

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

“Евристичний потенціал якісних методів при дослідженні проблем працевлаштування студентів КНУ імені Т. Шевченка під час навчального процесу”

Галузь знань 6.030101 «Соціологія»
Освітня програма «Соціологія»
Освітній рівень: бакалавр
Кваліфікація: бакалавр соціології

Виконавець:

Федорчук Софія Петрівна
Студентка 4 курсу

Науковий керівник:

Ковтуненко Елліанна Станіславівна
Кандидат соціологічних наук, доцент

Бакалаврська робота допущена до захисту
рішенням кафедри *методології та методів соціологічних досліджень*

Протокол № _____ від « ____ » _____ 2020р.

Зав. кафедри _____ канд. ф. – м. наук Сидоров М.В. – С.

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 ЕК

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК

_____	_____
підпис	ініціали, прізвище

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ЯКІСНІ МЕТОДИ В СОЦІОЛОГІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ЇХ ПІЗНАВАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ	6
1.1 Міждисциплінарний підхід до використання якісних методів дослідження	6
1.2 Вибірка у якісних дослідженнях	8
1.3 Методи якісних досліджень в соціології	12
1.4 Критерії оцінювання якісних досліджень	23
1.5 Переваги та недоліки використання якісних методів у соціології	26
Висновки до розділу 1	33
2.1 Процедура та організація фокус-групового дослідження	34
2.2 Аналіз результатів фокус-групового дослідження	37
2.3 Процедура та організація дослідження з використанням методу глибинних інтерв'ю	41
2.4 Аналіз результатів глибинного інтерв'ю	43
Висновок до розділу 2	46
ВИСНОВКИ	48
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	50
ДОДАТКИ	52

ВСТУП

Працевлаштування є важливим етапом у житті кожного студента, адже завжди вважалося, що студенти повинні шукати роботу після отримання вищої освіти. Проте, чи є це непрописане правило досі актуальним?

Це питання наразі ставлять собі як працівники учбових закладів так і самі роботодавці. Ще до недавнього часу вважалося досить логічним для людини виконувати одну роль, а тобто: навчатися, якщо ти студент, а працювати вже після закінчення ВНЗ. Проте, часи змінилися і на заміну простим односкладним ролям у суспільстві, прийшли багатоскладові та мультифункціональні ролі. Наше суспільство розвивається доволі швидкими темпами і очікує такої ж швидкості розвитку від індивідів які взаємодіють у межах цієї структури. Саме тому, сьогодення вимагає від студентства бути мультифункціональними членами та приміряти декілька ролей під час проходження одного періоду життя.

Більшість роботодавців шукають собі в команду працівника з попереднім досвідом роботи, що і стає перепорою для деяких випускників працевлаштуватися. Саме через це студенти намагаються максимально вигідно провести студентський час, аби отримати не лише вищу освіту, а ще деякий досвід, який допоможе їм у майбутньому.

Темою працевлаштування студентства та молоді цікавилися у своїх роботах такі дослідники, як Балакірева О.М. та Валькована О.В. у своїй роботі “Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді”; Нікітіна І.В. у статті “Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчості”; Драч М.П., Галуг Б.І., Чепига М.П. у роботі “Можливість працевлаштування як важливий психологічний чинник при виборі професії”. У цих роботах досить розгорнуто описані саме чинники які впливають на жагу студентства загалом працевлаштовуватися, проте у

своїй роботі хочеться дослідити чинники, що впливають на цей процес саме для студентів КНУ ім. Тараса Шевченка. Саме для цього були обрані якісні методи збору інформації, аби виявити нові гіпотези для наступних досліджень. Якісні методи у соціології такі автори займалися

Проблема: Кількісні методи, якими зазвичай проводять опитування по даній темі, не можуть охопити царину проблеми, бо за допомогою них ми неможливо дізнатися причин і чинників. Прослідковується недооцінка якісних методів у вітчизняних соціологів при дослідженні проблем працевлаштування студентів.

Об'єкт: Якісні методи збору даних

Предмет: Евристичний потенціал якісних методів на прикладі дослідження працевлаштування студентів КНУ ім. Тараса Шевченка

Мета: з'ясувати пізнавальні можливості застосування якісних методів у дослідженні чинників, що впливають на жагу студентів працевлаштуватися під час навчального процесу

Для досягнення мети визначимо такі **завдання:**

1. визначити за допомогою яких методів та підходів досліджують проблеми працевлаштування студентів
2. охарактеризувати фокус-групові дослідження та метод глибинних інтерв'ю як соціологічний метод збору інформації
3. з'ясувати сфери застосування якісних методів дослідження
4. визначити основні причини та чинники, які впливають на вибір студентів-бакалаврів між роботою і навчанням.

5. виявити очікування студентів-бакалаврів щодо навчального процесу в університеті.

Структура роботи відповідає етапам розкриття теми. Робота містить вступну частину, два розділи, висновки та додатки.

Перший розділ акцентує увагу на якісних методах. У другому наводиться приклад власного дослідження чинників, що впливають на працевлаштування студентів із застосуванням фокус-групового дослідження та глибинних інтерв'ю.

РОЗДІЛ 1. ЯКІСНІ МЕТОДИ В СОЦІОЛОГІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ТА ЇХ ПІЗНАВАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

1.1 Міждисциплінарний підхід до використання якісних методів дослідження

Функція всієї науки полягає у дослідженні відповідей на запитання про еволюцію досвіду чи явища шляхом спостереження. Соціальні науки спеціально намагаються відкрити нові або різні способи розуміння мінливої природи живих соціальних реалій. Намагаючись зрозуміти, що життя означає для людини, соціологи припускають, що існує системний спосіб сприйняття критичних вимірів до проблем, що стоять перед нашим соціальним світом.

У цій гонитві навіть найоптимістичніший науковець знає, що він може виявити лише те, що є у його розпорядженні чи є доступним на момент спостереження. Неможливо зрозуміти кожен аспект соціального явища. Тим не менш, кожен дослідник зобов'язаний підходити до кожного дослідження якомога більш об'єктивно, старанно та прискіпливо.

Підхід до забезпечення об'єктивності залежить від того, чи є дослідження якісним чи кількісним. Протягом багатьох років вчені стверджували, що головна відмінність між якісними та кількісними дослідженнями полягає в тому, що вони не поділяють спільну гносеологію. Проте, замість того, щоб акцентувати свою увагу на цьому напрямку мислення, набагато краще буде зрозуміти, що ключові відмінності між ними можна знайти як у методі, так і в методології. Метод стосується того, як збираються дані, а методологія стосується виявлення та використання найкращого підходу для вирішення теоретичної чи практичної проблеми [Kaplan, 1964]. Загалом, метод відповідає на питання "як збирати дані?", а методологія - "чому потрібно збирати дані певним чином?".

Розробляючи дослідження, усі дослідники суспільних наук починають із набору питань щодо соціальної проблеми. Згодом вони одночасно

розглядають конструкції та теорії, які можуть адекватно полегшити концептуальне розуміння проблеми, одночасно роздумуючи над практичними вимірами збору даних. Наприклад, декілька основних питань, які задає дослідник під час підготовки дослідження, є такими:

- Як я отримаю доступ до учасників та зможу з ними працювати?
- Як учасники відповідатимуть на мої запитання?
- Які їхні відповіді допоможуть мені зрозуміти вибране явище, яке досліджується?
- Чи відображають мої дослідницькі питання те, що я прагну концептуально зрозуміти?

Кожне з цих питань є дуже важливим для початку дослідження.

Роберт Стейк стверджує, що існує три основні відмінності між кількісними та якісними дослідженнями:

1. відмінність між поясненням і розумінням мети дослідження;
2. відмінність між особовою та безособовою ролями для дослідника;
3. відмінність між виявленими та втіленими знаннями.

[Stake R., 2010: p. 37]

Також Гарві Расселл Бернар [Bernard, 2009] визначає свої пункти відмінності кількісних досліджень від якісних:

1. їх аналітичні цілі
2. типи питань, які вони задають
3. типи інструментів збору даних, якими вони користуються
4. форми даних, які вони виробляють
5. ступінь гнучкості, вбудованої в дизайн дослідження

Отже, якісних дослідників перш за все турбує те, що Лінкольн та Губа [Lincoln, Y. & Guba, E., 1985] називають підходом "людина як інструмент". Іншими словами, увага зосереджується на розумінні багато комплексних переживань та роздумів про свій досвід.

Замість того, щоб покладатися на набір кінцевих категоризованих запитань з примусовим вибором альтернатив та не великим простором для освітлення відкритої відповіді, як це робить кількісне дослідження, якісний дослідник покладається на те що респонденти самі запропонують свої варіанти відповідей шляхом спілкування. Цей гуманістичний інтерпретаційний підхід також називають "thick description" через багатство та деталізацію дискусії.

В кінцевому результаті, якісний дослідник отримає набагато більше інформації про явище, розуміючи, що головним недоліком буде те, що результати не будуть узагальнюючими для всього населення, оскільки через глибину деталізації дуже мало учасників зможе взяти участь у дослідженні. Більше того, дослідник, як правило, більше усвідомлює свою включену, а не безособову роль у дослідженні. Це визнання суб'єктивності також призводить до посилення гарантій надійності, таких як перевірка членами.

Метою та функцією якісного дослідження є розуміння сенсу людських дій шляхом опису притаманних або істотних характеристик соціальних об'єктів чи людського досвіду [Denzin & Lincoln, 2000]

1.2 Вибірка у якісних дослідженнях

У якісному дослідженні неможливо строго визначити критерії достатності і правильності відбору респондентів або тих матеріалів, які збираються в ході польової роботи. Обґрунтовуючи відбір респондентів (відповідаючи на

запитання «кого вибрати» і «скільки інтерв'ю провести») такого дослідження, можна говорити про релевантність - зібрані матеріали (документи, інтерв'ю) повинні відповідати за своїм змістом меті дослідження, і про насиченість - кількість матеріалів і їх якість повинна бути достатньою, щоб стало можливим зробити змістовні висновки, висунути і підтвердити дослідницькі гіпотези.

При проведенні якісного дослідження окреслення вибірки дещо відрізняється від вибірки кількісного дослідження, адже якісні дослідження вимагають набагато більше вкладу “людського ресурсу”. Зрозуміло, що дослідження з використанням методу глибинних інтерв'ю може охопити менше респондентів, проте дізнатися більш конкретні та розгорнуті відповіді на поставленні запитання. Саме тому якісні дослідження пропонують свої приклади вибірок [Давыдов, 1990]:

1. Цільова вибірка- одна з найпоширеніших стратегій відбору, вона групує учасників за попередньо обраними критеріями, що стосуються конкретного дослідницького питання (наприклад, ВІЛ-позитивні жінки в столиці). Розміри вибірки, залежать від наявних ресурсів та часу, а також від цілей дослідження.

Розмір цільової вибірки часто визначається на основі теоретичної насиченості або як ще називають- порогу насиченості (сенса у збиранні даних, до моменту коли нові дані більше не приносять додаткової інформації про питання дослідження). Таким чином, цільова вибірка є найбільш успішною, коли аналіз даних здійснюється разом зі збиранням даних.

2. Другий тип вибірки вважається типом цільової вибірки і називається- метод “снігової кулі”. Така вибірка конструюється поступово (подібно

до того, як накочується сніжна куля), у міру того як респонденти, які вже взяли участь в дослідженні, називають імена і координати інших потенційних респондентів. Цей вид вибірки особливо часто використовується в дослідженнях девіантних або закритих груп, імена членів яких відомі тільки іншим членам цих же груп.

3. Цільові вибірки не підходять для цілей масштабних досліджень. У цих випадках використовується **метод квот**, який є аналогом стратифікованої вибірки. При квотній вибірці генеральна сукупність також поділяється на категорії, які є важливими з точки зору цілей дослідження і за якими є деяка базова інформація. Так, генеральна сукупність може бути розділена за статтю, віком та іншими ознаками.

Використовуючи інформацію перепису населення або інших статистичних джерел, можна скласти уявлення про статево-вікові розподіли населення. Знаючи пропорції чоловіків і жінок певного віку в генеральній сукупності, дослідник може побудувати репрезентативну вибірку.

Метод квот широко поширений при проведенні великомасштабних досліджень, так як він є економічним і досить ефективним способом побудови репрезентативної вибірки.

Так в чому ж різниця між цільовою та квотною вибірками? Цільова вибірка та квотна схожі тим, що вони обидві прагнуть визначити учасників на основі обраних критеріїв. Однак квотна вибірка більш конкретна щодо розмірів і пропорцій підгруп, вибраних для відображення відповідних пропорцій у сукупності. Дослідження використовують цільову, а не квотну вибірку, коли кількість учасників є більш цільовою, ніж першочерговою вимогою - тобто приблизною, а не строгою квотою.

