

# Кар'єрні орієнтації та освітні траєкторії молоді: результати дослідження для програми “Стартуй: Кар'єра”

Серпень 2025

# Методологія



# Методологія дослідження [1/2]

Дослідження базується на підході, що поєднує якісний аналіз на **основі (1) індивідуальних інтерв'ю та фокус-групових дискусій** зі студентами закладів професійно-технічної освіти та учасниками тренінгів «Стартуй: Кар'єра», і **(2) консультацій з працівниками закладів професійно-технічної освіти**. Зібрані дані були опрацьовані методом індуктивного контент-аналізу: смислові одиниці виокремлювалися, узагальнювалися та групувалися у теми без попередньо заданої аналітичної схеми. Такий підхід дав змогу реконструювати ключові уявлення, потреби та бар'єри учасників освітнього процесу, а також виокремити спільні патерни та відмінності між цільовими групами.<sup>1</sup>

## Інтерв'ю та фокус-групові дискусії



**Метод збору даних:** Напівструктуровані інтерв'ю та фокус-групові дискусії з молодими людьми віком 15–35 років, які є (1) учнями або випускниками закладів професійно-технічної освіти або (2) учасниками тренінгів «Стартуй: Кар'єра». Тривалість кожного обговорення — 15–68 хвилин. Для уніфікації використано єдиний протокол опитування

**Тематика:** Можливості та очікування щодо працевлаштування, візія кар'єрного розвитку досвід навчання, сприйняття ролі неформальної та фахової освіти.

**Період збору даних:** Липень – Серпень 2025 року.

## Консультації з працівниками закладів освіти



**Метод збору даних:** Онлайн-обговорення з працівниками 39 закладів професійно-технічної освіти Херсонської, Миколаївської та Одеської областей. До участі залучено 48 фахівців, серед яких викладачі, методисти, майстри виробничого навчання, заступники з виховної роботи, директори та працівники приймальних комісій.

**Тематика:** оцінка освітніх потреб молоді, досвід участі в освітніх програмах, бар'єри для впровадження освітніх ініціатив, взаємодія між освітніми закладами та зовнішніми партнерами.

**Період збору даних:** Червень – Серпень 2025 року.

# Методологія дослідження [2/2]

## Структура опитування

Слайди  
8–15

### Кар'єрний розвиток, економічний стан

Оцінка формальної й неформальної зайнятості, бар'єрів виходу на ринок праці, очікувань щодо фінансової стабільності та кар'єрного розвитку.

Слайди  
16–20

### Освітня траєкторія та навички

Досвід формальної освіти, рівень упевненості у професійних та базових навичках, плани щодо продовження освіти, ставлення до навчального процесу.

Слайди  
21–23

### Соціальне оточення та підтримка

Роль родини, друзів, викладачів і середовища у виборі освітнього або кар'єрного шляху, наявність прикладів для наслідування, вплив підтримки чи тиску.

Слайди  
24–31

### Неформальна та фахова освіта

Попередній досвід участі у неформальних освітніх програмах, оцінка ефективності, інтересу, пріоритетних тем, мотиваційних факторів, а також бар'єрів та чинників, що впливають на завершення курсів.



## Формування вибірки респондентів

- **Заклади освіти.** Частина респондентів була залучена шляхом поширення інформації через адміністрації навчальних закладів, викладачів та кураторів студентських груп.
- **Соціальні мережі та професійні групи.** Запрошення до участі поширювалися через комунікаційні канали в Telegram і Facebook, орієнтовані на навчання, професійний розвиток та кар'єрні можливості. Це дозволило охопити зацікавлених осіб за межами конкретних закладів освіти.
- **Особисті запрошення.** Пряме запрошення потенційних учасників дало змогу отримати більш мотивовані відповіді. Зокрема особисті запрошення отримували учасники попередніх етапів програми «Стартуй: Кар'єра»
- **Рекомендації учасників.** Деякі респонденти запрошували інших учасників із власного кола спілкування.
- **Нетематичні локальні чати.** Інформація про опитування поширювалася у локальних спільнотах, не пов'язаних безпосередньо з освітньою тематикою, що допомогло залучити більш різноманітну аудиторію.
- **Представники ОТГ.** Запрошення до участі поширювалися через канали комунікацій ТГ (публічні та непублічні).

