладів.

Було зазначено, що рівень кваліфікації випускників факультету соціології, є досить високим і говорить про якісну підготовку фахівців. У більшості випадків вони є бажаними працівниками для роботодавців, а сам

вищий навчальний заклад є одним з найкращих у підготовці фахівців саме у сфері соціології.

2. Якою є результативність навчального процесу на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка на думку роботодавців?

Експертна думка щодо рівня теоретичних знань випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка говорить про те, що цей рівень є абсолютно достатнім.

Експерти зазначили, що, не дивлячись на те, що теоретичні знання даються в достатньому обсязі, інша справа полягає в тому, наскільки вони сприймаються студентами під час навчання.

Роботодавці вважають, що на факультеті соціології мало практики і вона не зовсім відповідає ринку, тому що класичних соціологів зараз дуже мало потрібно, натомість на ринку потрібен, наприклад, маркетинг, знання в сфері медіа.

В своїх рекомендаціях вони наголосили на необхідності поглиблення у студентів розуміння зв'язки між теорією і практикою та залучення студентів до більшої кількості особистих проєктів, які б вчили відразу перекладати конкретні теорії на практику.

3. Які основні навички та якості випускника є пріоритетними для роботодавця при прийомі на робоче місце?

По-перше, це теоретична та практична база. Важливу роль відіграє багаж знань, який випускник потенційно повинен був отримати, особливо те, що стосується практичного застосування знань.

По-друге, це бажання і мотивація. Дуже цінним і показовим є вміння у випускників генерувати ідеї, ініціювати щось, пропонувати зміни, і не бути пасивним.

По-третє, наявність критичного та системного мислення. Для випускника є важливим вміння думати, логічно аргументувати, комплексно оцінювати той, чи інший предмет дослідження, в цілому значну роль

відіграє уміння знаходити інформацію, комплексно її систематизувати і аналізувати.

По-четверте, технічні навички. Знання методів та статистичних програм, уміння складати анкети, розробляти вибірку, працювати в SPSS і R з даними, поглиблені знання Excel, вміння скласти презентацію і презентувати її, тощо. Важливим є вміння швидко виконувати поставлені завдання.

По-п'яте, невід'ємним фактором є знання суспільства та порядку денного. Базова грамотність та широта поглядів, знання історії, вивчення нових методик – все це є дуже важливими компонентами якісної підготовки випускника. Значну роль відіграє також рівень володіння англійською мовою.

4. Якими є професійні вимоги роботодавців до випускників-соціологів?

Характеризуючи основні професійні якості, важливою складовою для експертів є володіння випускника профільними навичками, глибина знань та уміння швидко вчитись, а також компетенція фахівця, як користувача спеціальних програм для аналізу.

Експерти зазначають, що у професійній діяльності існує необхідність випускника у володінні тайм-менеджментом та розумінням роботи організації, її внутрішньої структури. Також фахівець повинен мати комунікативні здібності, бути схильним до роботи в команді, вміти доносити свою думку аргументувати її, відстоювати свою позицію.

Незамінну роль відіграє для експертів і розуміння у випускників того, як працює суспільство, наявність критичного мислення, загальної ерудиції, знання тенденцій та порядку денного. Дуже важливими виступають особистісні якості, велике бажання навчатись та дізнаватись більше.

Висновки до III розділу

Представлене у дипломній роботі розвідувальне дослідження виконувалось згідно з послідовною процедурою проведення експертного оцінювання в чотири етапи. На основі опрацьованої літератури було визначено чотири основні критерії за допомогою яких можна емпірично дослідити категорію «якість надання освітніх послуг»:

1. співпраця роботодавців з університетом;
2. результативність навчального процесу;
3. навички та якості випускника;
4. професійні вимоги роботодавців.

Експертне оцінювання проводилося з 12-го по 24-те травня 2020 року, шляхом проведення інтерв'ю по телефону, середня тривалість інтерв'ю – 10хвилин. Для проведення розвідувального дослідження з застосуванням методу експертного оцінювання щодо визначення якості надання освітніх послуг на прикладі дослідження думки роботодавців було розроблено інструментарій – гайд експертного оцінювання, що містить чотири блоки із загальною кількістю в 12 основних питань.

В ході проведення дослідження, було досягнуто мету, а також головні завдання, а саме:

1. Отримання об'єктивної експертної інформації щодо якості надання освітніх послуг на факультеті соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

2. Визначення основних критеріїв якості надання освітніх послуг роботодавцями;

3. Аналіз та інтерпретація експертної інформації, отриманої в ході дослідження.

Проведене розвідувальне дослідження дозволило визначити пізнавальний потенціал методу експертного оцінювання щодо якості надання освітніх послуг на прикладі дослідження думки роботодавців

Оскільки проблема підбору експертів є однією з найбільш складних для забезпеченні валідності експертного оцінювання, формування експертної групи полягало в визначенні професійного складу, кількості експертів та їх підборі.

Надійність і достовірність експертної інформації значною мірою залежали від організації процедури збору, аналізу та статистичної обробки цих суджень. Для проведення якісного експертного оцінювання важливим етапом була її правильна організація.

ВИСНОВКИ

У першому розділі дипломної роботи було обґрунтовано сутність методу експертного оцінювання в соціології, виокремлено основні функції та методи експертного оцінювання, описано процедуру проведення експертного оцінювання.