Розмір вибірки зазвичай залежить від таких чинників, як:

- тип проекту
- його ціль
- його складність
- можлива помилка
- часові рамки
- фінансові обмеження
- попередні дослідження
- готовність витратити гроші

Ті проекти, які мають на меті дати відповідь на важливі питання, потребують більшої точності, а отже й більшої вибірки.

Отже, для фокус-груп потребується від 4 до 8 осіб, рідше зустрічається до 10-12, проте респондентів потрібно набирати більше, бо в процесі 15-20% можуть відпасти.

Стосовно глибинний інтерв'ю, то при проведенні дослідження навряд чи доцільно збільшувати вибірку понад 100 осіб. Що ж стосується мінімальної величини вибірки, то слід вказати, що в деяких випадках опитування одного-єдиного експерта може принести настільки вичерпну інформацію, що наступні інтерв'ю з іншими респондентами дають лише мінімальні збільшення знань. Тривалість інтерв'ю з такими експертами може становити десятки годин, а обсяг текстової розшифровки - сотні сторінок. У тому випадку, якщо сукупність обстежуваних індивідів розглядається як однорідна, найбільш доцільна чисельність респондентів становить близько 20 осіб. Ця цифра визначена з практичного досвіду різних дослідників. Як приклад, французький соціолог Ален де Вульп'єн, що спеціалізується на методі глибокого інтерв'ю, на початку 90-х років повідомив на семінарі в

Російській академії наук, що при проведенні обстежень він спочатку опитував по 50 чоловік, але потім переконався, що цілком достатньо і 20. [Белановский, 2001: ст. 65]

1.3 Методи якісних досліджень в соціології

Два найпоширеніші методи у якісних дослідженнях - це глибинні інтерв'ю та фокус-групові дослідження. Кожен метод особливо підходить для отримання конкретного типу даних.

- Глибинні інтерв'ю є оптимальними для збору даних про особисті історії, перспективи та досвід людей, особливо коли дослідження стосується сенситивних тем.
- Фокус- групи ефективні в розрізі отримання даних про культурні норми групи та про формування широкого огляду питань, що хвилюють представлени культурні групи або підгрупи

Перший широко застосований метод якісних досліджень- **метод глибинних інтерв'ю**. Метод знаходить застосування в дослідженнях, орієнтованих на вивчення історії життя людини, організації та як додаткове джерело аналізу ситуації (метод дослідження). Глибинні інтерв'ю дають респонденту дуже детальну інформацію про причини його дій, про його ставлення до різних питань, проникають глибше у внутрішній світ респондента та краще розуміють його точку зору, поведінку, ставлення та стереотипи. Незважаючи на великий витрачений час (порівняно з фокус-груповими інтерв'ю), вони виявляються дуже корисними в ситуаціях, коли

атмосфера групової дискусії небажана, тобто при глибинних інтерв'ю можна розв'язати дискусію та вийти на сенситивні відповіді.

Глибинні інтерв'ю також використовуються при розробці анкет для масових інтерв'ю чи посібників для фокус-груп. По суті, глибинне інтерв'ю - це нестандартне або напівстандартизоване особисте інтерв'ю інтерв'юера з респондентом у формі, яка спонукає останнього до детальних відповідей на поставлені запитання [Черакаєва, 2010].

Зазвичай серія інтерв'ю проводиться на задану тему. Кожне інтерв'ю може тривати від 30 хвилин до декількох годин, залежно від складності теми, а також кількості та глибини запитань, що вивчаються. Під час співбесіди можна використовувати диктофон, інші засоби відео- та аудіозапису матеріалу або вести детальні записи.

Глибинне інтерв'ю проводить інтерв'юер за заздалегідь визначеним сценарієм (план, інструментарій, гайд). Він заснований на використанні методик, які спонукають респондентів до тривалих і ретельних дискусій з цілого кола питань, що цікавлять дослідника. Сценарій містить логіку бесіди, її основні теми або перелік питань, щодо яких інтерв'юер повинен дізнатися думку респондента. Основна його функція - нагадувати інтерв'юеру про те, що він повинен запитати, і як, у якій формі та послідовності будуть задаватися питання - це вже вирішується під час співбесіди, залежно від того, що говорить респондент.

Питання, задані під час інтерв'ю, пропонують детальну відповідь у довільній формі, а не чіткий "так" чи "ні". Зазвичай вони мають такий формат: «Чому ви відповіли таким чином?», «Чи можете ви обґрунтувати свою точку зору?». Відповіді на такі запитання допомагають інтерв'юеру краще орієнтуватися на мотивацію респондента. Глибинні інтерв'ю зазвичай починаються із загальних питань, а потім переходять до

конкретних. Так званий "багатоетапний аналіз" часто використовується, коли інтерв'юер спочатку задає питання, пов'язані із зовнішніми об'єктами та соціальними явищами та процесами, а потім переходить до питань про особисте ставлення та почуття респондента. План бесіди зазвичай будується як логічно узгоджений і детальний зміст майбутнього звіту, але реальна розмова ведеться в жанрі звичайного спілкування. Також нерідкі випадки повторного повернення до того ж оповідача для продовження розмови, уточнення деталей, поглиблення теми.

Процес проведення глибинних інтерв'ю має той самий загальний процес, що і для інших досліджень: планувати, розробляти інструменти, збирати дані, аналізувати дані та поширювати результати. Більш докладні кроки наведені нижче.

1. План

На цьому етапі дослідник пише програму свого дослідження, де прописує гіпотези, задачі, мету за якими потім буде будуватися все майбутнє дослідження. По прописаній програмі обирається тип вибірки та шукаються респонденти.

На цьому етапі також починається рекрутинг. Рекрутинг - це конкретний проект для визначення та залучення людей до участі у соціологічному дослідженні. План повинен визначати критерії перевірки потенційних учасників, кількість людей, які підлягають набору, місце розташування та підхід, який слід використовувати. [Denzin, 2000]

2. Розробка інструментарію

Розробка інструментарію є важливим етапом у проведенні якісного дослідження. Для цього етапу потрібно розробити інструкції, які виконуються для кожного інтерв'ю, щоб забезпечити узгодженість між інтерв'ю і, таким чином, підвищити достовірність результатів.

Наступні вказівки для інтерв'юера які повинні бути включені до протоколу (інструкції) :

- Що сказати респондентам під час налаштування інтерв'ю;
- Що сказати респондентам, починаючи інтерв'ю, включаючи забезпечення усвідомленої згоди та конфіденційності опитуваного (див. Додаток 1 для прикладу);
- Що сказати респондентам під час завершення інтерв'ю;
- Що робити під час співбесіди (Приклад: робити нотатки? Аудіозапис?);
- Що робити після інтерв'ю (Приклад: Заповнення нотаток? Перевірка аудіозапису на чіткість? Узагальнення ключової інформації для кожного? Надіслати письмові висновки?).

Інструментарій зазвичай потрібен щоб під час проведення дослідження не виникло неузгодженостей між питаннями дослідження та проведеними інтерв'ю.

3. Збір даних

Для цього етапу перш за все потрібно встановити контакт із респондентами (обов'язково пояснити мету інтерв'ю, чому було обрано цього респондента та очікувану тривалість інтерв'ю).

Потрібне отримання згоди опитуваного (письмово чи задокументовано усно). Повторно пояснити мету інтерв'ю, чому був обраний учасник, очікувана тривалість інтерв'ю, те що інформація буде зберігатися в

конфіденційності, а також використання записувача та / або диктофону. Якщо опитаний погодився, то можна провести інтерв'ю.

Наступний етап полягає в узагальненні ключових даних відразу після співбесіди для того щоб не втратити інформацію з голови.

Далі потрібно перевірити інформацію, надану в інтерв'ю, за необхідності. Наприклад, якщо опитуваний каже, що в клініці діє політика надання послуг особам, які не досягли 16 років, вам слід перевірити цю інформацію самостійно в клініці.

4. Аналіз даних

Існує кілька рівнів аналізу матеріалу:

1. рівень свідомих, раціональних факторів;
2. рівень особистих почуттів, емоцій та мови;
3. рівень інтуїтивних асоціацій;
4. рівень несвідомих реакцій, бажань та ідентифікацій.

Аналіз результатів глибинного інтерв'ю починається із звернення до цілей дослідження. Основні принципи аналізу - це завжди пам'ятати завдання, які вирішуються. Іноді завдання дослідження досить вузьке і немає необхідності в ретельному аналізі.

Найскладнішою частиною аналізу є інтерпретація, яка описує зміст даних. Інтерпретація повинна враховувати те, що не виражається безпосередньо словами: невербальні прояви, інтенсивність та послідовність висловлювань учасників.

Необхідно, щоб підбиття підсумків кожного інтерв'ю проводилося модератором та його асистентом якнайшвидше після закінчення роботи і

обов'язково перед наступним інтерв'ю. Перш за все, вони перевіряють, чи все записано на записане, і, якщо є прогалини, відновлюють дискусію пам'яттю або своїми записами. Після цього важливо обговорити, якими були відповіді респондентів на основні питання, та обмінятися думками щодо характеристик учасників, окремих слів та фраз, якими користуються учасники, захоплення учасників, відповідність коментарів учасників їх поведінці. Слід звернути увагу на невербальну поведінку респондентів, що вказує на їх згоду, втому, розчарування, занепокоєння тощо. Таке попереднє обговорення доцільно записати на магнітофон або розмістити на папері.

Наступним кроком аналізу є розшифровка записів та створення стенограми. Дослідник редагує його, видаляючи незакінчені речення, напівфабрикати думок, непотрібні фрази та характеристики, роблячи текст більш читабельним. Роблячи це, важливо робити відповідні нотатки, щоб зберегти характер дискусії. Крім того, стенограма доповнюється примітками невербальних проявів, будь-яких конкретних подій та інших даних спостережень.

Головне при редагуванні - зберігати точне значення, яке мав на увазі оратор. Коли стенограма готова, дослідник починає її аналізувати. Найпростіший спосіб обробки даних глибинних інтерв'ю - це розділення тем у груповому протоколі. Їх можна позначити різними маркерами. Потім стенограму вирізають, і всі шматки, пов'язані з однією темою, збираються разом. Кожна тема аналізується окремо. Недоліком цього методу є те, що віднесення висловлювання до теми може бути суб'єктивним. Тому бажано, коли кілька дослідників аналізують одну стенограму. Часто потрібна більш складна процедура аналізу, зокрема методика контент-аналізу.

5. Поширення висновків

І останній етап у дослідження- поширення висновків. Він вимагає від соціолога написати звіт проведеного дослідження, а тобто представити дані у вигляді текстового, графічного формату (також часто замовники вимагають презентації зі звітом).

Зазвичай дослідницькі компанії на цьому етапі також просять замовників залишити відгуки про компанію та проведену роботу.

Наступним методом збору, окресленим в цій роботі буде **метод фокус-групового інтерв'ю**.

Фокус-групове дослідження є найпоширенішим якісним методом збору інформації. Термін «фокус-група» є скороченням від поняття «сфокусоване інтерв'ю», запропонованого Р. Мертоном, М. Фіске і П. Кендалл в 1946 р. Надалі представники різних соціологічних шкіл по-різному трактували особливості цього методу. Однак стійкими залишаються деякі підходи і принципи, яких дотримуються ті, хто його використовує. На думку Т. Грінбаума - автора популярного на Заході підручника з фокус-групами - дослідження цього типу включають чотири загальних елементи:

- Залучення декількох респондентів, зібраних в одному місці.
- Взаємодія учасників. Якщо в багатьох інших типах досліджень вважається, що будь-яка дискусія між учасниками спотворює чистоту відповідей, то на засіданнях фокус-груп суб'єкти заохочуються до взаємодії один з одним.
- Весь хід обговорення здійснюється професіоналом-модератором. Він направляє протягом групової дискусії відповідно до цілей, поставлених на попередній стадії.
- При проведенні фокус-груп використовується сценарій. Якщо в кількісному дослідженні при зборі інформації застосовується закінчений,

формалізований, структурований інструментарій, то путівник зазвичай має форму щодо незавершеного керівництва. Його основне призначення - фокусування проблеми, настроювання на певну тему. Одночасно він повинен давати можливість спонтанним висловлювань учасників, забезпечувати групову динаміку.

[Белановский, 1996]

Фокус-групи призначені для виявлення спектра думок з досліджуваної проблеми, пошук пояснення поведінки людей в тих чи інших сферах.

Ефективність фокус-груп визначається тим, що більшість людей відчуває себе комфортно, якщо залучені в дискусію як частина групи. При правильному здійсненні методу з'являються кращі можливості для отримання глибокої інформації, ніж при індивідуальних інтерв'ю. Одночасно групова динаміка дозволяє визначити значимість такого явища, як груповий вплив.