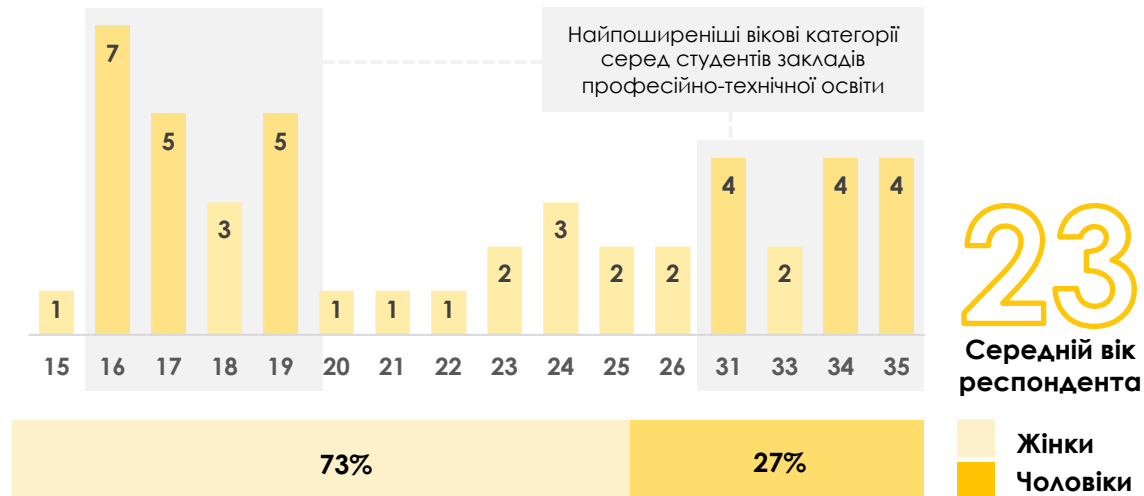
# Вибірка респондентів

**13** глибинних інтерв'ю та **5** фокус-групових дискусій, загалом — **47** учасників з Херсонської, Миколаївської та Одеської областей.

Онлайн- обговорення з **48** представниками закладів професійно-технічної освіти (викладачі, методисти, майстри виробничого навчання, адміністрація, працівники приймальних комісій) з **39** закладів освіти.

**40** респондентів з **22** закладів професійно-технічної освіти.

7 учасників попередніх етапів проєкту «Стартуй: Кар'єра».