Експертне оцінювання в соціологічних дослідженнях забезпечує багатосторонність, об'єктивність, компетентність, комплексність практичних рішень. Метод включає процедури, спрямовані на отримання достатнього і необхідного набору думок фахівців з тієї чи іншої соціологічної проблеми.

Основними функціями експертного оцінювання на різних етапах соціологічного дослідження є: діагностична, прогностична, планувальна, проектувальна, інформаційна, мотиваційна, оптимізаційна. До умов виконання перерахованих функцій варто також віднести: використання науково обґрунтованих методів експертного оцінювання; порівняння споріднених характеристик об'єкту дослідження та кваліфікованість експертної групи.

Методи, що ґрунтуються на використанні експертного оцінювання, діляться на дві групи: індивідуальні експертні оцінки та групові експертні оцінки. Поділ на методи індивідуальних та колективних експертних оцінок проводиться в залежності від того, розробляється прогноз на основі висновків окремих ізольованих один від одного експертів, або групи експертів, які певним чином зв'язані між собою.

Методи індивідуальних експертних оцінок ґрунтуються на виявленні індивідуальних думок про розвиток досліджуваного об'єкта (процесу, явища), а методи групових експертних оцінок базуються на виявленні колективних думок про перспективи розвитку об'єкта прогнозування.

Процедура проведення експертного оцінювання складається з чотирьох послідовних етапів: підготовчого етапу, етапу підбору експертів, збору експертної інформації та результуючого етапу.

У другому розділі дипломної роботи було описано особливості застосування експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг, окреслено проблему забезпечення валідності експертного оцінювання, а також обґрунтовано роль роботодавців, як експертної групи, у дослідженні якості надання освітніх послуг.

Забезпечення валідності експертного дослідження значною мірою залежить від організації процедури збору, аналізу та статистичної обробки отриманої в ході дослідження інформації.

Проблема підбору експертів є однією з найбільш складних для забезпеченні валідності експертного оцінювання. Формування експертної групи полягає в визначенні професійного складу, структури (наприклад, може бути передбачено кілька підгруп, що спеціалізуються на оцінюванні різних показників), кількості експертів та підборі експертів.

Застосування методу експертного оцінювання для вимірювання якості надання освітніх послуг полягає в проведенні експертами аналізу проблеми з кількісною оцінкою думок і формальною обробкою результатів. Комплексне використання інтуїції, логічного мислення і кількісних оцінок з їх формальною обробкою дозволяє одержати ефективне рішення тієї чи іншої проблеми щодо якості освітніх послуг.

При виконанні своєї ролі експерти виконують дві основні функції: формують об'єкти і виконують вимірювання їх характеристик. Формування об'єктів здійснюється експертами на основі логічного мислення і інтуїції. Експертна діяльність має особливості, характерні тільки для неї. Предметом мислення експерта виступають події, процеси, які можуть бути прийняті соціумом під різним кутом зору.

Роль роботодавців, як експертної групи, полягає у висловленні суб'єктивних думок, щодо того, як надання освітніх послуг впливає на професіоналізм працівника, чи є важливим рівень освіти, повнота освіти, статус навчального закладу та інші характеристики для прийому на роботу, тощо.

Третій розділ дипломної роботи присвячений проведенню дослідження з застосуванням методу експертного оцінювання на прикладі дослідження думки роботодавців і включає в себе опис процедури розвідувального дослідження, обробку та аналіз даних, отриманих в процесі дослідження.

Як показало проведення розвідувального дослідження, якість надання освітніх послуг – багатокомпонентне явище. Воно включає не тільки знання, а й способи практичної діяльності, творчий досвід, ціннісні орієнтації особистості.

В сучасному світі, де знання, технології оновлюються швидше, ніж життя одного покоління людей, навчальний процес повинен логічно поєднувати у собі теорію та практику, бути спрямованим не тільки на засвоєння базових знань, а й на накопичення в студентів потреб, умінь і навичок самостійно засвоювати нові знання та інформацію і ефективно використовувати їх у своїй діяльності. Тільки при такому підході до навчального процесу можна забезпечити конкурентоспроможність фахівця на ринку.

Підвищення якості освіти вимагає залучення до навчального процесу сучасних засобів і методів пізнання, пов'язаних з новітніми технічними можливостями.

Сьогодні важливо зробити освіту максимально різноманітною, демократичною і особистісно-орієнтованою. Йдеться про такий важливий аспект якості надання освітніх послуг, як набуття студентом самостійності і самодостатності. Формування такої особистості є обов'язковою передумовою демократичності будь-якого суспільства і успішності сучасної економіки, що вимагає перебування на ринку найбільш відповідальних і активних фахівців.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Белова Л. О. Стан і проблеми здійснення управління якістю освіти та освітньої діяльності в Україні: експертне оцінювання / Л. О. Белова, В. Г. Бульба, О. В. Поступна // Теорія та практика державного управління. - 2018. – №2. – С. 8-17.
2. Білоус Т. М. Соціальна експертиза: сфера застосування та особливості відбору експертів / Т. М. Білоус // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. - 2015. - № 3(1). - С. 94-101.
3. Боднар О.С. Експертиза як складова управління школою / О.С. Боднар / Оцінювання якості роботи закладу освіти. –2004. – №1. – С.33-68.
4. Экспертные оценки в педагогических исследованиях / За ред. В. С. Черепанова. – М: Педагогика, 1989. – 152 с.
5. Экспертные оценки в социологических исследованиях/ За ред. С.Б Крымского, Б.Б. Жилин, В.И.Паниотто и др. – К: Наук.думка, 1990. – 11 с.
6. Экспертные оценки: Учебное пособие / За ред. А. И. Орлова. – М: ИВСТЭ, 2002. – 131 с.
7. Єсіна О, Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців / О.Г. Єсіна/Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. -2012. - №1. - С. 84 – 90
8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://ukrelectroprofspilka.org.ua/content/doc/zakon_pro_profspilki.pdf
9. Компетентность и компетенции: монография / За ред. А.Г. Сергеева. – В: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2010. – 107 с.
10. Корсак, К. Якість педагогічних вимірювань: нерозв'язана проблема / К. Корсак / Освіта і управління. - 1999. - №3. - С. 121-130
11. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання / За ред. Б. Є. Грабовецького. — В: ВНТУ, 2010. — 171 с.