Підготовка фокус-групового дослідження багато в чому збігається з тим, що роблять соціологи, використовуючи кількісні методи. Готується програма, яка включає формулювання та обґрунтування проблеми, визначення цілей та завдань, об'єкта та предмета дослідження. Проте якісні дослідження мають свої суттєві відмінності. Наприклад, гіпотези висуваються лише "у чернетку", а потім у процесі дослідження вони конкретизуються. Це робиться для того, щоб раніше сформульовані гіпотези не зумовлювали процес пізнання проблеми. Наприклад, рішення людей про придбання чогось включає як особисті потреби, так і змінні ситуації. Найчастіше, особливо коли мова йде про нові продукти, ми швидше зустрічаємо континуум, ніж чітко окреслену дихотомію, через що традиційні гіпотези не працюють. По мірі збирання інформації та вирішення проблеми,

припущення щодо дослідження стають повними. Це дає можливість чітко визначити, що має бути основою для сегментації ринку.

Найважливіший принцип формування груп забезпечення рівномірності, однорідності складу груп. У разі недотримання цього правила динаміка групи може бути значно пригнічена. Якщо респондентів більше 10, модератору дуже важко контролювати дискусію, направляти дискусію в правильному напрямку та стимулювати ефективну групову взаємодію. В результаті дослідження, задумане як фокус-група, перетворюється на зустріч, що проходить у формі запитань та відповідей між модератором та учасниками. Участь менше 6 осіб також буває деколи непродуктивна.

- По-перше, у всіх групах будуть присутні люди, які багато і мало говорять, тому якщо учасників менше 6, то буде складно змусити говорити тих, хто не включений у бесіду.
- По-друге, учасники малих груп, як правило, несвідомо діють як експерти, а не як середні типові споживачі, які повідомляють про свої особисті почуття. Тому надзвичайно важливо забезпечити, щоб кожен учасник розумів, що він бере участь у дослідженні як споживач товару, а найважливіше - його власна думка.

Однак є деякі обставини, в яких міні-групи доречні. Наприклад, якщо є невелика кількість відповідних респондентів, яких потрібно зібрати для взаємодії, або якщо порядок денний засідання обмежений і немає можливості включити необхідну кількість учасників. У цих випадках менше 5-6 респондентів можуть бути прийняті на роботу через те, що групове інтерв'ю може проводитися за менших витрат і з більшим ефектом, ніж серія окремих.

Не рекомендується проводити більше десяти засідань з одного і того ж питання, оскільки додаткові групи рідко вносять щось нове. Крім того,

витрати та час, необхідні для таких досліджень, як правило, знижують деякі переваги якісного дослідження, не роблячи результату статистично більш надійним. [Morgan, 2018]

Більшість модераторів проводять групову зустріч протягом 1,5-2 годин, і, відповідно, сценарій займає 3-4 сторінки. В ідеалі він повинен містити 7 основних компонентів:

- Постановка цілей цієї наради.
- Визначення складу групи.
- Сценарій повинен бути забезпечений текстом короткого вступу. Зазвичай включає оголошення теми обговорення, строки, вказівки учасникам тощо.
- Початковий етап. Ознайомлення з кожним респондентом та вказівки на загальні контури проблеми.
- Обговорення основної теми. Слід визначити теми, що стосуються продукту чи концепції, яку повинен охоплювати модератор. Наприклад, якщо на зустрічі визначається ставлення до певного сорту пива, то ця частина сценарію повинна починатися з обговорення споживання учасниками пива взагалі: як часто, де, за яких обставин, які сорти зазвичай віддають перевагу тощо.
- Конкретна дискусія. Ця частина сценарію повинна містити перелік конкретних питань та аспектів, щодо яких замовник бажає отримати детальну інформацію. Перехід від загальних до конкретних питань.
- Заключна частина. Може включати огляд висловлених позицій, додатковий зон думок щодо деяких тем. Подяка за роботу.

Залежно від майстерності модератора та особливостей дискусії, сценарій може бути скоригований, а під час обговорення можуть бути внесені зміни.

Головне - забезпечити групову динаміку, створити атмосферу, в якій кожен учасник може вільно і спонтанно говорити.

Після проведення фокус-груп соціолог стикається з останнім етапом-аналізом даних, цей аналіз схожий на той, що притаманний глибинним інтерв'ю, тому повторювати його знову не має сенсу, винесу лише окремі етапи для простоти сприйняття інформації:

1. Модератор з асистентом після закінчення фокус-груп записують основні моменти, перевіряють записи техніки і якщо щось загубилося намагаються відтворити по пам'яті.
2. Наступним етапом пишеться стенограма аудіо/відео матеріалу
3. Після отримання текстового формату бесіди, дослідник аналізує дані та презентує замовнику.

Складність аналізу даних фокус-груп полягає насамперед у тому, що вона заохочує взаємодію між респондентами. Це дає можливість людям змінювати свої погляди під впливом інших учасників дискусії. Дослідникові доводиться порівнювати різні відповіді на одне і те ж питання і доносити їх до якогось спільного знаменника. Для цього необхідно враховувати контекст реакції та взаємодії учасників. Дослідник також повинен звернути увагу на інтенсивність та емоційне забарвлення відповідей респондентів. Важливо також врахувати внутрішню послідовність відповідей. Важливо також контролювати, чи впливає на дискусію позиція учасників. Таким чином, досліднику доводиться враховувати багато аспектів аналізу при порівнянні досить простих відповідей. Дослідникові необхідно виділити найбільш типові, повторювані результати, а також різноманітність досвіду та сприйняття респондентів.[Morgan, 2018]

1.4 Критерії оцінювання якісних досліджень

Більшість дослідників, які працюють з якісними методами, вважають, що різні люди мають різні, але однаково справедливі інтерпретації реальності, сформовані контекстом, у якому вони живуть, культурою та досвідом. Як тоді визначити термін дії інструменту?

Іноді якісні методи помилково намагаються застосувати критерії валідності кількісних методів, зокрема об'єктивності, надійності та статистичної узагальненості. Працюючи з кількісними методами, дослідники використовують різноманітні інструменти для усунення ідентичності дослідника (для досягнення повної об'єктивності та відстороненості). У якісній парадигмі вважають, що дослідник неминуче впливає на процес отримання даних, тим самим уже формулюючи дослідницьке питання, вибираючи метод отримання та аналізу даних, а також інтерпретуючи їх. Більше того, в якісних методах вплив дослідника необхідний, наприклад, в глибинному інтерв'ю, де необхідно отримати суб'єктивний досвід респондента, або при аналізі бесіди, метою якої є розкриття прихованих або несвідомих смислів. Так у якісних дослідженнях дослідники намагаються максимізувати переваги особистої участі (замість того, щоб намагатися контролювати це однаково кожен раз) аналізуючи, як дослідник впливав на процес. Тож об'єктивність не є критерієм обґрунтованості для якісних методів.

Те, що в кількісних методах називається помилкою і також має бути максимально виключиною, в якісних методах іноді викликає інтерес і називається "індивідуальними відмінностями" або відмінностями в поведінці в різних контекстах і являє собою окрему тему для вивчення. Таким чином, узагальнення даних також не може бути критерієм достовірності в якісних методах.

В даний час розроблено ряд методів підвищення валідності якісних інструментів. Це не жорстка основа, яку слід дотримуватися, а набір корисних інструментів, які можна використовувати залежно від вашого дослідницького питання та методу.

Підвищення обґрунтованості необхідне

1. для загального обґрунтування парадигми, щоб показати, що вона стоїть на надійній основі і не менш надійна, ніж кількісна, і
2. викликати більше довіри серед громадськості та замовників

[Stake, R, 2010]

- **Триангуляція**

Термін взято з навігації, де він означав обчислення місця з трьох різних точок. Таким чином, триангуляція в дослідженні - це спосіб підтвердити твердження (оцінки, судження) однієї людини чи групи, використовуючи судження інших. Наприклад, людина пов'язує свої психологічні проблеми із зовнішніми подіями; його історію можна доповнити опитуванням членів його родини. Якісні дослідники часто вважають, що кожна їх історія буде дійсною, навіть якщо всі вони різні, тоді триангуляція - це не спосіб визначити правдивість однієї історії, а спосіб розширити розуміння описаного явища, подивитися на це з різних точок зору. Наприклад, людина дає свою характеристику деяких подій як причин своїх психологічних проблем, члени його сім'ї можуть зробити свій внесок, розповівши, як особистість та життєвий досвід першого респондента вплинули на їх власний досвід цих подій.

Ви можете збирати інформацію про одну річ з різних груп (або людей), або ви можете збирати інформацію про одну подію, але в різний час, як лонгитюд. [Silverman, D, 1998]

- **Порівняння кодування, що використовується дослідниками.**

Порівняння методів кодування, що застосовуються різними дослідниками, також є методом тріангуляції. Це дозволяє переконатися, що аналіз не обмежується чужими ідеями і буде доступний іншим людям. Якщо дослідник займається кодуванням будь-якого матеріалу, він повинен обговорити метод кодування з іншими учасниками дослідження, які мають доступ до матеріалу. Це дозволяє не пропустити жодних важливих мотивів, а також зробити кодування більш чітким, послідовним та зручним для аналізу.

Іноді кілька дослідників незалежно кодують дані, і тоді результати порівнюються, і таким чином визначається між рейтингова надійність (inter-rater reliability). Між двома кодуваннями розраховується Cohen's kappa (коефіцієнт угоди експертів). Якщо він вище 0,8- надійність дуже висока. [Silverman, D, 1998]

- **Відгуки респондентів.**

Також називається "respondent validation". Респондентів просять прокоментувати аналіз. Це цінний спосіб залучення учасників до дослідження, а також гарантує, що респонденти правильно все зрозуміли. Але метод не завжди доречний, наприклад, якщо аналіз повинен виявити суперечності між судженнями респондентів, прихованими значеннями,

мовними та іншими особливостями їх розповіді - все це респонденти просто не можуть зрозуміти (або їм просто не потрібно це знати).

- **Аналіз випадуючих випадків.**

Якісний аналіз зазвичай є індуктивним процесом вилучення тем і шаблонів з масиву даних. На цей процес неминуче впливають інтереси, ідеї та цілі дослідників. Коли такий аналіз уже проведений, корисно шукати випадки, які суперечать усьому (випадки, що відхиляються), тобто дані, в яких не відображаються як загальні для всіх інших тем та зразів (грубо кажучи, людина говорить щось зовсім інше, ніж всі інші). [Creswell, 2017]

Випадуючим випадкам потрібно приділяти велику увагу та реєструвати, щоб врахувати весь масив даних, а не лише ті, що відповідають гіпотезі дослідження. Наприклад: дослідження стосовно ставлення до шлюбу. Вся група каже, що шлюб це прекрасно, а двоє людей зазначають, що вони не хочуть в нього вступати. У сукупності ці дві людини представляють значно більшу кількість випадків. Більше того, це дає підставу провести нове дослідження на тему "чому люди не хочуть вступати в шлюб" (звісно тема дослідження взята для прикладу). [Schmuck R., 1998]

1.5 Переваги та недоліки використання якісних методів у соціології

Якісне дослідження - це процес природної допитливості, який прагне знайти глибоке розуміння конкретних соціальних явищ у звичайній обстановці. Це процес, який прагне з'ясувати, чому люди діють так, як вони роблять у конкретних ситуаціях. Спираючись на прямі переживання, які

кожен день має кожен день, стає можливим визначити сенс вибору - чи навіть життя.

Дослідники, які використовують якісний процес, розглядають численні методи дослідження для огляду діяльності, пов'язаної з людьми. Цей процес є способом вимірювання самого існування людства. Для завершення роботи доступно кілька варіантів, включаючи аналіз дискурсу, біографії, тематичні дослідження та різні інші теорії.

Цей процес призводить до трьох основних напрямків діяльності, які є індивідуальними діями, загальною комунікацією та культурним впливом. Кожен варіант повинен робити загальне припущення, що знання є суб'єктивними, а не об'єктивними, а це означає, що дослідники повинні навчитися від своїх учасників, щоб зрозуміти, що є цінним, а що - ні.

Як кількісні так і якісні методи дослідження мають ряд своїх недоліків та переваг. якщо говорити про переваги, то цей список буде виглядати наступним чином [Schmuck R., 1998] :

Якісне дослідження - це дуже доступний метод дослідження.

Якісне дослідження - це один із найдоступніших способів отримання інформації від людей, які вивчаються. Фокус-групи, як правило, є основним методом збору інформації за допомогою цього процесу, оскільки він швидкий і ефективний. Хоча існують дослідницькі дослідження, для отримання результатів яких потрібно тривалий період спостереження, за допомогою сеансу групового інтерв'ю можна отримати корисну інформацію протягом години. Це означає, що ви можете швидше

приступати до тих ідей, які хочете здійснити, порівняно з іншими методами дослідження.