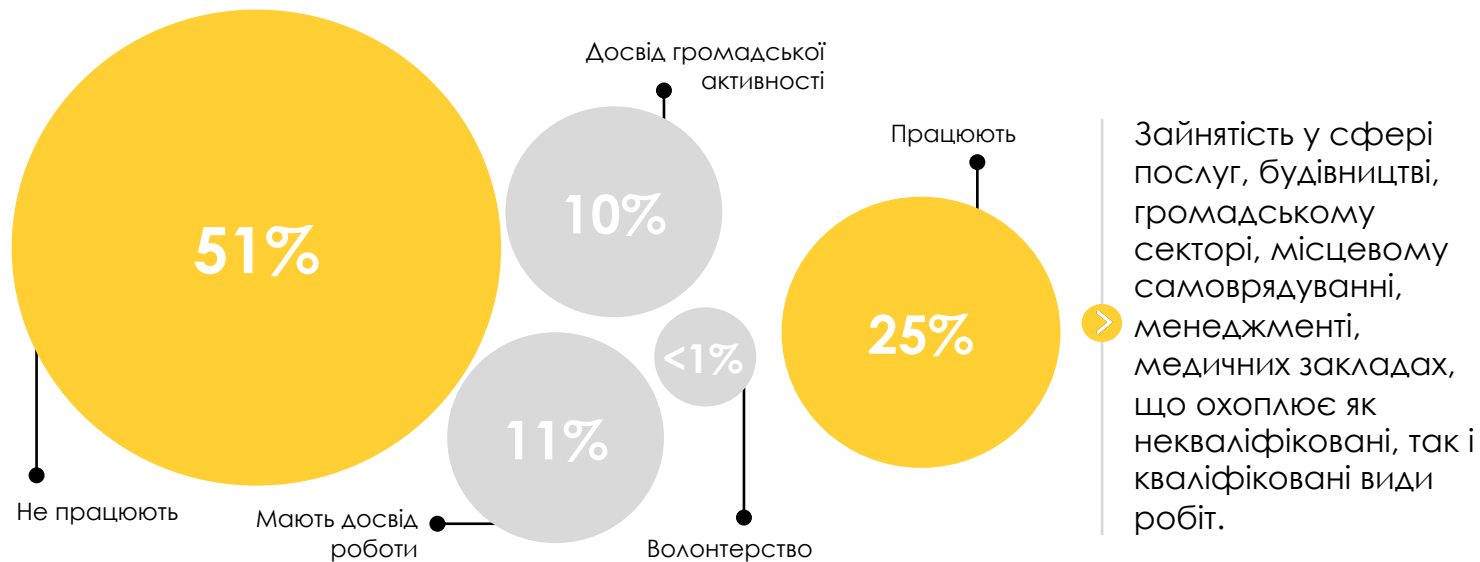


# Кар'єрний розвиток & Економічний стан



## Низький рівень зайнятості серед респондентів віком до 21 року супроводжується порівняно високим рівнем громадської активності

**Досвід поточної зайнятості** [Чи працюєте ви зараз? Якщо так, то ким ви працюєте? За наявності попереднього досвіду роботи, поділіться також і деталями про нього, будь ласка?]



Група статусів працевлаштування, актуальна переважно для респондентів віком 15–20 років.

Показник працевлаштованих охоплює респондентів переважно віком від 21 року.

“ Ні, я зараз не працюю, але в мене був досвід. Я в 12 років стала наймолодшим волонтером Миколаєва.”

Жінка, 15 років, м. Миколаїв

“ Насправді я зараз не працюю, тому що в 16 мало де можна знайти роботу, хоча я шукала і ніякого результату не було.”

Жінка, 16 років, м. Миколаїв

“ Працюю в органах місцевого самоврядування уже другий рік. Але це в мене вже друге місце роботи, перед тим було інше, там була державна служба.”

Жінка, 23 роки, м. Миколаїв

# Досягається базовий рівень економічної безпеки та побутової стабільності, водночас є потреба у зростанні доходу та фінансових можливостей

**Поточний економічний стан** [Чи задовольняються наразі всі ваші основні потреби та потреби вашої родини? Це включає доступ до достатньої кількості їжі, житла тощо?]

“ Ну, наразі так. Ну, як? З доходу в мене це виплати ВПО, тому що ми Херсонці, переїхали в Миколаїв. Це виплати на дітей і на мене ВПО, і те, що чоловік на дітей платить, то от з цього і живем.”

Жінка, 35 років, м. Миколаїв

“ [...] Базові потреби – так. Звісно, нам завжди хочеться чогось, чогось більшого, чогось кращого.”

Жінка, 23 роки, м. Миколаїв

“ Ми живемо в Херсоні у власному житлі, тому так, всі потреби закриваються більш-менш.”

Жінка, 26 років, м. Херсон

## 100%

Жоден з учасників не зазначає ситуацій, пов'язаних із загрозами базовому добробуту, такому як: відсутність житла, неможливість придбати їжу чи задовільними нагальні побутові потреби.

Респонденти переважно не декларують фінансової впевненості або стабільного доходу, який би дозволяв робити довгострокові плани чи інвестувати у власний розвиток.

Бажання мати вищий дохід фігурує у відповідях як стабільний мотив, зокрема серед старших учасників віком 25+ років, які вже відповідають за потреби родини.

Молодші респонденти (15–17 років), як правило, не деталізують фінансовий стан домогосподарства, обмежуючись загальною позитивною оцінкою.

Таким чином, загальний рівень економічної безпеки можна охарактеризувати як **достатній для підтримання побутової стабільності.**

# Вікові групи демонструють чітку градацію від орієнтації на **пошук** **покликання** до орієнтації на **фінансову** та **соціальну безпеку**

**Економічні цілі та бажана робота** [Які ваші економічні цілі? Розкажіть, будь ласка, яку роботу ви б хотіли мати найбільше?]