12. Методы организации экспертизы и обработка экспертных оценок в менеджменте/ За ред Эйтингона В.Н., Кравец М.А., Панкратовой Н.П. – В: Воронеж, 2004. – 212 с.

13. Міжнародні стандарти якості освіти [Електронний ресурс] / Міністерство освіти та науки. – Режим доступу: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-70147.html>

14. Оптимизация процесса обучения/ За ред. Ю.К. Бабанского. – М: Педагогика, 1977. – 257 с.

15. Политический анализ и прогнозирование : учебник для бакалавриата и магистратуры / За ред. С. Г. Туронок. — М: Юрайт, 2016. — 291 с.

16. Психологическое тестирование / За ред Анастаси А., Урбиной С. – П: СПб, 2003. – 134 с.

17. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ «МарТ», 2005. – 448 с.

18. Соціальна експертиза в Україні: методологія, методика, досвід впровадження/ За ред. Ю.І. Саєнка. – К.: Ін-т соціології НАНУ, 2000. – 194 с.

19. Социологическое исследование: методология, программа, методы / За ред. В.А. Ядова. – М: Наука, 1972. – 240 с.

20. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / За ред. Е. П. Тавокина. — М: Юрайт, 2018. — 190 с.

21. Стрімке падіння вгору або які насправді місця посідає українська освіта у світових рейтингах [Електронний ресурс] / Полянський П. – Режим доступу: <http://education.unlan.net/ukr/detail/192419/>

22. Чередниченко, В. В. Применение экспертных оценок в социологических исследованиях. / В. В.Чередниченко/ Социологические исследования. – 1981. – №3. – С. 47-89.

23. Education to Employment: Designing a System that Works/ M. Mourshed, D. Farrell, & D. Barton, 2012. – 257 s.

24. Perception of Quality in Higher Education/ Clare Chua. – AUQA Occasional Publication, Proceedings of the Australian Universities Quality Forum. – 2004. – 35 s.

25. What does 'quality' in higher education mean? Perceptions of staff, students and employers. Studies in Higher Education/ R. Dicker, M. Garcia, A. Kelly and H. Mulrooney. – 2019. – 44 s.

26. Zapewnienia i oceny jakości kształcenia w szkole wyższej/ K. Lisiecka. – Katowice, 2001. – 98 s.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Доброго дня!

Дякую, що погодилися на інтерв'ю. Скажіть, будь ласка, якою мовою Вам комфортніше вести бесіду?

Мене звать Боюс Вікторія, в рамках дипломної роботи на факультеті соціології КНУ імені Тараса Шевченка я проводжу дослідження, присвячене оцінці якості надання освітніх послуг роботодавцями .

БЛОК 1 (Співпраця роботодавців з університетом)

1. Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка? (ЗОНДУЮЧІ Скажіть, будь ласка, чи працюють у Вашій компанії випускники факультету ? (Якщо ні – Чи працювали? (так) З якої причини більше не є співробітниками?)
2. **ЯКЩО ПРАЦЮВАЛИ ЧИ ПРАЦЮЮТЬ** Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?
3. На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?
4. На Вашу думку, чи є достатнім теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?
5. Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця? (СЛУХАЄМО. **ЯКЩО НЕМАЄ ВІДПОВІДІ ОДРАЗУ - Оцініть за шкалою від 1 до 10, де 1 – зовсім не бажані, 10 – цілком бажані?**)

БЛОК 2 (Результативність навчального процесу)

1. Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?

БЛОК 3 (Навички та якості випускника)

1. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?
2. За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-аналітика?
3. Охарактеризуйте основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу?

БЛОК 4 (Професійні вимоги роботодавців)

1. На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?
2. Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?

Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?

Щиро дякую Вам за приділений час! Ваша експертна думка була вкрай важливою для проведення даного дослідження!

Добрый день!

Спасибо, что согласились на интервью. Скажите, пожалуйста, на каком языке Вам комфортнее вести беседу?

Меня зовут Боус Виктория, в рамках дипломной работы на факультете социологии КНУ имени Тараса Шевченко я провожу исследование, посвященное оценке качества предоставления образовательных услуг работодателями.

БЛОК 1 (Сотрудничество работодателей с университетом)

1. Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко? **(ЗОНДИРУЮЩИЕ Скажите, пожалуйста, работают ли в Вашей компании выпускники факультета? (Если нет - Работали? (Да) По какой причине больше не являются сотрудниками?)**
2. **Если РАБОТАЛИ ИЛИ РАБОТАЮТ** Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?
3. По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?
4. По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?
5. Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя? **(СЛУШАЕМ. Если НЕТ**

ОТВЕТА СРАЗУ - Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 - совсем не желательны, 10 - вполне желательны?)