Якісне дослідження фокусується на деталях особистого вибору. Якісний процес дослідження розглядає мету рішення, яке приймає людина, як первинну інформацію, яка потребує збору. Це не зважає на причини, чому хтось вирішить зробити вибір, який вони роблять, в першу чергу. Інші методи дослідження вважають за краще дивитися на поведінку, але цей метод хоче знати всю історію, що стоїть за кожним індивідуальним вибором, щоб все населення чи суспільство могли отримати користь від цього процесу.

Якісне дослідження використовує текучі операційні структури. Якісний дослідницький процес спирається на збір даних на основі ситуацій, які дослідники спостерігають і переживають особисто. Замість того, щоб покладатися на певні рамки для збору та збереження інформації за жорсткими вказівками, цей процес знаходить значення в людському досвіді. Цей метод дозволяє включити тонкощі людського досвіду зі структурами, необхідними для пошуку висновків, корисних для демографії, яка займається - а також можливою і для всього суспільства.

Якісне дослідження використовує індивідуальний вибір як обґрунтовані дані.

Коли ми розуміємо, чому відбувся індивідуальний вибір, то ми можемо отримати користь від різноманіття, яке надає людський досвід. Кожна унікальна перспектива дає можливість кожній іншій людині зібрати більше знань про ситуацію, оскільки є розбіжності для вивчення. Це процес, який дозволяє нам виявити більше потенційних результатів, оскільки є більше

інформації, наявної з різних джерел. Потім дослідники можуть скористатись перспективами, щоб створити керівні принципи, які можуть дотримуватися інші, якщо вони опиняються в подібній ситуації.

Якісне дослідження - це процес відкритого типу.

Однією з найбільш значущих переваг якісних досліджень є те, що воно не покладається на конкретні строки, формати чи питання, щоб створити успішний результат. Цей процес дозволяє дослідникам задавати відкриті запитання, коли вони вважають, що це доречно, тому що можливо зібрати більше даних. У цьому процесі також не беруть участь елементи, оскільки якісні дослідження можуть тривати нескінченно, поки ті, хто працює над проектом, не відчують, що більше від людей, які беруть участь у цьому, не залишається нічого.

Завдяки цій унікальній структурі дослідники можуть шукати точки даних, які інші методи можуть не помітити, оскільки більший акцент робиться на інтерв'ю чи спостереження з чіткими термінами.

Якісні дослідження працюють з метою усунення упередженості зібраної інформації.

Несвідоме упередження є важливим фактором у кожному дослідницькому проекті, оскільки воно покладається на здатність осіб, які займаються, контролювати свої думки, емоції та реакції. Кожен має попередньо уявлені уявлення та стереотипи щодо конкретних демографічних даних та національностей, які можуть впливати на зібрані дані. Ніхто не стовідсотково захищений від цього процесу. Формат якісного дослідження дозволяє відмінити ці судження, оскільки він вважає за краще дивитися на конкретні структури, що стоять за кожним вибором людини.

Цей метод дослідження також збирає інформацію про події, які призводять до конкретного рішення, а не намагатися вивчити, що відбувається після

факту. Ось чому ця перевага дозволяє даних бути більш точними порівняно з іншими методами дослідження, які використовуються.

Якісне дослідження вимагає меншої кількості вибірки.

Якісні дослідницькі дослідження закінчують швидше, ніж інші методи, оскільки для цього методу можливий менший обсяг вибірки. Учасники можуть негайно відповісти на запитання, створивши корисну та корисну інформацію, яка може призвести до нових ідей. Ця перевага дає можливість рухатися вперед із впевненістю у майбутніх виборах, оскільки додається передбачуваність можливих результатів.

Якісне дослідження забезпечує більш корисний зміст.

Автентичність дуже затребувана в сучасному світі, оскільки немає кращого способу зрозуміти, хто ми як людина, громада чи суспільство. Якісне дослідження дуже важко розуміє основні поняття того, як кожен учасник визначає себе без впливу зовнішніх поглядів. Воно хоче побачити, як люди структурують своє життя, а потім взяти ці дані, щоб допомогти вирішити будь-які проблеми, які вони можуть мати. Хоча жоден метод дослідження не може забезпечити гарантованих результатів, завжди існує певний тип діючої інформації, присутній при такому підході.

Також варто зазначити список **недоліків якісних досліджень** [Черакаєва, 2010]:

Якісне дослідження створює суб'єктивні інформаційні пункти.

Якість інформації, зібраної за допомогою якісного процесу дослідження, іноді може бути сумнівним. Цей підхід вимагає від дослідників з'єднати всі дані, які вони збирають, щоб знайти відповіді на свої запитання. Це означає,

що результати залежать від навичок тих, хто бере участь у читанні невербальних підказок кожної участі, розуміють, коли і де потрібні подальші запитання, і не забудьте задокументувати кожен відповідь. Оскільки люди можуть інтерпретувати ці дані різними способами, іноді можуть бути відмінності у висновку, оскільки кожен дослідник по-різному сприймає отримані ними дані.

Якісне дослідження може мати багато повторень.

Хоча менші розміри вибірки, виявлені в якісних дослідженнях, можуть бути перевагою, ця структура також може бути проблемою, коли дослідники намагаються зібрати повний профіль даних для конкретної демографічної групи. Для виявлення потенційних наслідків майбутнього вибору необхідні декілька інтерв'ю та відкриття. Коли ви приводите лише кілька людей, щоб обговорити ситуацію, то ці люди можуть не запропонувати повного представлення групи, яка вивчається. Без декількох наступних сесій з іншими учасниками не існує можливості довести достовірність зібраної інформації.

Якісне дослідження важко повторити.

Єдиний спосіб, який дослідження можуть перетворити на факти, - це через процес реплікації. Інші дослідники повинні мати можливість дійти подібних висновків після первинних результатів видавців проекту. Оскільки природа цієї роботи суб'єктивна, пошук можливостей для дублювання результатів є досить рідкісним явищем. Обсяг інформації, яку збирає проект, часто обмежений, а це означає, що в даних завжди є певні сумніви. Ось чому ви часто будете бачити відсоток помилок, пов'язаний з дослідженнями, які використовують цей метод. Оскільки він ніколи не залучає кожного потенційного члена демографії, він завжди буде неповним.

Якісне дослідження спирається на знання дослідників.

Єдина причина, по якій доступні можливості в першу чергу при використанні якісних досліджень, полягає в тому, що є залучені дослідники, які мають досвід, який стосується предмета, який вивчається. Коли інтерв'юери не знайомі з галузевими поняттями, то набагато складніше визначити подальші можливості, які були б, якби особа, яка проводила сесію, була ознайомлена з ідеями, що обговорюються. Немає можливості правильно інтерпретувати дані, якщо перспектива дослідника перекошена через брак знань.

Якісне дослідження не пропонує статистики.

Метою якісного дослідження є пошук моментів спільності. Це означає, що ви не знайдете статистичних даних у результатах. Здається знайти конкретні сфери, що викликають занепокоєння, або больові точки, які в першу чергу можуть бути використані для фінансування організації. Обсяг даних, зібраних за допомогою цього процесу, може бути надзвичайним, але немає гарантії, що він коли-небудь буде корисним. Ви не маєте таких самих можливостей порівнювати інформацію, як і з іншими методами дослідження.

Якісне дослідження все ще потребує значних вкладень часу.

Це правда, що бувають випадки, коли якісний процес дослідження значно швидший, ніж інші методи. Недоліком є також той факт, що кількість часу, необхідний для збору точних даних, може бути непередбачуваною за допомогою цієї опції. Виконання дослідницького проекту може зайняти місяці, роки чи навіть десятиліття, якщо є велика кількість даних для перегляду. Це означає, що залучені дослідники повинні взяти на себе довготерміновий процес, щоб забезпечити максимально точні результати.

Висновки до розділу 1

Якісні методи соціологічних досліджень використовуються для виявлення мотиваційних аспектів поведінки респондентів, персональних очікувань, уявлень, цінностей, тощо. На відміну від кількісних методів, заснованих на статистичних процедурах, якісні дослідження носять не стандартизований характер. Вони спрямовані на вивчення широкого спектру проявів об'єкта і відстежують не його кількісні закономірності, а орієнтуються на розкриття причинно-наслідкових зв'язків. Одна з переваг методу - надання можливості респондентам вільно висловлюватися, що сприяє розкриттю їх внутрішніх цінностей і переживань, стимулює їх креативний потенціал.

Якісні та кількісні методи мають ряд розрізень, таких як складання вибірки, спосіб проведення дослідження, рекрутинг, тощо. Проте на відміну від кількісних якісні методи добре підходять для ще не розроблення інструментарію дослідження. Саме тому, часто якісні дослідники записують гіпотези в чернетки спершу, аби не суб'єктивізувати процес збору інформації.

Звісно якісні методи мають багато позитивних сторін, але й звісно мають свої негативні, чому багато досліджень використовують кількісні методи над якісними. Проте, наше дослідження якраз підходить під критерії на користь вибору якісних методів, адже інструментарій дослідження ще не розроблений і за допомогою фокус-груп та глибинних інтерв'ю можна зібрати корисну інформацію.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ ЯКІСНИХ МЕТОДІВ У ДОСЛІДЖЕННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ КНУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

2.1 Процедура та організація фокус-групового дослідження

Проведене дослідження ґрунтувалося на особистій зацікавленості у обраній темі, адже досліджень по працевлаштуванню загалом багато, проте досліджень по працевлаштуванню студентів кну складно знайти. Було цікаво подивитися не просто, чи влаштовуються студенти на роботу за освітою після закінчення університету, проте також, чи подобається їм та спеціальність, яку вони вивчають та що вони ставлять в пріоритет під час самого навчання.

Для того, щоб дізнатися відповіді на всі питання, було вирішено провести дослідження по цікавій тематиці. Для цього дослідження було вирішено обрати 2 якісних методи збору інформації:

1. фокус групове дослідження
2. та метод глибинних інтерв'ю.

Я обрала якісні методи, адже як відомо (і описано в теоретичній частині дипломної роботи) якісні методи, на відміну від кількісних, можуть забезпечити дослідника розгорнутими відповідями, до яких не дійдеш шляхом анкетування. Так як це якісне дослідження, чітких гіпотез поставлено не було, адже не хотілося зсувати гайд та саме проведення груп у суб'єктивне розуміння теми, а хотілося дізнатися нову інформацію, не сковуючи респондентів у рамки особистого осмислення.

Теоретичний Об'єкт - Проблеми працевлаштування студентів

Практичний Об'єкт - студентство КНУ ім. Тараса Шевченка

Предмет дослідження - проблеми працевлаштування студентів КНУ ім. Тараса Шевченка

Мета: дослідити проблеми працевлаштування студентів КНУ ім. Тараса Шевченка

Завдання:

1. Дослідити зацікавленість студентів різних курсів та факультетів у працевлаштуванні за освітою
2. Виявити мотиви студентів у поєднанні навчання з роботою
3. З'ясувати кроки, які має вжити університет для зацікавлення студентів у навчанні та у позанавчальному процесі
4. Визначити якими ресурсами користуються студенти у пошуку роботи

Гіпотези

1. Студенти працевлаштовуються під час навчального процесу по причині невідповідності навчальної програми їхнім сподіванням
2. Студенти працевлаштовуються через нестачу матеріального забезпечення під час навчання
3. Студенти, які активно поєднують навчання з роботою зазвичай мають проблеми з академічною успішністю

Стосовно організації та проведення самого дослідження, то було проведено 3 фокус-групових інтерв'ю зі студентами 4 факультетів-

- Факультет радіофізики, електроніки та комп'ютерних систем

- Факультет кібернетики
- Факультет соціології
- Економічний факультет

Дослідження методом фокусованих групових інтерв'ю відбувалося з 10.09. по 20.09.2019р.

Критерії сегрегації груп: КНУ форма навчання (бюджет, контракт), факультет та рік навчання (2,3,4).

В результаті було проведено 3 фокус-групових інтерв'ю:

Дата	№ ФГІ	Категорія учасників
10.09.2018	ФГ-1	ФРЕКС, Факультет комп'ютерних наук та кібернетики 2 курс, КНУ
15.09.2018	ФГ-2	Економічний факультет, 4 курс
20.09.2018	ФГ-3	Соціологія, 4 курс

Перед проведенням дослідження було розроблено гайд для модератора з основними питаннями, які могли варіюватися під час самого інтерв'ю. Це робилося для того, аби не просто дізнатися відповіді на свої запитання, але й розширити пізнання у цій сфері шляхом вільних дискусій між респондентами.