Освітня траєкторія респондентів віком 16-20 років відносно рівною мірою (не) збігається з бажаною професією.

Питання соціальної безпеки переважно висвітлюють чоловіки, акцентуючи на аспектах бронювання від мобілізації, страхування тощо.

“ Я й пішла на перукаря навчатись, але після здачі НМТ я планую перейти в медичинський і стати ветеринаром.”

**Жінка, 16 років, м. Миколаїв**

“ Це можуть бути не тільки якісь матеріальні блага, а ще якісь соціальні гарантії, якісь безпекові гарантії.”

**Чоловік, 34 роки, м. Миколаїв**

# Оплата праці є базою вибору роботи, однак вирішальними факторами стають особистісно-професійні та організаційні умови

**Чинники вибору роботи** [Які чинники є вирішальними для вас при виборі роботи?]



“

Ну, по-перше, це головне колектив. Тому що, якщо колектив буде поганий – ніяка зарплата тобі не допоможе взагалі."

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

“

Для мене велика потреба – це підняття кваліфікації. Не дуже часто, але все-таки зріст в будь-якій професії, на якій я буду працювати. Також можу сказати, що гарний колектив..."

**Жінка, 35 років, м. Миколаїв**

“

Перспектива власного розвитку. Це перше і основне. Заробітна платня вже стало для мене актуальним. Якщо працювати на когось, я дуже прискіпливо ставлюся до оточення, в якому я заходжусь."

**Жінка, 35 років, м. Херсон**

Респондентам вікової категорії 16–18 років порівняно складніше охарактеризувати чинники вибору роботи.

## Переважна частина відкритих для молоді напрямів належить до сервісно-орієнтованих галузей

**Доступні галузі працевлаштування** [На вашу думку, працевлаштування у яких сферах є найбільш доступним для молоді у вашому регіоні?]



Більшість респондентів зазначають найбільш доступною для працевлаштування роботу у сфері послуг.



Продавцем. Баристою теж. В кафе працювати. Каву робити. Ось ці сигаретні ларьки, які працюють."

**Жінка, 19 років, м. Херсон**



Сфера обслуговування досить розвинена і дуже багато вакансій. І молоді дуже легко йти на цю роботу, щоб її взяли."

**Жінка, 35 років, м. Херсон**



Продавець-консультант, потім офіціант, бармен, мабуть ще якісь покоївки також в готелях. Такі низькі ланки працівників."

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

Частина молодих людей не знайома з ринком праці та не володіє інформацією про відкриті кар'єрні можливості.