БЛОК 2 (Результативность учебного процесса)

1. Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

БЛОК 3 (Навыки и качества выпускника)

1. По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?
2. По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-аналитика?
3. Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

БЛОК 4 (Профессиональные требования работодателей)

1. По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?
2. Представьте ситуацию, что на одну должность в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

3. Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

Спасибо Вам за уделенное время! Ваше экспертное мнение было крайне важным для проведения данного исследования!

СТЕНОГРАМИ ІНТЕРВ'Ю ЕКСПЕРСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ

Стенограма №1

Експерт: Сидоров Микола

І: Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: Співпрацюємо, з тим, хто хоче. Частина випускників залишається в нас працювати. Ми є і генераторами фахівців і їх споживачами.

І: Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: Порівнюючи з усіма іншими випускниками з фаху соціології, у нас – найвищий рівень.

І: На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Р: Треба ще працювати над цим, не зовсім достатні і хочеться вищий рівень.

І: На Вашу думку, чи є достатнім теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Р: Теоретичні знання даються в достатньому обсязі, інша справа в тому, наскільки вони сприймаються.

І: Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця?

Р: Стовідсотково, на 10 із 10.

І: Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?

Р: Той багаж знань, який він потенційно повинен був отримати, особливо те, що стосується практичного застосування, соціологічних теорій, у нас мінус в тому, що, можливо, недостатній обсяг галузевих соціологій.

І: За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?

Р: Вміння виконувати свої функціональні обов'язки, знати теоретичні, практичні моменти дослідження і уміти їх реалізовувати, вміти пояснити.

І: За якими критеріями Ви, як роботодавець, на посаду соціолога-аналітика?

Р: І практика, і досвід, причому досвід під час навчання і те, як студент проявив себе під час практики, особливо 3-4 курс, вміння вчитися і розуміння, що те, що дається під час навчання – це часто заголовки тем, які треба вивчити.

І: Охарактеризуйте основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу?

Р: Це глибина знань і вміння вчитись, розуміння того, що час навчання дуже обмежений і тут неможливо дати всю інформацію, світ міняється, методи міняються, теорії міняються.

І: На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?

Р: Звичайно. Зараз змінена дуже сильно освітня програма бакалаврів з цього року, зміни радикальні, головним чином пов'язані з методами, з їх ієрархією і наповненням, але якщо в двох словах говорити про те, що повинен робити бакалавр, а що повинен робити магістр, на жаль МОН

сказало, що бакалавр – це особа, яка отримата вищу освіту, це і правда і ні, бо ситуація ось яка, бакалавр повинен вміти і розуміти команди, а магістр повинен розуміти, які команди потрібно давати, тобто бакалавр – це виконавець, якщо йому кажеш провести дослідження, таким-то чином проаналізувати, то він повинен це зробити, а магістр повинен знати, в якому випадку дослідження треба проводити, які парадигми і методи обирати.

І: Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?

Р: На першому місці – наші. На другому місці Каразіна. Три залишкових для мене приблизно одного рівня. В КПІ – це абсолютна не фаховість, там більше розмов. В Могилянці, на жаль, зараз з аналізом даних проблема, нема фахівців, а ще одна в них проблема, яку не раз зазначали роботодавці, які відмовлялись їх брати на роботу, полягає в тому, що там навчаються тільки геніальні люди, але ці геніальні люди дуже погано співпрацюють, вони не можуть сформувати команду. З УКУ добре не знайомий, але підозрюю, що не все там слава Богу.

І: Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?

Р: Звичайно. Зрозуміло, що хочеться, щоб випускник одразу був таких знань, як Горбачик і такої інтенсивності, як, наприклад, Таня Нікітіна, така суміш Горбачика і Нікітіної, але, на жаль, таке буває дуже рідко. В нас

нормально все, нормальні випускники. Абсолютно не соромлюсь, що працюю на факультеті соціології і що ми даємо такий продукт.

Стенограмма №2

Эксперт: Харченко Олена

І: Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: Мы с ними работаем в одной компании, во-первых. Во-вторых, у части из них я являюсь тим-лидом, у нас есть определенная группа людей у которых есть определенные задачи методологические и я курирую эту группу людей.

І: Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: На самом деле это зависит от человека, потому что сейчас я вижу, что все зависит от каких-то способностей, желания учиться, есть как удачный опыт взаимодействия, так и не очень. Не совсем влияет факультет, но, конечно, есть кое-какие провалы в знаниях и скилах, особенно по моей части это касается SPSS, надо подтягивать людей.

І: По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Смотря, что считать практическими навыками. Если в плане анализа данных, потому что я с этим сталкиваюсь, то не очень, на троечку, нужно читать, подтягивать, изучать.

І: По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Ну такое, на самом деле, возможно, я работаю в такой сфере, мне ни разу не попадалось, чтобы люди, которые недавно выпустились, применяли какие-то теоретические наработки. Или никто не говорит, что вот эти

данные класно ложаться в такую-то теорию. Бывают попытки применить дискурс-анализ или семантический.

I: Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя?