Було обрано групи по 4 особи, респонденти обиралися по критеріям наявності роботи, по формі навчання та по факультету. Тобто кожна група містила респондента, який не працює та працює в даний момент. Така різноманітність була відтворена для того, щоб на її фоні спричинялися дискусії, деколи дуже палкі від незгоди. Така кількість респондентів у

фокус-групових дослідженнях прийнятно, коли обговорюються сенситивні теми, та до учасників складно дістатися. Тому, краще провести міні-фокус групи та зібрати якісну інформацію. У таких групах рідко коли приходиться поріг насиченості, проте вони набагато дешевші та швидші у проведенні, що не може не радувати. Хоча, інформація зібрана шляхом таких досліджень доволі ефективна.

2.2 Аналіз результатів фокус-групового дослідження

У ході фокус-групового дослідження виявилось, що відмінність між факультетами простежується не серед всіх тематик, а більше тих, що стосується саме їхнього факультету, а не університету загалом.

Перш за все виявилось, що опитані студенти частіше за все не працюють за фахом і не працювали. Студенти економічного факультету, ФРЕКС та кібернетики пов'язують своє майбутнє із роботою за фахом. В той час як студенти соціології частіше за все не бачать майбутнього із своєю спеціалізацією через не високу заробітну плату та не велике поле для зростання. Хоча студенти природничих спеціальностей заявили, що спеціальністю програміста навіть на низьких посадах можна добре заробляти, тому вони не бачать сенсу йти заробляти в інше місце.

Стосовно запитання **«Чому на даний момент ви надали б перевагу: роботі чи навчанню»** студенти частіше відповідали, що хотіли б поєднати. Проте, акцентували також, що робота це кінцева точка після навчання, тому якщо це робота мрії то обрали б її. В той же час студенти, які працюють на даний момент на підробітках пішли б з роботи, аби не «завалити» навчання. Все одно студенти готові були б віддавати перевагу

роботі, у якій були б впевнені у майбутньому. Проте, респонденти всіх факультетів також заявляли, що їм доволі не складно знайти роботу по спеціальності, головне мати знання та бажання пошукати і не мітити одразу на високі позиції, а починати з малого. Проте аналізуючи **перше завдання дослідження**, яке звучало як - Дослідити зацікавленість студентів різних курсів та факультетів у працевлаштуванні за освітою, можна визначити такий факт, що лише студенти природничих наук прямо налаштовані у роботі за спеціальністю, чого не скажеш про студентів гуманітарних наук, які в більшості своїй не бачать майбутнього у роботах за спеціальністю.

Стосовно **другого завдання**, яке звучало як виявити мотиви студентів у поєднанні навчання з роботою, то більшість студентів, незважаючи на факультети, відповідало, що вони працюють заради матеріальної складової (слід зазначити, що відповіді були рівно розділені між студентами з гуртожитків та ні).

Наступна за популярністю відповідь- працюю заради практики, адже хорошим роботодавцям потрібний працівник з досвідом. Саме тому, студенти вважають, що не потрібно гаяти часу, а влаштовувати на роботу вже на других курсах.

Третє завдання було з'ясувати кроки, які має вжити університет для зацікавлення студентів у навчанні та у позанавчальному процесі.

Задля цього було винесене питання про ініціативи з Ярмарки вакансій, що проходить 2 рази на рік, на що студенти виразили їхню антипатію до ярмарки, адже вакансії представлені на ній

- Нецікаві
- Не актуальні
- Складно все одно потрапити
- На практиці інакше аніж обіцяють

Соціологи зазначили, що для них взагалі немає такої ярмарки вакансій, бо вона в більшості для ФРЕКСУ і кібернетиків. Роботодавці про них забувають, саме тому, вони навіть туди не ходять.

Студенти економічного факультету також зазначили, що для спеціальності менеджмент та маркетинг немає нічого актуального, а все направлено на виключну спеціалізацію аудиту та бухгалтерії.

Студенти ФРЕКСУ та ФІНТК також погодилися, що вакансії не співпадають з реальністю.

Заключним пунктом дослідження було прохання до студентів дати якісь рекомендації факультетам або університету загалом для підвищення зацікавленості студентів у навчанні тут. Ось які рекомендації дали студенти по факультетам:

Факультет соціології:

- *Зробити лекції, де компанії могли рекламувати себе*
- *Підписати контракти з компаніями та мати практику в компаніях (як в соціальних технологів)*
- *Започаткувати зустрічі з людьми, які працюють по спеціальності*

Економічний факультет:

- *Змінити програму викладання на більш актуальну*
- *Додати до ярмарок вакансій актуальні вакансії для всіх спеціалізацій*
- *Зробити практику в компаніях*

ФРЕКС/ ФІНТК

- У Лунотеку приходили лектори і запрошували на стажування до них
- Додати в програму навчання більше практики і менше лекцій
- Налагодити міжнародні відносини, аби студенти могли проходити практику за кордоном

Четвертим завданням було визначити якими ресурсами користуються студенти у пошуку роботи. Частіше за все респонденти виділяли такі ресурси, як:

- Інтернет ресурси (сайти пошуку роботи, сайти компаній, соціальні мережі компаній)
- Знайомі
- Факультет

На кожному факультеті виникали суперечки і розділялися думки стосовно відповіді на питання. Частіше сходилися на думці, що краще подавати або в компанії напряду (ті, які знають), або уже через знайомих або факультет. На факультеті часто визначали конкретних викладачів, у яких є свої компанії, в які часто вони самі відбирають схильних студентів. Тому, важливо соціально інтегруватися у колектив.

У ході фокус-груп було поставлено гіпотетичне запитання- ситуація, яке звучало так:

“Давайте уявимо ситуацію, що відгуки на компанію в яку ви хотіли б піти працювати в інтернет ресурсах є різко негативними, проте думка вашого знайомого, який також там працює, є позитивною . Якій точці зору ви надасте перевагу?”

Відповіді респондентів на всіх факультетах розділилися на такі:

- Піду все одно перевірю, бо коментарі можуть бути сфабриковані

- Повірю інтернет ресурсам, бо їх писали багато людей, а думка друга суб'єктивна

Проте в кінцевому рахунку, більшість респондентів зійшлася на думці сходити і перевірити самостійно.

2.3 Процедура та організація дослідження з використанням методу глибинних інтерв'ю

Наступним методом збору інформації було обрано метод глибинних інтерв'ю. Загалом було проведено 20 глибинних інтерв'ю зі студентами факультету політології 4-го курсу під час їхньої виробничої практики на факультеті соціології.

У опитуванні взяло участь 11 осіб жіночої статі та 9 осіб чоловічої, тому гендерні показники були наближені до ідеалу. Глибинні інтерв'ю були за таймінгом від двадцяти до сорока хвилин кожне, в залежності від включеності респондента.

Мета: визначити ставлення студентів-бакалаврів до роботи як виду позанавчальної діяльності, та виявити чинники, які впливають на формування цього ставлення.

Об'єкт:

Теоретичний: ставлення студентів-бакалаврів до роботи під час навчання в університеті.

Емпіричний: студенти-бакалаври філософського факультету КНУ ім. Т. Шевченка денної форми навчання.

Предмет: чинники, які впливають на ставлення студентів-бакалаврів до роботи під час навчального процесу.

Завдання:

1. Виявити очікування студентів-бакалаврів щодо навчального процесу в університеті.
2. Визначити основні причини та чинники, які впливають на вибір студентів-бакалаврів між роботою і навчанням.
3. Простежити як впливає робота на академічну успішність студентів-бакалаврів.

Гіпотези:

1. Зазвичай очікування студентів від навчального процесу в університеті не виправдовуються через те, що вони отримують недостатньо практичних навичок.
2. Більшість студентів-бакалаврів якомога швидше прагнуть знайти роботу, щоб компенсувати недостатню кількість практичного досвіду.
3. Багато студентів-бакалаврів надають перевагу роботі перед навчанням через фінансову вигоду.
4. Студенти-бакалаври, які активно поєднують навчання з роботою зазвичай мають проблеми з академічною успішністю.

5. Навчальні програми на філософському факультеті застарілі та неефективні, а тому не дозволяють студентам отримати необхідні навички.

2.4 Аналіз результатів глибинного інтерв'ю

Метою даного дослідження було визначити ставлення студентів до роботи під час навчання, а також виявити чинники, які впливають на формування цього ставлення. Задля цього було опитано 20 студентів-бакалаврів філософського факультету денної форми навчання.

Так, було виявлено наступні **висновки**:

серед студентів, які поєднують роботу і навчання більшість навчається на бюджетній формі, ніж на контракті та серед усіх опитаних студентів більшість працюючих - це дівчата

За результатами опитування не було виявлено прямого зв'язку між академічною успішністю і додаткової зайнятністю студента (роботою). Адже серед опитаних працюючих студентів половина навчаються на відмінно і половина - на середньому рівні, що не дає права сказати, що працевлаштовані студенти погіршують свою академічну успішність.

Загалом серед усіх опитаних студентів виявилось більшість тих, хто поєднує роботу з навчанням на даний момент, і тих, хто раніше поєднував, а зараз через окремі чинники вони не в змозі працювати. Що цікаво, лише 20% респондентів заявило, що раніше ніколи не поєднувати роботу та навчання. Окрім цього, більшість студентів ставиться позитивно до поєднання роботи з навчанням і вважає, що це дозволяє втілити теорію на практиці, а також виховує самодисципліну.

Першим завданням було виявити очікування студентів щодо навчального процесу в університеті. Важливим було виявити зв'язок між очікуваннями студентів від їх спеціальності та їх поточною зайнятістю. Отож у ході дослідження було виявлено наступні результати:

Майже 60% респондентів задоволені спеціальністю, яку обрали, проте лише 20% працюють за спеціальністю, тоді як більшість взагалі не планують пов'язувати свою роботу з фахом, на що вони дають причини, як:

1. Відсутність уявлення про те, де вони можуть працевлаштуватися за спеціальністю
2. Без брехні ніяк не “проб'єшся” і не будеш заробляти хороші гроші.

Саме тому велика більшість студентів вважає, що працювати не за спеціальністю під час навчання в університет доцільно і потрібно, адже як інакше зрозуміти чим ти хочеш займатися.

Варто також зазначити, що очікування студентів від навчальних програм у більшості випадків не виправдалися, і більша половина опитуваних вважають їх застарілими, а 30% респондентів вважають доцільним введення дистанційних курсів замість звичайних лекцій

(лише 1% респондентів підтвердив, що навчання в університеті вистачить, аби розвинути усі практичні навички)

Другим завданням соціологічного дослідження було, зокрема, визначити чинники та причини, які впливають на вибір студентів між роботою і навчанням, або ж їх поєднанням. У результаті опитування було виявлено наступне:

Близько половини опитаних вважають основним чинником роботи під час навчання потребу забезпечувати себе та сім'ю матеріально. Наступне, що зазначають студенти- нестача практичних навичок і досвіду та бажання спробувати щось нове. Також цікавим фактом було, що бажання “не виділятися з маси” (коли усі однолітки, або ж більшість, працює) наштовхує студентів шукати роботу.

З додаткових чинників можна зазначити

- бажання якомога раніше почати будувати кар'єру (для половини респондентів це є надзвичайно важливим фактором);
- тиск з боку батьків
- наявність великої кількості вільного часу (“від нічого робити”)

Таким чином, трьома найважливішими чинниками, які схиляють студентів працювати, є матеріальна вигода, бажання здобути досвід і практичні навички та завчасно почати будувати кар'єру.

У ході дослідження було виявлено також найбільш поширену проблему серед студентів, які поєднують навчання з роботою - відсутність вільного часу.

Третім завданням дослідження було простежити як впливає робота на академічну успішність студентів. Результати анкетування продемонстрували наступне:

Половина опитаних студентів, які поєднують навчання з роботою, мають відмінні бали і більшість з них вважає, що успішно поєднує роботу і навчання. Студенти також повністю не погодилися з твердженням, що наявність роботи знижує академічну успішність в університеті.

Висновок до розділу 2

Отже, провівши дослідження за допомогою методів фокус груп та глибоких інтерв'ю поміж студентів КНУ ім. Тараса Шевченка, вдалося дослідити завдання дослідження та відкрити більше чинників, які можуть допомогти у подальших дослідженнях даного явища.

Стосовно результатів аналізу дослідження можна визначити такий факт, що лише студенти природничих наук прямо налаштовані у роботі за спеціальністю, чого не скажеш про студентів гуманітарних наук, які в більшості своїй не бачать майбутнього у роботах за спеціальністю.