5%

Інше: Покоївка, вожатий, туристичний сервіс

5%

Промоутерська діяльність

5%

Інформаційні технології

5%

Індустрія краси та догляду

5%

Транспортні послуги: водій, таксист

9%

СММ: Маркетолог, аналітик, менеджер

12%

Будівельні та технічні спеціальності

14%

Торгівля: продавець, касир

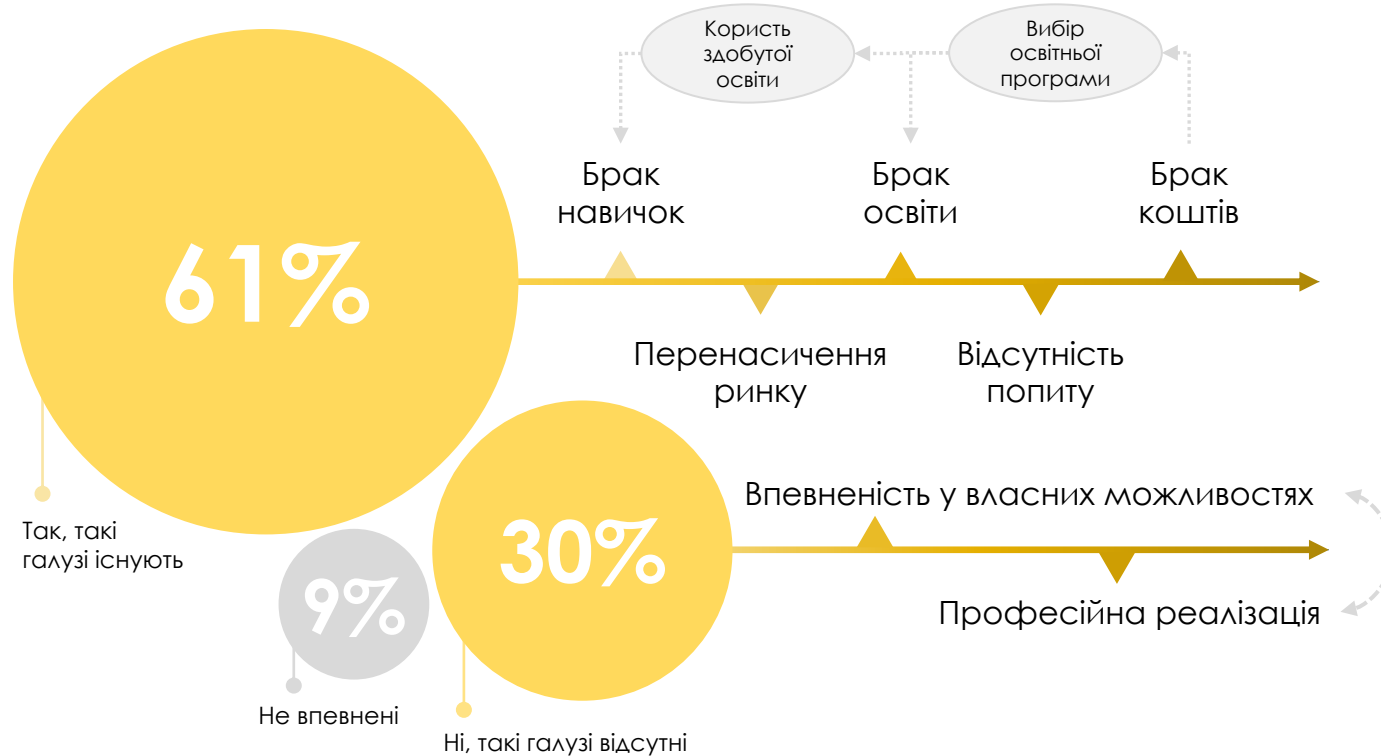
42%

Громадське харчування: Офіціант, бариста, бармен

Відповіді відображають збереження гендерно сегрегованого уявлення про ринок праці, коли певні сфери сприймаються як «типово чоловічі» або «типово жіночі».

# Причини **недосяжності кар'єрних цілей** охоплюють як особисті фактори, як-от **навички, освіта, впевненість**, так і зовнішні — **ринкові диспропорції**

**Недосяжні кар'єрні можливості** [Чи є професійні галузі, у яких вам хотілося б працювати, проте ви вважаєте це складним або недосяжним? Якщо так, поділіться, з яких причин?]



“ Я не знаю, наприклад, мені б дуже хотілося б працювати в сфері ІТ, але в мене немає такого досвіду, немає навичок.”

Жінка, 23 роки, м. Миколаїв

“ Я хотіла б далі розвиватися як науковець, але в даний момент дистанційно, як я до цього працювала, я не можу працювати, бо є певні обмеження в плані виплат.”

Жінка, 35 років, м. Херсон

“ Галузі не знаю, напевно, немає такої галузі, де б я хотіла працювати і це було б недосяжно. Я вважаю, якщо ти знаєш свою ціль, і якщо йти до неї, то можна всього досягти, в принципі.”

Жінка, 19 років, м. Миколаїв

# Найпоширенішими бар'єрами до працевлаштування молоді є **брак досвіду, вікові обмеження та мала кількість робочих місць**