P: Опять таки, сложно сказать, что мы готовы всех подряд брать, потому, что они все крутые. Это зависит бильше от людей, потому что бывают ситуации, в которых у человека все хорошо по технической части, но другие коммуникативные скилы не так развиты, он сидит в мас сиве, но не общается с людьми. Достаточно много параметров выбора человека, и аналитические способности, и знания, но и умение общаться в коллективе и компанейскость, черты характера. Сложно сказать, что мы прям всех хотим взять, стараемся выбирать лучших.

I: Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

P: Мне кажется, что у человека должно быть развито критическое и системное мышление, знания в классике: что такое выборка, как составить анкету и т.д. Но важно и знание современных методик, потому, что их, однозначно, нет, английский в любом случае еще должен бать, без этого никуда. Должна бать вот эта связка теория-практика. На факультете мало практики и она не сов сем соответствует рынку, потому, что классических социологов сейчас очень мало нужно. На рынке больше нужен маркетинг и тут дыра.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?

P: Он должен делать работу качественно, в первую очередь, и это должно бать в срок. Важна скорость, качество и цена.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, на должность социолога-аналитика?

P: Он должен быть open-minded, потому, что так ты можешь знания из какой-то другой сферы применить на свою, много читать, чтобы понимать, что происходит на рынке, знать тренды и знать статистику, чтобы понищать, что сделать с массивом и знание методологии.

I: Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

P: Смотря, на какую позицию.

I: По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?

P: Для нашей компании нет разницы, брать магистра или бакалавра, бывают звезды и там, и там, это не особо важно.

I: Представьте ситуацию, что на одну из должностей в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

P: Сложно сказать, выпускников КНУ я частично знаю или много интересуюсь, советую людей на нашу работу. Другие вузы вообще не понятно. Зависит от подготовки человека, не важно откуда он выпустился.

I: Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

P: Подтягивать и анализ данных, и подтягивать связку теория-практика, больше современности, больше маркетинга.

Стенограмма №3

Эксперт: Боровський Олексій

I: Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

P: Сотрудничество очень активное, потому, что привлекается для разного рода задач, всегда это сотрудничество было плодотворным. От решения конкретных практических и технических, узких задач и до длительного сотрудничества.

I: Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

P: Высокая, выше среднего. Более детально знаю их личные навыки и возможности, никогда не разочаровывался.

I: По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

P: Не всегда, чаще всего я вижу желание у ребят, мотивацию что-то делать, но приходится в ходе сотрудничества уже учить их.

I: По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

P: Да, с этим проблем нет.

I: Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя?

P: Высоко желаемые, на 9 из 10.

I: Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

P: Для меня очень важна скорость выполнения задач, технические навыки, не только стандартные, конечно.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?

P: Профессиональная подготовка, удобные условия для сотрудничества, умение удобной коммуникации, коммуникативные навыки. Это главное.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, на должность социолога-аналитика?

P: Профессиональные навыки, очень важно наличие публикаций тоже, это показатель аналитических знаний, на это я обращаю внимание.

I: Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

P: Компетенция, как пользователей специальных программ для анализа, коммуникативная компетенция, готовность, гибкость понимания, быстрая реакция на вызовы. Важно, когда не боятся показать свое видение.

I: По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?

P: Разница есть, взял бы вероятнее магистра. Они более готовые, формируется критическое мышление больше, больше независимость, это тоже очень важно. Выше уже профессиональные навыки. В разы это отличается.

I: Представьте ситуацию, что на одну из должностей в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

P: На первом месте КНУ Шевченко, меньше приоритет был бы к тем, кто приезжие, это Каразина и УКУ.

I: Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

P: Есть, нужно развивать дополнительно умения копирайтинга. Хотелось, чтобы были профессиональные маркетинговые навыки сильнее, таргетирование, например. Возможно, даже владение дизайнерскими программами обработки фотографий.

Стенограма №4

Експерт: Звонова Ірина

І: Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: У нас є спеціалісти, які навчалися на цьому факультеті, відгуки позитивні.

І: Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: Кваліфікація досить висока, як правило, випускники компетентні в профільних питаннях і в певних загальних, наприклад, фінансово-адміністративних питаннях, складанні звітів, заповненні документів, тощо. На моїй пам'яті все було досить добре і гладко.

І: На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Р: Студенти займаються у нас моніторингом та оцінкою різного роду діяльності, важко сказати, адже люди, які працюють у нас частіше не є випускниками, а мають певний досвід за плечима.

І: На Вашу думку, чи є достатнім теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Р: Думаю, що так.

І: Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця?

Р: Ми не дивимося на вуз, для нас це не найбільш визначний фактор. Так трапляється, що люди, які мають освіту саме цього факультету володіють

високою кваліфікацією, тому на це ми дивимось, але комплексний погляд важливіше. В більшості випадків випускники КНУ мають досить високі знання і загалом є бажаними співробітниками.

І: Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?

Р: Це теоретична база і практична, плюсом є якість профільне стажування чи практика, можливо, навчання закордоном, це дуже класно та показово.

І: За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?

Р: У нас більше працюють аналітики.

І: За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-аналітика?

Р: Профільний досвід в сфері, яка нас цікавить. Також засоби, програми аналізу даних, рівень володіння ними грає роль, також знання базового набору комп'ютерних програм.

І: Охарактеризуйте основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу?

Р: Знання, які ми вже перерахували, мінімальний тайм-менеджмент, мінімальне розуміння роботи організації, внутрішньої структури, володіння профільними навичками, також тут важливі особистісні якості, велике бажання навчатись та дізнаватись більше.