Також у ході дослідження були виявлені причини працевлаштування студентів під час навчання : більшість студентів, незважаючи на факультети, відповідало, що вони

- працюють заради матеріальної складової (слід зазначити, що відповіді були рівно розділені між студентами з гуртожитків та ні).
- нестача практичних навичок і досвіду та бажання спробувати щось нове.
- бажання “не виділятися з маси”, коли працюють всі однолітки

З додаткових чинників можна зазначити

- бажання якомога раніше почати будувати кар'єру (для половини респондентів це є надзвичайно важливим фактором);
- тиск з боку батьків
- наявність великої кількості вільного часу (“від нічого робити”)

Стосовно негативного впливу роботи на академічну успішність, виявилось, що ці фактори не корелюють між собою, адже між студентів, які працюють більшість була відмінниками.

У ході дослідження також було поставлене завдання з'ясувати кроки, які має вжити аби підвищити зацікавленість студентів у навчальному та позанавчальному процесах

- Зробити лекції, де компанії могли рекламувати себе
- Підписати контракти з компаніями та мати практику в компанія
- Започаткувати зустрічі з людьми, які працюють по спеціальності
- Змінити програму викладання на більш актуальну
- Додати до ярмарок вакансій актуальні вакансії для всіх спеціалізацій

ВИСНОВКИ

Якісне дослідження - це багатомодальний фокус, що включає інтерпретаційний, натуралістичний підхід до його предмету. Це означає, що якісні дослідники вивчають речі в їх природних умовах, намагаючись осмислити або інтерпретувати явища з точки зору смислів, які люди їм приносять.

Метою якісного дослідження є розуміння соціальної реальності людей, груп та культур якомога ближче. Таким чином, люди та групи вивчаються в їх природних умовах. Дослідження за якісним підходом є розвідувальним і має на меті пояснити "як" і "чому" певне явище сталося, як це відбувається в певному контексті, і допомогою якісних методів можна дістатися до чутливих тем дослідження. Саме тому соціологи використовують якісні методи збору даних у тих випадках, коли проблема, об'єкт або предмет дослідження належить до маловивчених або взагалі не вивчених. Зважаючи на це якісні методи часто зустрічаються у парі із кількісними, що забезпечує більш повний збір даних.

Саме через те, що тема проблем працевлаштування студентів була віднесена до маловивчених, було вирішено звернутися до якісних методів збору інформації, аби розширити поле дослідження.

У соціології на проблеми суміщення роботи та освітнього процесу почали звертати такі науковці, як І.В. Нікітіна, М.П. Драч, О.М. Балакірева. У роботах цих науковців розглядається вивчення задоволеності навчальним процесом та проблем працевлаштування студентства. Зазвичай такі дослідження вивчалися переважно за допомогою традиційних методів, одним з яких є анкетування. Проте, незважаючи на простоту методу і ймовірну кількість опитаних, такі дослідження краще проводити з якісними методами збору інформації, при яких можна більш детально

дізнатися сутність поведінки респондентів та відкрити нові гіпотези для наступних досліджень. Саме тому, для цього дослідження були обрані такі методи як - фокус-групові дослідження та глибинні інтерв'ю. Під час фокус групових інтерв'ю вдалося отримати саме цей бажаний ефект інтерв'ю та легких суперечок, що породив нові грані досліджуваної проблеми та розширив потенціал теми для наступних досліджень, коли за допомогою глибинних інтерв'ю також вдалося глибше проникнути у досліджувану проблему та виявити більш чіткі чинники, які спонукають студентів працевлаштуватися під час навчального процесу.

У ході досліджень були виявлені головні причини працевлаштування студентів не за фахом, вони полягали у недосконалості освітньої програми, в тому числі неякісній практиці та теорії у викладанні. Також, були виявлені різноманітності по факультетах у задоволеності вибору спеціалізації та впливу роботи на академічну успішність. Варто виокремити, що за допомогою фокус-групових дискусій вдалося виявити шляхи для більшого залучення студентів у навчальний процес та життя університету.

Отримані результати можуть бути використані для прийняття управлінських рішень в освітніх закладах. А саме, можуть сприяти вищому рівню залучення студентів до навчального процесу, підвищенню ступеня їх зацікавленості навчанням і відповідно подальшому працевлаштуванню по спеціальності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Балакірева О. М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О. М. Балакірева, О. В. Валькована. // Економіка і прогнозування. – 2006. – №4. – С. 76–91
2. Белановский С. А. Индивидуальное глубокое интервью / Сергей Александрович Белановский., 2001. – 320 с.
3. Белановский С. А. Метод фокус-групп / Сергей Александрович Белановский. // Магистр. – 1996. – С. 272.
4. ДАВЫДОВ А. А. РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТЬ ВЫБОРКИ / А. А. ДАВЫДОВ. // Социол. исслед.. – 1990.
5. Дмитриева Е. В. Фокус - группы в маркетинге и социологии / Елена Викторовна Дмитриева., 1999. – 144 с.
6. Драч М. П. Можливість працевлаштування як важливий психологічний чинник при виборі професії / М. П. Драч, Б. І. Галух, М. П. Чепига. // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. – 2011. – №3.
7. Нікітіна І. В. Формування професійної мотивації студента як детермінанти його творчого розвитку і працевлаштування / І. В. Нікітіна, В. В. Мартич. // Вісник "КПІ". – 2010. – №1.
8. Черакаева, Н. Р. Организация и проведение глубинных интервью в музейном деле / Н. Р. Черакаева // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2010. – № 12. – С. 35–40.
9. Bernard H. R. Analyzing Qualitative Data: Systematic Approaches / Russell Bernard., 2009. – 550 с.
10. Creswell J. Qualitative Inquiry and Research Design : Choosing Among Five Approaches / John Creswell.. 2017. – 488 с. – (SAGE Publications (USA)).
11. Crotty M. The foundations of social research / Michael Crotty. – London: Sage, 1998.

12. Denzin N. K. Handbook of qualitative research / N. K. Denzin, Y. S. Lincoln., 2000.
13. DeWalt K. M. Participant observation: a guide for fieldworkers / K. M. DeWalt, B. DeWalt., 2002.
14. Josselson R. Interviewing for Qualitative Inquiry: A Relational Approach / Ruthellen Josselson. // The Guilford Press. – 2013. – C. 249.
15. Kaplan A. The conduct of inquiry / Kaplan. – New York: Harper & Row, 1964.
16. Lincoln Y. Naturalistic inquiry. Thousand Oaks / Y. Lincoln, D. Guba., 1985..
17. Morgan D. L. Basic and Advanced Focus Groups / David Morgan. – New York: Sage, 2018.
18. Ricoeur, P. (1981). The model of the text: Meaningful action considered as a text.
In
19. Silverman D. Harvey sacks: Social science and conversation analysis / David Silverman. – Cambridge, 1998. – (Polity).
20. Stake R. Qualitative Research: Studying how Things Work / Robert E Stake., 2010. – 244 c.
21. Schmuck R. Practical action research for change / Richard Schmuck. // IRI/Skylight Training and Publishing. – 1997.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Гайд для фокус-групи

Вступне слово, інструкції учасникам! (7 хв)

Я рада Вас вітати на сьогоднішній груповій дискусії! Тема нашої групової дискусії сьогодні – «Працевлаштування студентів КНУ ім. Тараса Шевченка»

Протягом нашої розмови буде вестись аудіозапис для того, щоб всі Ваші думки, зауваження та коментарі були враховані при подальшій обробці даних. Адже нам важлива думка кожного!

Ми сподіваємось, що час обговорення пройде для кожного з Вас цікаво, продуктивно та насичено.

Перш ніж перейти до обговорення дозвольте оголосити , що не існує неправильних точок зору і кожна думка для нас дуже важлива!

Отже, **мета нашої групової дискусії** сьогодні: спробувати зрозуміти проблеми працевлаштування студентів КНУ ім. Тараса Шевченка.

Етап знайомства (2 хв)

Спочатку уточню, що всі зібрані дані будуть використані нами тільки в узагальненому вигляді.

Давайте познайомимось. Назвіть, будь ласка, ваші імена - як до вас краще звертатися в ході бесіди.

Обговорення (3 хв)

Питання для обговорення

1. БЛОК

Хто з вас працює? За фахом?

Чи поєднуєте ви навчання із роботою або працюєте у вільні від навчання місяці?

Як ви ставитеся до того факту, що студенти поєднують навчання і роботу?

На Вашу думку, з якого курсу бажано влаштовуватися на роботу за фахом?

Чи складно знайти роботу за Вашим фахом?

Як ви вважаєте, що підштовхує студентів йти на роботу під час навчання?

2. БЛОК (механізми вибору робочому місця)

Якими ресурсами пошуку робочого місця Ви користувалися? Що зараз найбільш користується популярністю?

Уявіть ситуацію, що ви шукаєте роботу і знаходите сторінку в Інтернеті з відгуками на цю компанію і всі вони є різко негативними. Проте пізніше зустрічаєте знайомого, який відгукується лише позитивно. Якої точки зору ви притримуєтесь?

Чи користувалися Ви колись послугами КНУ центру по допомозі пошуку роботи КНУ? Якщо так, поділіться своїм досвідом, будь ласка.

Як університет може допомогти студентам у хорошому працевлаштуванні (ярмарки, воркшопи, консультації)? Що корисного вони Вам дають?

Чи відвідуєте ви ярмарки вакансій? Чи Ви або хтось з ваших друзів отримав роботу через ці ярмарки? Розкажіть про свій досвід.

3 БЛОК

Чи можливо паралельно якісно вчитися та працювати, чи це неможливо суміщати?

Чи знаєте ви щось про вільний графік відвідування? Чи складно ним скористатися на вашому факультеті? Як ви ставитеся до вільного графіку відвідування університету?

Чи відрізняється ставлення викладачів до пропуску пар через роботу не за фахом і за фахом? Чи надаються якісь бонуси студентам, які працюють за фахом?

Чи погоджуєтеся ви з твердженням, що працюючі студенти не отримують повний обсяг знань на лекціях, семінарах.

Як ви думаєте чи різниться ставлення викладачів до працюючих студентів бакалаврату та магістратури?

Додаток 2

Фокус група ФРЕКС/ФІНТК

Модератор -Розкажіть про себе. Хтось працює?

Даниїл- Так, не за факом

Юля -Ні, на даний момент не працюю

Оля- Та я поки вчуся лише

Модератор - Хтось планує працювати за фахом?

Оля- Швидше за за все так

Даниїл- Мабуть ні

Модератор- Чи поєднуєте ви роботу з навчанням?

Даниїл- Я працюю тренером і в мене вільний графік, я його сама складаю. В мене навчання суміщається абсолютно нормально

Модератор- Як ви ставитеся до студентів які поєднують навчання з роботою?

Даниїл- Співчуваю

Оля- Сильні люди, це треба могли вміти навчатися і працювати. Бо в мене часу на це немає взагалі.

Юля- Цілком нормально, я саме так і роблю

Модератор- Чому співчуваєте?

Даниїл- Бо це дуже важко. Я так пробував і в мене не вийшло нічого ні там, ні там.

Модератор- З якого курсу бажано йти на роботу?

Ілона- Якщо по спеціальності то з третього, бо треба хоча б щось знати.

Юля- Я була після першого на стажуванні, але вона була на літо. Поки не планую працювати за освітою.

Модератор- Наскільки складно або легко знайти роботу за вашою спеціальністю?

Ілона- Ізі взагалі. Наша спеціальність що Фрекс що кібернетики дуже затребувана. І якщо мати знання і хотіти, то знайти дуже просто.

Оля- Так, інженером я навряд буду, але айтішніком точно. Але самоосвіта дуже важлива, адже на факультеті не дають повний об'єм інформації. В Україні можливо знайти роботу, але якщо хочеш високооплачувану, то треба бути найкращим, а зараз велика конкуренція.

Юля- Університет дає базу, але треба розвиватися сам. Самоосвіта паралельно з навчанням.

Модератор- Де саме ви хотіли б отримувати досвід?

Ілона- На роботі паралельно з навчанням після 2 курсу, на 3 саме те. Можна знайти роботу на неповний день.

Даниїл- Ой, на стажуваннях в компаніях або на практиці в універі

Модератор- А що в кібернетиків?

Оля- Я вважаю, що після 1 курсу треба йти на стажування щоб розвиватися, а вже на 3 курсі можна мати повноцінну роботу.

Юля- Ну стосовно роботи на 3, тут треба дивитися як там з навчанням буде, ми можемо працювати віддалено, але хочеться ж в офісі на повний день. Новий експірієнс, всі дела

Модератор- Якби ви йшли в компанію, яка вам подобається, але там було б неоплачуване стажування, або ви пішли б в компанію з оплачуваним стажуванням, проте трохи нижчим рейтингом?

Даниїл- Якщо вона відома на весь світ, і там не оплачують стажування, то я вибрала б її ніж працювати в Чернігові за гроші в нищербродській компанії. Всюди цінується досвід.