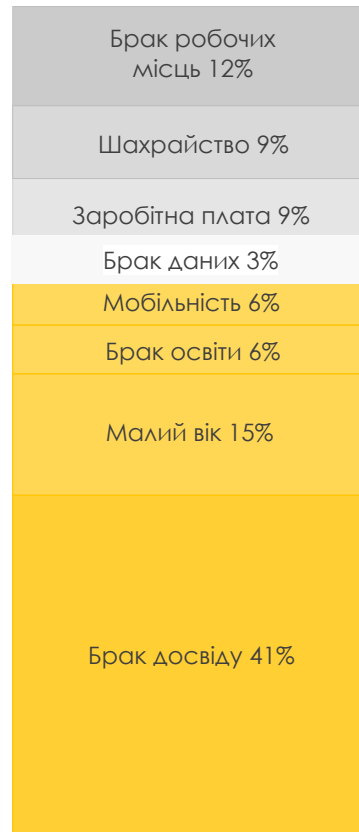
**Бар'єри при пошуку роботи** [З якими основними бар'єрами стикається молодь при пошуку роботи у вашому регіоні? Або ж з якими стикались безпосередньо ви?]

Проблема працевлаштування загострюється через поширеність **неформальної зайнятості**, випадки **шахрайства** з боку працедавців та **високу конкуренцію** за робочі місця (що, зокрема, пов'язано з внутрішніми переміщеннями громадян в регіоні).

Відсутність системних **каналів комунікації** між роботодавцями та молоддю, разом із недостатньою видимістю легальних вакансій, формує **інформаційний вакуум**, який посилює інші бар'єри доступу до роботи.

Характеристики  
ринку праці  
(32%)

Особистісні  
характеристики  
(68%)



“

В принципі, нам в Херсоні зараз знайти роботу, це дуже-дуже складно. Тому що постійні обстріли, постійно десь прилітає. Якщо просто подивитися по новинах, то там кафе згоріло, там прилетіло в приміщення.”

**Жінка, 26 років, м. Херсон**

“

Дуже великі вимоги, що потрібен якийсь досвід. Але де здобувати той досвід, якщо ніде не беруть без досвіду?”

**Жінка, 31 рік, м. Миколаїв**

“

Це, скоріше всього, що вік і те, що немає якоїсь освіти.”

**Жінка, 19 років, м. Херсон**

# Освітня траєкторія & Навички



## Знання та навички, здобуті в закладах професійно-технічної освіти, лише частково відповідають вимогам ринку праці

**Поточна освіта, оцінка знань та навичок, здобутих протягом навчання** [Чи здобуваєте ви зараз освіту? Чи могли б ви розповісти про неї (наприклад, чи це формальна освітня система, чи ви навчаєтесь у неформальному навчальному закладі)? Як ви оцінюєте вплив знань та навичок, здобутих протягом навчання на поточній освітній програмі, на ваше професійне майбутнє?]

# 100%

Серед опитаних респондентів не виявлено жодного, хто б здобував освіту у закладах неформальної освіти на постійній основі.



Частина респондентів вже **не пов'язує себе з обраною освітньою спеціальністю** і планує змінити напрям роботи, навчання або перевестись до іншого закладу освіти.

“

Якщо чесно, мені здається, що краще самоосвіти, в принципі, нічого немає. Так, університет – це якийсь старт, якась база, але далі тільки саморозвиток і намагання розвиватися самому.”

Жінка, 18 років, м. Миколаїв

“

А я хотіла додати, що, ну, потрібна практика. Коледж є коледж, ну, училище, а більше знань здобуваєш, коли приходиш, ну, щоб тобі щось підказали, на практиці більше.”

Жінка, 26 років, м. Херсон

“

Я вчусь на майстра візажу, але зараз розумію, що ... ці навички не зможуть стати універсальними для мене в майбутньому ... цих навичок не вистачить для пошуку інших видів робіт.”

Жінка, 31 років, м. Миколаїв

Понад 40% згаданих респондентами навичок стосуються комунікації та взаємодії з людьми, що свідчить про домінування **соціально орієнтованих компетенцій**