І: На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?

Р: Як я вже казала, ми дивимось комплексно. У нас виконання практичного завдання є одним з етапів проведення співбесіди та прийому на роботу.

Якщо це буде супер-людина при цьому з освітнім рівнем бакалавра, то, я думаю, ми б могли її взяти. Звичайно, якщо людина подає своє резюме і в ньому написано «магістр», то навіть на рівні сприйняття це звучить більш переконливо і плюс до того, ми знаємо, що це є повна вища освіта, певний ступінь, як закордоном, наприклад. З двох людей з однаковим рівнем знань скоріше візьмуть магістра, ніж бакалавра.

І: Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?

Р: Важко відповісти, адже ми більше дивимось на професійні та персональні якості. Але якщо ці люди будуть більш менш одного рівня і критерієм для вибору буде лише навчальний заклад, можливо, будуть дивитися в сторону Могилянки і Шевченка, а всі інші будуть наступні в пріоритеті.

І: Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?

Р: Важко сказати, але побажання загалом, щоб освіта була більш прикладною, більш практичною.

Стенограма №5

Експерт: Нагорняк Катерина

І: Як Ви можете описати свою співпрацю з випускниками факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: У нашій компанії працюють випускники факультету соціології. Моя підлегла безпосередньо з цього факультету, більше конкретно мені важко сказати. У сама з Могилянки, тому більше цікавлюсь, хто там і кого я можу знати.

І: Яке враження Ви можете скласти стосовно кваліфікації випускників факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка?

Р: Узагальнюючи те, що я чула і знаю, є доволі висока і кваліфікована підготовка соціологів саме в Шевченка. У мене враження гарні складаються, тому що ти бачиш, що підготовка на кафедрі, на факультеті є хорошою. В мене є свої порівняння з Могилянкою, я розумію, що це є рівень з яким можна конкурувати, студенти в роботі показують гарні якості. Це люди, які розуміють, як проводити дослідження, формулювати запитання, які є дослідження, що таке вибірка, як її рахувати, а далеко не всі соціологи знають це, ти розумієш, що університет готує кваліфікованих працівників.

І: На Вашу думку, чи є достатніми практичні навички випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

Р: Думаю, що так, але не одразу на якісь керівні посади, або координація всього дослідницького проекту, але вже на етапі збору даних, думаю, що студент уже має відповідні навички. Звичайно, що є ще чому вчитись, але уявлення є. знаю, що в Шевченка достатньо багато практичної роботи, яка на перших етапах дозволяє студенту заявити про себе.

I: На Вашу думку, чи є достатніми теоретичні знання випускника одразу після закінчення навчання на факультеті соціології?

P: Абсолютно так, теорії більше, ніж практики в університеті.

I: Наскільки бажаними працівниками є випускники факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка для вас, як роботодавця?

P: Я поставлю 10 спираючись на те, що знаю і розумію. Якщо ми беремо мотивованих студентів, які дійсно хочуть працювати, таких з руками і ногами беруть, це цінний капітал для компанії?

I: Яким є основний показник якісної підготовки випускника, на Вашу думку?

P: Це теоретична база і практичний досвід. Якщо студент за роки навчання мав певний досвід якогось стажування або фрілансу, то це корелює з його професійною діяльністю, науковою роботою. Досвід є дуже цінним критерієм. Також це бажання і мотивація, ініціювати щось, робити, пропонувати зміни, не бути пасивним.

I: За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-виконавця?

P: Досвід, самостійність, активність не боятись запропонувати своє бачення, компанії треба незалежний гравець, якому ніхто не буде підказувати як правильно робити дослідження, ініціативність до змін і ідей, бути командним гравцем теж дуже важливо.

I: За якими критеріями Ви, як роботодавець, обираєте на посаду соціолога-аналітика?

P: Аналітичні здібності точно, математичні знання, статистика, розуміння даних, як їх зібрати та як проаналізувати, подати, візуалізувати. І не просто

аналітика для аналітики, дослідження для дослідження, а розуміти, яке є практичне застосування цих даних.

I: Охарактеризуйте основні професійні якості, якими повинен володіти випускник для прийому на роботу?

P: Мати комунікативні здібності, вміти доносити свою думку аргументувати її, відстоювати свою позицію, ще це робота в команді, також знання своєї професії, своєї спеціалізації.

I: На Вашу думку, чи є різниця у підготовці бакалаврів та магістрів факультету соціології? Випускника з яким рівнем підготовки Ви б взяли з більшою ймовірністю? Це залежить від посади? Як?

P: Я б взяла з більшою ймовірністю магістра, на магістратурі більш свідомо підходять до навчання, не кажу, що бакалаври менш свідомі, просто їх програма орієнтована на вивчення більш базових речей.

I: Уявіть ситуацію, що на одну з посаду у Вашій компанії претендують випускники факультетів соціології бакалаврату Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Національного університету "Києво-Могилянська академія", Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Українського католицького університету – кого Ви б обрали з більшою ймовірністю? А хто б мав для Вас найнижчий пріоритет?

P: Важко назвати найнижчий, бо Ви всіх сильних назвали. Почну з найнижчих: КПІ, нічого не маю проти, але це суб'єктивна думка. На першій позиції будуть Могилянська та Шевченко на одному місці, Каразіна теж треба на першу позицію ставити, дуже сильна соціологічна школа.