Глона- Ну я не хочу працювати за безкоштовно; Я б краще набралася досвіду в якійсь маленькій компанії, а потім йшла далі

Модератор- Давайте уявимо, що ми зараз шукаємо роботу. Якими ресурсами ви б користувалися для пошуку робочого місця?

Юля- Інтернет. Спочатку ти гуглиш, а потім питаєш у знайомих що і як.

Модератор- Чи був ти на роботі, на якій ти працював просто із заявки в інтернеті?

Юля- Так, я був, це була моя остання робота. НЕпоганий досвід

Глона- Я користуюся порадами старшокурсників, а також викладачі мають свої компанії і кажуть що є такі курси, а по закінченню я беру вас на роботу.

Даниїл- Універ дає нам можливість працевлаштуватися.

Модератор- Чи сам університет дає можливість працевлаштування чи знайомі в університеті?

Даниїл- Знайомі, бо від університету я не бачила ніяких ініціатив.

Глона- Ой, а я ще думаю добре писати компаніям особисто. Бо просто по інтернету заявки можуть загубитися чи щось таке.

Модератор- Давайте уявимо ситуацію, що відгуки на компанію в яку ви хотіли б податися в інтернеті є різко негативними, а ваш знайомий відгукується про неї позитивно, якій точці зору ви б надали перевагу?

Юля- Якщо це мій друг, то я б скоріше довірилася йому. Бо в нас однакові світогляди, тому думаю нам подобається одне й те саме приблизно

Оля- Я думаю поки сам не перевіриш, важко щось говорити. Тому я б перевірила б сама.

Данійл- Я б не довіряв відгукам в мережі, я вважаю що якщо знайомий говорить щось хороше, то я б довірився йому

Ілона- Я б не пішла працювати, якщо на одному сайті погано, піди перевір на іншому сайті. Тобто якщо в основному відгуки негативні і якщо говорять, що компанія не виплачує вчасно зарплату, то скоріше за все вона не виплачує вчасно. У знайомих думка вузька і суб'єктивна.

Модератор- Чи шукаєте ви сайтами для пошуку роботи?

Данійл- В мене є профіль в лінкедині, але я туди не заходжу.

Юля- Ну якщо дуже потрібно то може по сайтам можна.

Ілона- Це тупо, якщо ти цікавишся сферою, то вже знаєш які компанії цим займаються і будеш писати їм прямо. Якщо в тебе нема уявлення, то тоді так.

Модератор- Студенти шукають роботу для досвіду або ту, яка може їх прогодувати?

Юля- Прогодувати, точно. Хоча на наших спеціальностях можна прогодуватися навіть на маленьких посадах. Десь айтишником в офіс.

Оля- Так, наша спеціальність дуже хороша, бо можна добре заробляти і працювати на фрілансі.

Модератор- Центр працевлаштування КНУ знаєте про такий?

Ілона- Чула

Юля- Ні, не знаю. Я думаю що це жесьь непрацююча

(ніхто не користувався і знайомих хто користувався послугами нема)

Модератор- Чи можливо працювати і якісно отримувати знання на парах?

Оля- А ми отримуємо їх на парах?

Юля- Ну це залежить від людини, бо комусь легко поєднувати і він продуктивний, а хтось я.

Ілона- Ми не відвідуємо і так всі пари.

Даниїл - Мені здається це мега складно і фізично на це нема часу. Я зараз працюю і мені взагалі немає часу на ці пари і підготовку на них.

Модератор -Якби робота була в один час з парами, що б ви обрали?

Оля -Я можу пропустити деякі пари, але не всі

Даниїл -Залежить від пари, але певно робота

Ілона- На мат спеціальності взагалі складно пропускати лекції, бо пропустивши ти нічого не зрозумієш потім. Хоча, в нас на ФРЕКСІ все дружньо і ми можемо в будь-кого спитати, особливо обцажні.

Модератор- Чи можливо домовитись з викладачами перездати щось або доздати?

Оля- У нас є деякі викладачі, які ставляться лояльно і дають відпрацювати, а є ті, які віднімають бали за запізнення.

Юля- Те саме, все залежить від викладачів.

Ілона- Ну загалом я думаю, що можливо

Модератор- Ви знаєте, у нас є ярмарки вакансій? Чи вони вам корисні?

Оля- Там завжди однакові роботодавці і я туди не ходжу, бо мені не подобаються компанії. Мені хотілося працювати на міжнародну компанію.

Юля -Моя подруга отримала роботу в 3DShare, але потім звідти пішла бо мало платили. Тому я ставлю до цих ярмарок специфічно. Компанії не виконують свої умови, які ставлять на початку.

Даниїл -Ой, ці ярмарки треба розвивати

Модератор -Що ви могли б порадити університету впровадити щоб студенти успішно працевлаштуватися?

Даниїл- Перш за все програму оновити... бо ми отримуємо знання, які вже старі і нікому не потрібні.

Оля- У нас є Лунотека, де проходить багато лекції. Класно було б якби приходили туди якісь круті компанії і презентували себе а потім подальшо працевлаштовували нас.

Юля -А ще можна зробити співпрацю університету з компаніями, щоб найкращі студенти могли проходити стажування в топовій компанії. Це було б цікаво. А так, насправді, просто потрібно міняти відношення до студентів і цінувати та давати дійсно якісні знання, а не просто приходити просто щоб вчитати матеріал.

Додаток 3

Фокус група економічний факультет:

Модератор- Розкажіть трішки про себе. Хто працює?

Люда- Я працювала не за фахом, плаваючий графік був. Можна було міняти зміни, і там пропрацювала 2 роки. Не могла знайти роботу за фахом, бо пропонували лише офісний графік. А зараз вирішила шукати посилено роботу за спеціальністю.

Олена- В даний момент ніхто не працює, працювали раніше, але зараз всі шукають за фахом.

Модератор- Ви поєднували навчання і роботу, коли працювали? Чи це був фріланс?

Оля- В нас широкий фах менеджмент організацій. Я працювала як офіс менеджер, в мене був неповний робочий день і це можна було суміщати

Модератор- Чи легко було поєднувати роботу і навчання?

Оля -Я працювала у нічні зміни, бо були потрібні гроші і хотіло хоч іноді ходити на пари, але я прогулювала більше навчання, бо хотілося спати.

Яна- Я мала схоже. В мене був неповний день, але деколи вар'ювалися і мені було дуже важко. Потім я почала пропускати пари.

Модератор- Що ви ставили пріоритетним – заробити гроші чи досвід?

Яна- Для мене і те і інше, я хотіла як досвід так і гроші. Працювала консьерж менеджером, це було цікаво.

Олена -Я працювала скоріше за гроші, про досвід навіть не думала тоді.

Модератор- Що б ви зараз поставили пріоритетним – ходити на всі пари або пропускати заради роботи?

Оля- Четвертий курс і хочеться спокійно закінчити універ, але якщо це робота мрії, то я б обрала її. Кінцевий результат мого навчання- робота. Але я все одно б закінчили університет.

Яна- Зараз важко знайти роботу на 2 зміну чи нічну. Зазвичай це робота з іноземними партнерами. Але ніхто не хоче відпускати робітників на модульні контрольні

Модератор- Якими ресурсами пошуку робочого місяця ви користуєтесь або користувалися колись?

Олена- Всі мої роботи йшли від знайомих і друзів

Яна- Коли ти починаєш шукати роботи на сайтах і тебе завалюють пропозиціями, ти домовляєшся з роботодавцями і ти забуваєш всю інформацію, яку тобі розказують, по-друге, в тебе очі розбігаються від різноманіття вакансій і дуже часто тобі це починає набридати.

Оля- У мене було навпаки , коли я влаштувалася на роботу по Work.ua то я дуже хотіла, а от коли по знайомим то спочатку мені подобається, але насправді не так все круто сталося.

Олена- А ще можна подавати прямо в компанію, тому що може бути, що резюме не надійшло. Краще самому прийти і себе показати.

Люда- Я зараз шукаю роботу і користуюся LinkedIn Ти там заповнюєш профіль і це вже твоє резюме, тобі напряду пишуть роботодавці. Робота юа

взагалі не зручно мені. По знайомим, всі в Івано Франківську і всі роботи планували теж там.

Модератор- Давайте уявимо ситуацію, що відгуки на компанію в яку ви хотіли б податися в інтернеті є різко негативними, а ваш знайомий відгукується про неї позитивно, якій точці зору ви б надали перевагу?

Люда- Своєї. Ми з другом можемо не співпасти світоглядами а коментарі виявляється накрученими

Олена- Важливо скільки він пропрацював там. Якщо тільки влаштувався то йому все ок, а якщо працює вже рік, то можу довіряти

Оля- Зараз популярно заохочувати працівників приводити друзів в компанію, тому краще перевірити особисто. Я б пішла

Модератор- Яка думка превалювала б?

Люда- Спеціально зараз пишуть негативні відгуки конкуренти, їх замовляють. Тому для мене думка знайомого була б переважною.

Олена- Якби я почула від знайомого вперше про вакансію, то не полізла б навіть в Інтернет, а зразу пішла б. А якщо в інтернеті, то напевно спитала б в друга.

Яна- Я довірюся другу, якщо він близький.

Модератор- Ви знаєте про існування центру допомоги працевлаштування КНУ?

Яна- ТАК

(ніхто не звертався, знайомі були що працювали в Філіп Моріс від центру працевлаштування)

Оля- У нас 2 рази в рік весною і восени влаштовують ярмарки вакансій і переважно ці вакансії потім вже заносяться в телеграм канал чи фейсбук, тому нового нема.

Модератор- Ви колись відвідували ярмарки вакансій?

Оля- Так

Люда- Проходили

Яна- Всі вакансії однакові 4 роки. Якщо економічний факультет, то 80% - аудит і консалтинг і бухгалтерія

Люда- Менеджерів ніхто не наймає

Олена- Там багато компаній

Люда- В мене знайома працює в KPMG з ярмарку вакансій,тому таке. Кому таланить, кому ні

Модератор- Стосовно факультету, у вас робляться воркшопи, консультації з роботодавцями із подальшим працевлаштуванням.

Оля- Є але про них не оголошують, я попадала з профбюро на варкшоп від Філіп Моріс. Вони розповідали про компанію

Яна- Інфраструктура по працевлаштуванню розвинена добре, якщо хочеш знайти роботу через факультет, то можна. Багато інтернет ресурсів з вакансіями і грантами. При великому бажанні можна знаходити. Але на цих ярмарках тебе беруть або на стажування або на молодшого когось.

Олена- Ну ти ж без досвіду і універ дає тобі шанс отримати цей досвід, бо не всіх беруть навіть на стажування.

Яна- Там є відбір, але можна потрапити

Модератор- Що б ви порекомендували факультету щоб підвищити цю обізнаність, відсоток працевлаштованих студентів.

Яна- Різноманітність вакансій. Великий відсоток на аудит і консалтинг. Я б налагодила комунікацію викладачів із парламентом, бо вони як окремі світи. І викладачі не можуть нічого порадити.

Оля- Деканату і викладачів з кафедр, бо навіть ті самі викладачі можуть не знати про ярмарку вакансій певних спеціальностей.

Модератор- Знаєте щось про індивідуальний графік відвідувань. Чи це популярно на вашому факультеті?

Олена- У нас просто вільно відвідують пари

Люда- Я навіть не знаю що таке є

Яна- Є, існує

Олена- Потрібна вагома причина чому він потрібен. Тільки якщо ти по спеціальності працюєш, то може кафедра дозволити

Яна- Набагато легше приходити і доздавати, перездавати щось. Бо так ти вже встановлюєш індивідуальний графік і не можеш не прийти.

Оля- Він не так то й вже індивідуальний. ТИ можеш не відвідувати лекції, але семінари обов'язково.

Яна- Вже легше домовитися з викладачами

Люда- В нас факультет з дуже лояльними викладачами, вони допоможуть закрити сесію, але в тебе не буде п'ятірок ніколи. Відмінно вчитися – ходити на пари.

Оля- Є викладачі які вимагають присутності на парах, є ті яким все одно

Люда- Все одно всі хочуть, бо читати лекцію на трьох людей образливо

Модератор- А що стосовно людей, які не ходять на пари, вони приходять в кінці року і викладачі їм допомагають закрити нки.

Оля- З невеликим бажанням, але дають можливість

Яна- Ну тобі допоможуть просто закрити без перездач, але на 5-ірку не розраховуй

Модератор- Як ви ставитеся до твердження, що працюючі студенти не отримують повного обсягу знань на лекціях та семінарах

Олена- Не погоджуюся. Знання з моєї спеціальності дуже швидко оновлюються і те, що нам зараз викладають не є актуальними.