I: Чи є у Вас побажання до змін у компетенціях та навичках випускників факультету соціології?

Р: Більше практичних семінарів і курсів з залученням представників та експертів компаній, які би розказували про себе студентам, а вони б переймали досвід, можливо, проходили стажування, такі зустрічі.

Стенограмма №6

Эксперт: Кривослицька Леся

І: Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: Отлично, мне нравятся ребята, социологи – это вообще наши профильные студенты.

І: Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: В целом у меня хорошее впечатление, но я бы рекомендовала сделать акцент на более прикладные методы анализов, потому что у ребят, на мой взгляд, есть проблемные места.

І: По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Достаточными для работы сразу – нет.

І: По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Да, вполне.

І: Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя?

Р: На 7 из 10.

І: Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

Р: Чтобы он сразу включился в работу, необходимо знание статистических программ, SPSS к примеру.

І: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?

Р: По любопытству, нужно еще профильное образование, технические навыки и знание языка.

І: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-аналитика?

Р: Те же самые критерии.

І: Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

Р: Интересом и любопытством, прежде всего к нашей отрасли.

І: По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?

Р: Нет абсолютно никакой разницы.

І: Представьте ситуацию, что на одну из должностей в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

Р: Проранжирую: сначала Могилянка, потом Шевченко, дальше КПИ, Каразина и потом УКУ.

І: Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

Р: Пожелание в том, чтобы быть более активными, активности немного не хватает у студентов социологов КНУ, например, у нас недавно был конкурс работ, хотелось бы видеть подготовку в плане статистического анализа.

Стенограмма №7

Эксперт: Шевченко Тетяна

І: Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: Сотрудничество плодотворное, поскольку я уже много студентов видела и с нашего факультета, и других вузов, конечно, как работодатель, сказать, что преимущество на стороне наших студентов, поскольку тут подготовка выше, и если говорить об общей массе, то студенты КНУ более мотивированные, внутренний огонь очень часто компенсирует кое-какие недочеты.

І: Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: С точки зрения факультета социологии, студенты отлично владеют теоретическим материалом, но та часть социологических исследований и методологий, которая должна была преподаваться на таком же уровне, как теоретическая часть, пока еще низкая, но, если сравнивать с другими университетами, то она уже и так на хорошем уровне. Квалификация в этом смысле – очень сложный конструкт, по сравнению с другими – высокая, по сравнению с тем, как оно должно быть – еще не достаточный уровень, чтобы легко войти в профессиональную среду и спокойно себя чувствовать на начальном уровне. Однозначно ответить сложно.

І: По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Тоже не смогу четко ответить, поскольку, на мой взгляд, высшее образование не должно быть исключительно практическим, оно в

основном должно быть теоретическим, ключевая ценность, которую несет университет, научить тебя мыслить, дать подсказать важные источники и личности, которые должны быть в фокусе и тут факультет справляется, но практические навыки, думаю, более недостаточные для работы. После факультета еще нельзя спокойно идти на первую свою работу, это чувство уверенности на первых порах и должен давать факультет, так что уровень практических навыков пока недостаточен.

И: По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Да, по большей степени. Но теория должна переходить в реальную жизнь и этот мостик хоть плюс-минус должен давать выпускнику спокойствие и уверенность в своих силах, как по мне, не совсем хватает баланса.

И: Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя?

Р: Ставьте десятку. Я всегда отдаю предпочтение студентам, нежели уже поработавшим, особенно длительное время в других компаниях, устоявшихся профессионалов. У студентов есть некий двигатель, который заставляет очень быстро адаптироваться к разного рода изменениям. Студенты факультета, конечно же, в приоритете.

И: Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

Р: Качество теоретических знаний у студентов на высоком уровне, связь между теорией и внешним миром, те же практические навыки – это пока немного оторванный от реальности мир. Сейчас проблема в том, что многие студенты чувствуют себя неуверенно.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?

Это базовые логические понимания того, как работают данные. Во время испытания мы смотрим на критическое мышление человека, на умение мыслить.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-аналитика?

P: Здесь, конечно, тоже важно критическое мышление, но в другом плане. В первую очередь, программы, с которыми умеет работать специалист, это SPSS, R, обязательно продвинутый уровень Excel, обязательно должно быть умение логично связать ответы, которые мы получаем в массиве данных с тем, что мы пытаемся увидеть, умение критично охарактеризовать результаты.

I: Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

P: У выпускников, как по мне, должен быть свежий взгляд, другое мнение, другие, порой, абсолютно неприменимые, странные инновационные подходы, которые должны подпитать сферу бизнеса и трансформировать, сделать ее лучше, в любой сфере должен быть молодой взгляд.

I: По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?

P: Могу сказать, что мне одинаково нравятся студенты, бакалавр, или магистр, это не имеет особого значения. Я бы не рассматривала на классическую должность менеджера студентов до 3 курса, потому что в это время происходит очень сильная динамика развития, еще нет сильного

понимания, как и кем ты будешь работать. А так, к магистрам и бакалаврам абсолютно одинаковое отношение.

I: Представьте ситуацию, что на одну из должностей в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

P: У меня нету предрассудков по отношению к университетам, но если говорить, что при выборе на должность человека у нас будет всего один критерий – университет, то только так я смогу ответить. В первую очередь буду ориентироваться на КНУ, на втором месте Могилянка, на последнем даже не знаю кто, просто опыт подсказывает, что любой университет может дать очень ценных, уникальных кадров.

I: Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

P: Да. Больше связи с реальностью, сотрудничество с компаниями, больше личных проектов, чтобы учили сразу теорию перекладывать на практику, очень много, кто говорит про критическое мышление, но очень мало где этому могут научить.

Стенограма №8

Експерт: Нікітіна Тетяна Євгенівна

І: Как Вы можете описать свое сотрудничество с выпускниками факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: В моем департаменте, где работает 10 человек, 2 выпускника факультета социологии работают сотрудниками, один из них на руководящей должности, он пришел с опытом, но сначала был младшим специалистом, потом стал старшим специалистом, а недавно стал руководителем отдела, вторая сотрудница помладше, пришла два года назад еще студенткой, сейчас отлично справляется. Еще у нас сейчас проходит практику студентка 4 курса факультета социологии. Эти три человека все выпускники КНУ, я ими очень довольна всеми.

І: Какое впечатление Вы можете составить относительно квалификации выпускников факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко?

Р: Те, кто хотят учиться и мотивированы, у тех хорошая квалификация, есть разные студенты, факультет дает возможность, а дальше все зависит от мотивации. Такие люди, даже если чего-то не знают, то потом в ходе работы быстро изучают и все в результате получается в порядке.

І: По Вашему мнению, являются достаточными практические навыки выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

Р: Я думаю, что ни один факультет не дает прямо достаточных навыков, тем более, у меня специфическая сфера – медиа. Я сама читаю один курс, но практических навыков там не даю, потому, что программное обеспечение, с которым мы работаем – закрытое и ознакомиться с ним можно исключительно уже во время работы. Достаточными, наверное, нет, но база

достаточная, на которой люди, которые к нам приходям, свои конкретные навыки реализовывают. Нельзя всех ровнять, самые мотивированные – в них достаточная база, которую можно дополнить.

I: По Вашему мнению, является достаточным теоретические знания выпускника сразу после окончания учебы на факультете социологии?

P: Например, по сфере медиа, я бы сказала, что было бы желательно больше. Это все зависит от человека, каких-то базовых вещей, как знание социологических теорий, достаточно, но знание, как из применять приходит после нескольких лет работы. Отвечая коротко, скорее достаточно, чем недостаточно. В процессе работы человек начинает специализироваться.

I: Насколько желанными работниками являются выпускники факультета социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко для вас, как работодателя?

P: Я бы сказала, что где-то на 8-9.

I: Каков основной показатель качественной подготовки выпускника, по Вашему мнению?

P: Я бы разложила это на три группы: 1) Умение думать, логически аргументировать, умение комплексно оценивать какой-то предмет исследования; 2) В целом умение находить информацию, комплексно ее систематизировать и анализировать; 3) Знание социологических теорий среднего уровня, которые можно применить на практике и знание методов, сюда входит умение составлять анкеты, умение разрабатывать выборку, умение работать в SPSS и R с данными, углубленные знания Excel, умения составить презентацию и презентовать. Ну и еще понимание общества в целом и знание повестки дня, истории. Такая вот комплексная базовая грамотность.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-исполнителя?

P: Я смотрю умеет ли человек думать, разговариваю с ним, спрашиваю, например, как функционируют медиа в Украине, какие силы влияют на медиа, смотрю на то, как мыслит человек. Также смотрю на кругозор, спрашиваю, что человек читает, какие передачи, интервью смотрит, какие издания отслеживает. Дальше даю практическое задание, смотрю насколько грамотно человек владеет статистическими методами и на сколько содержательные делает выводы.

I: По каким критериям Вы, как работодатель, выбираете на должность социолога-аналитика?

P: По таким же, просто более углубленно.

I: Охарактеризуйте основные профессиональные качества, которыми должен обладать выпускник для приема на работу?

P: Понимание, как работает общество, критическое мышление, знание методов анализа данных, умение составить анкету, знание методов сбора данных, общая эрудиция

I: По Вашему мнению, есть ли разница в подготовке бакалавров и магистров факультета социологии? Выпускника с каким уровнем подготовки Вы бы взяли с большей вероятностью? Это зависит от должности? Как?

P: Я думаю, что на уровне бакалаврата человек уже готов, но беру магистров, возможно, по инерции какой-то. Точного ответа нету на этот вопрос.

I: Представьте ситуацию, что на одну из должностей в Вашей компании претендуют выпускники факультетов социологии бакалавриата Киевского

национального университета имени Тараса Шевченко, Национального университета "Киево-Могилянская академия", Харьковского национального университета имени В.Н. Каразина, Национального технического университета Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского» и Украинского католического университета - кого Вы бы выбрали с большей вероятностью? А кто бы имел для Вас самый низкий приоритет?

Р: С УКУ не сталкивалась, ничего не могу сказать, в Каразина я работала, они мне нравятся, с Могилянкой я не работала, но они на старте хотят всегда больше, чем могут. При прочих равных, я всегда возьму студента КНУ, а дальше буду смотреть на Каразина и Могилянку.

І: Есть ли у Вас пожелания к изменениям в компетенциях и навыках выпускников факультета социологии?

Р: Мне хотелось бы, чтобы они понимали не просто теории сами по себе, а знали, как теорию можно связывать с практикой. Есть недостаток, что теория идет отдельно от практики, кто-то учит только одному, кто-то другому. Было бы круто, если бы студенты брали какую-то теорию и в своих работах проверяли ее на цифрах.