Оля- Не знання а предмети, стиль, методи. Вони є абсолютно не актуальними

Яна -Інформацію яку подають нам є 2004 року, а зараз все інше і вона не потрібна

Оля- В принципі можна отримати знання самоосвітою, а потім прийти і здати все на семінарах

Люда- Так, більша частина нашої освіти це самоосвіта, бо багато чого нам не дають

Оля - 35-40% ми вчимо на лекціях і 60-65 ми маємо вчити самі.

Модератор- Вас задовольняє відсоток самоосвіти?

Оля- Я б не додавала більше навантаження, я б просто змінила програму. І за той час який ми проводимо в університеті можна більш якісно навчатися

Люда- Точно! Наша програма дуже швидко оновлюється і треба було б додати більше практики і нових актуальних дисциплін.

Модератор- Що ви могли б порадити університету впровадити щоб студенти успішно працевлаштуватися?

Оля- ой, змінити програму як я й сказала вже, додати практики більше, розповсюджувати інформацію краще і поміняти викладачів на більш зацікавлених у своїх предметах.

Олена- Мені б хотілося мати можливість повчитися за кордоном, саме як від нашого факультету ініціатива, а не від ерасмусу університетського

Яна- Зробіть нам хорошу практику: в компаніях, а не в університеті.

Додаток 4

Фокус група соціологи

Модератор- Розкажіть трішки про себе. Хто працює?

Олена- Я працюю не по фаху. Роблю на замовлення роботи, реферати на сайті по знайомству. Це для студентів і учнів. В мене не ставка, але потрібно зробити мінімум 3 роботи за місяць. А так можна брати хоч 8 чи 9. Я отримую відсоток відповідно до обсягу роботи.

Назар- Я працюю не за фахом у сфері общепита. Адміністратор мексиканського ресторану, веду звіт, записую кожне замовлення. Замовляю товари і керую касою. Працюю 3 місяці. Працюю по змінам. Зараз мені треба було поїхати в універ і я домовився, ставка по дням.

Катерина- Я ніде не працюю

Дарина- Я працювала КМІСі, потім МОМі, в Убері і метінвесті. Це були проектні роботи.

Модератор- Стосовно КМІСу. Хотіла б повернутися?

Дарина- Ні, бо це шарага. Я не хотіла повертатися на інтерв'юерство.

Катерина- Ми місяць працювали в кмісі інтерв'юером, але це жорстко. Потім я працювала дитячим аніматором. Потім стажувалася на плюси аналітиком новин, але це виявилось одноманітно і офісно і я пішла.

Модератор- А ти працюєш не за фахом. Чому так? ЩО тебе спонукало піти працювати в мексиканський ресторан, а не шукати роботу за освітою?

Назар- Мені туди було легко потрапити, там працював мій друг. І це близько до мене, 15 хвилин, що немало важливо. Мене запросив друг і без стажування пройшов. В перспективі, я йду в центровий заклад і вже є зріст. Це хороші гроші, що й було моїм мотивом головним.

Модератор- А ти планував шукати роботу за спеціальністю?

Назар- Ні. Бо не бачу нормальних місць з нормальними грошами і щоб було цікаво.

Олена- А я працюю, бо гнучкий графік і я працюю там 5 років. І я одразу відчула смак грошей. Хоча мені хочеться потім іти працювати за фахом, тому вивчитися, отримати знання важливо. Мені подобається.

Модератор- А складно знайти роботу за нашим фахом?

Олена- Ні, не складно. Треба підійти до Сидорова і все. На факультеті через другі руки віддадуть.

Модератор- Чому багато людей не працюють за спеціальністю?

Катерина- Не потрібно першочергово.

Дарина- Я не працюю за фахом, тому що мені не комфортно ходити і в когось щось питати. Я б через інтернет шукала. Багатьох може не влаштувати ЗП. Я б хотіла поєднувати навчання і роботу, але це важко.

Модератор- В пріоритеті зараз робота або навчання?

Дарина- Робота. Добре б поєднувати все і навчання і роботу, але конкретно зараз гроші першочергово.

Назар- Я не хочу працювати за фахом. І донавчатися цей курс теж хочу. Приділяти навчанню час важливо і щоб робота була за моїми інтересами.

Олена- Взагалі складно. Семінари я ніколи не пропускаю, лекції майже завжди. Я б обрав роботу, але так щоб вона не заважала університету. Бо трійки мене бентежать. Хочу балансувати, але якщо буде заважати універу, то піду з роботи.

Модератор- З якого курсу ви б радили студенту шукати роботу по спеціальності?

Олена- З курсу 3. Хоча може магістратура, бо там вже диплом є, набагато менше напяржонка і там легше це робити.

Дарина- У нас на магістратурі всі працюють і тому вона така зашкварна

Олена- Бо людям в 22 хочеться жити не з батьками, тому й працюють.

Дарина- Розумію, але коли вони починають працювати, то забивають болт на навчання і з'являються на парах раз в рік. Мене це дратує. Я не проти працювання, але треба ще й вчитися.

Олена- Це залежить від людини. Знайомитися з ринком праці треба чим раніше хоч з 1 курсу.

Назар- Це індивідуально як людина захоче. Якщо дуже рветься, то хай іде з другого

Модератор - Що підштовхує людей йти на роботу?

Дарина- Є 2 типи людей- ті, які живуть в гуртожитку і їм нема що їсти, і ті що живуть в Києві – їм просто хочеться ще більше купувати і дорожче. Всі хочуть на роботу заробляти гроші.

Катерина -Є категорія людей, які відчули смак грошей зі школи і це як залежність матеріальної свободи. Тому важно потім жити за чийсь рахунок або жити бідно.

Назар- Погоджуюся

Модератор- Якими ресурсами ви б користувалися в пошуку робочого місця?

Олена- Робота юа, знайомства і багато хто її знаходив через друзів. Ярмарки вакансій нецікаві взагалі.

Назар- Вони безполєзні

Дарина- Іноді можна знайти на сайт тих компаній і подивитися вакансії.

Назар

Я на початку 3-го курсу хотіла працювати на кантар тнс і на сайті там все було.

Олена- Сторінки місць які мені цікавлять в інтернеті, сайтами пошуку роботи. Якби мені самі запропонували то так, а сама я б не змогла запитати.

Модератор- Ви знайшли організацію куди хочете йти. НА сайті різко негативні відгуки, але ваш близький друг каже позитивні відгуки про організацію. Кому довіряти?

Олена- Якщо це місце, яке я сама обрала і це за моїми інтересами, то ніякі відгуки не впливають на мою думку.

Катерина- Друзям важко довіряти. Друг може прикрасити, це сіб'єктивний фактор. Але коментарям я теж не довіряла б. Клієнтам не подобається, а персоналу може подобатися. Я б пішла

Дарина- Я згоден з Леною. Відгуки залишають лише клієнти і це не стосується моєї роботи. Якщо друг говорить що добре, то я піду. Але другу може подобатися одне, а вам інше.

Модератор- Ви знаєте про центр працевлаштування КНУ?

Назар- Я тільки в анкетах читав

Дарина- Перший раз чую

(ніхто не звертався і цікаво не було)

Олена- Якщо шукати, то краще особисто до людей.

Катерина- Я підписалася на сторінку до фейсбуці, але там постять шлак

Дарина- Якби прийшли представники і сказали, що ми є, то я б звернула увагу

Модератор- У нас є в університеті ініціативи працевлаштування. Ви відвідуєте?

Олена- Лише через ручки і блокноти. В нас є воркшоп в радіофізиків як рмарка вакансій. Там представники компаній, але я впевнена, що вони мало кому можуть допомогти.

Назар- Там немає представників нашої спеціальності, тому нам немає сенсу туди ходити

Модератор- Є ініціативи від факультету по працевлаштуванню?

Дарина- ТНС часто проводять воркшопи у себе і про це інформують у нас. Приходять представники з відкритими лекціями. У нас є конкурс з аналізу даних, де ти можеш заявити про себе.

Модератор- Ви колись відвідували ТНС воркшопи?

Катерина- Ні, але у нас немає навіть стажування у компаніях, є в технологів лише і то минулого року.

Назар- А я взагалі не знав що таке є

Модератор- Що факультет має зробити щоб всі були працевлаштовані?

Катерина- НТСА проводить воркшопи, де лектори приходять. Треба зробити просто це як конкурс, взаємодія .

Назар- Ну у нас ТНС так робить так само.

Дарина- Людина якщо першочергово не зацікавлена в цьому то її нічим не зацікавиш.

Олена- Треба зробити нормальну практику для всіх, а не оцю галіматью. Бо це знову практика без досвіду. Якби найкращий університет країни

налагодив практику з компаніями на нещасний місяць, то люди мали б більше уявлення чим вони мають займатися.

Дарина- Людину ніяк не можна зацікавити

Олена- Можна. Назар сказав, що не можна заробити нормально в соціології, але це не так. Можна піти в організацію на півдня і спокійно себе почувати. І таких багато, через те, що людина не цікавиться, то їх хоч розкажуй хоч ні.

Дарина- Мотивація може з'явитися в процесі роботи. Якщо тебе пихнуть в практику. Може ми не будемо там працювати, але хоча б побачимо як соціологи працюють і побачимо як люди себе там відчувають.

Олена- Якщо людина потребує матеріальних ресурсів, то вона точно погодиться на роботу в сфері. В нас зараз люди, які просто не хочуть тут працювати. Хоча подивитися можна

Модератор- Добре, ми вже знайшли роботу, але не може суміщати з університетом.

Катерина- В мене робота не по спеціальності і я зараз на 3 курсі, тому для мене важливо закрити сесію на 4 хоча б. Тому якщо робота буде мені заважати – я кину.

Назар- Ну якщо в мене не вийде так щоб я закінчувала на 4, то також би кинула

Дарина- Робота це моя кінцева точка. Мені трошки зараз наплювати на універ. Трійки досить

Модератор- Що ви могли б порекомендувати факультету для кращого працевлаштування студентів по спеціальності?

Олена- Практику!!! Дуже треба нормальну практику, як в соц технологів. Ми про це вже говорили, не думаю що є сенс проговорювати ще раз

Назар- Можна запрошувати представників компаній щоб рекламували свої компанії і можна ще організувати якісь походи в компанію для знайомства з нею

Катерина- Я пам'ятаю як на 1 курсі Сидоров приводив дівчину, що зараз працює соціологом. Було класно і мені сподобалося!

Олена- Та просто нехай наберуть нормальних викладачів, а не завучів шкіл.

Додаток 5

Гайд для глибинних інтерв'ю

Добрий день, шановний респонденте!

У рамках дипломної роботи я проводжу дослідження на тему “**Ставлення студентів КНУ імені Тараса Шевченка до роботи під час навчання**”, щоб у подальшому використати отримані дані для визначення факторів, які впливають на вибір студентства між роботою та навчанням, а також оцінити, як додаткова зайнятість впливає на ефективність навчання.

Усі Ваші відповіді залишаться конфіденційними та будуть презентовані лише в узагальненому вигляді. Ваша думка є дуже важливою для нас, тому просимо відповідати максимально відверто.

Дякуємо за співпрацю!

1. Розкажіть, чи доводилося Вам колись поєднувати навчання з роботою?
(Якщо так- розкажіть детальніше про свій досвід)
2. Чи працюєте Ви зараз?
3. Яке Ваше ставлення до поєднання студентами роботи та навчання?
4. Як, на Вашу думку, впливає на студента поєднання роботи і навчання?
5. Як Ви думаєте чи може поєднання роботи та навчання спричинити якісь складнощі? Якщо так, то назвіть які.

6. Давайте уявимо, що ви зараз обираєте собі роботу. Якій роботі Ви надали б перевагу: повний робочий день, неповний, підробіток тощо?
7. (**Для тих хто працює**)Чи працюєте Ви за спеціальністю? (Якщо Ні - чи хотіли б?/ якщо Ні- чому?)
8. (**Якщо респондент працює за спеціальністю**)Як Ви ставитеся до студентів, які працюють не за спеціальністю? Як ви вважаєте чому вони не працюють за спеціальністю? (**Якщо респондент працює не за спеціальністю**) Чому Ви працюєте не за спеціальністю?
9. Чи Ви чули про індивідуальний графік навчання? Як Ви до нього ставитися? Хотіли б самі взяти індивідуальний графік навчання?
10. Чи задоволені Ви спеціальністю, яку обрали?
11. Ви навчаєтеся на контракті чи бюджеті?
12. Оцініть ефективність навчальних програм на Вашому факультеті. Чи відповідають вони Вашим очікуванням?
13. Як Ви вважаєте, чи отримуєте Ви необхідні практичні навички (hard skills), навчаючись в університеті?
14. Чи вважаєте Ви, що студенти, які поєднують роботу з навчанням мають низьку академічну успішність?
15. Як Ви вважаєте, що впливає на академічну успішність студентства?
16. Який Ваш рівень академічної успішності?