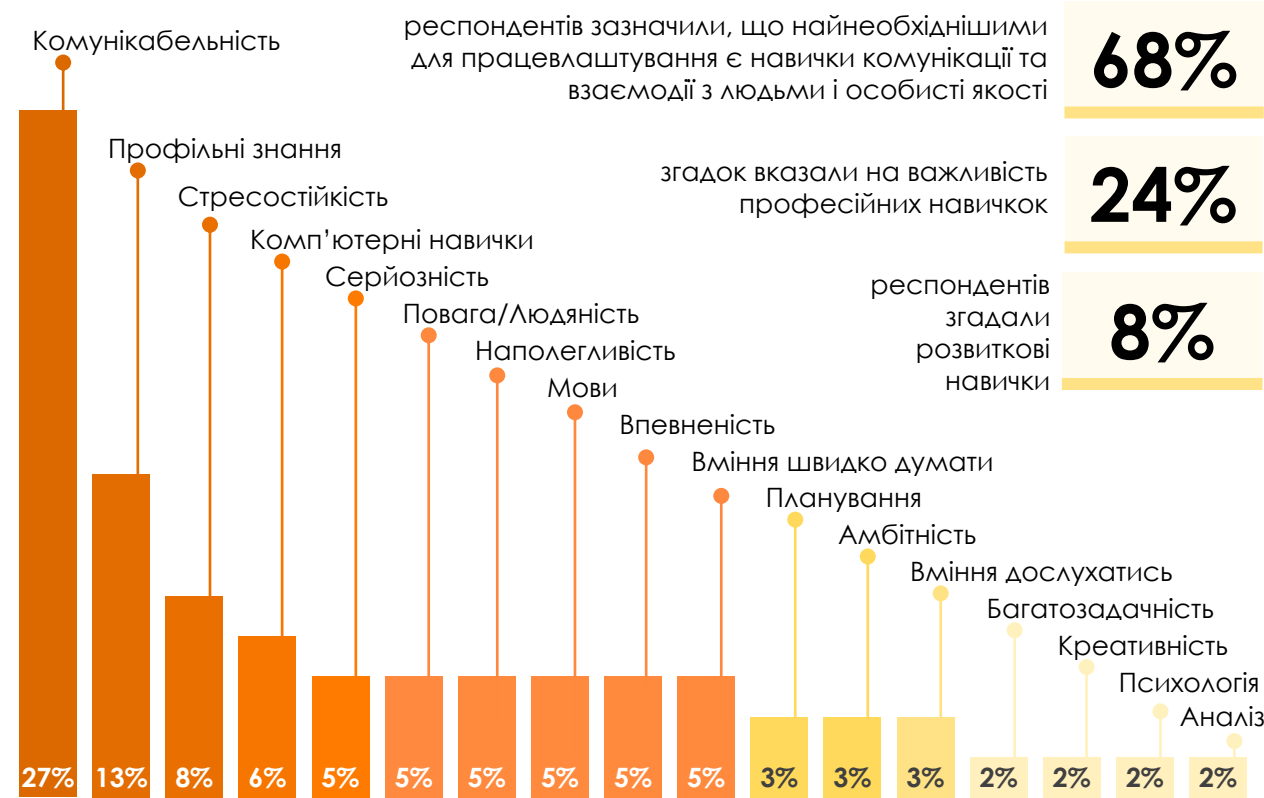
**Найважливіші навички для успішного працевлаштування** [Які навички ви вважаєте найнеобхіднішими для успішного працевлаштування?]

“ З особистісних я б виділила, мабуть, наполегливість, тому що якщо ти розумієш, що тобі треба працювати, треба на щось жити, то ти береш себе в кулак і йдеш працюєш. Щодо професійних – то це вже буде залежати безпосередньо від тієї професії, тієї роботи, де ти працюєш.”

**Жінка, 26 років, м. Херсон**

“ Вміти поводитися у соціумі, налагоджувати зв'язки з колегами, тими, хто надає роботу. Вміти також підлаштовуватися, мати змогу змінити в бік свою професійну орієнтацію. Бути многозадачним.”

**Жінка, 18 років, м. Миколаїв**



# Учасники, які вважають свій рівень навичок недостатнім, пов'язують це насамперед із **браком практичного досвіду** та **соціальної комунікації**

**Рівень володіння навичками, необхідними для працевлаштування** [Чи вважаєте ви, що володієте достатнім рівнем таких навичок? Що, на вашу думку, допомогло вам їх розвинути або, навпаки, заважало цьому?]

## 67%

респондентів зазначили, що володіють достатнім рівнем важливих для працевлаштування навичок.

Відповідає наявності загального запиту на доєднання до нових освітніх ініціатив з практичним компонентом.

“

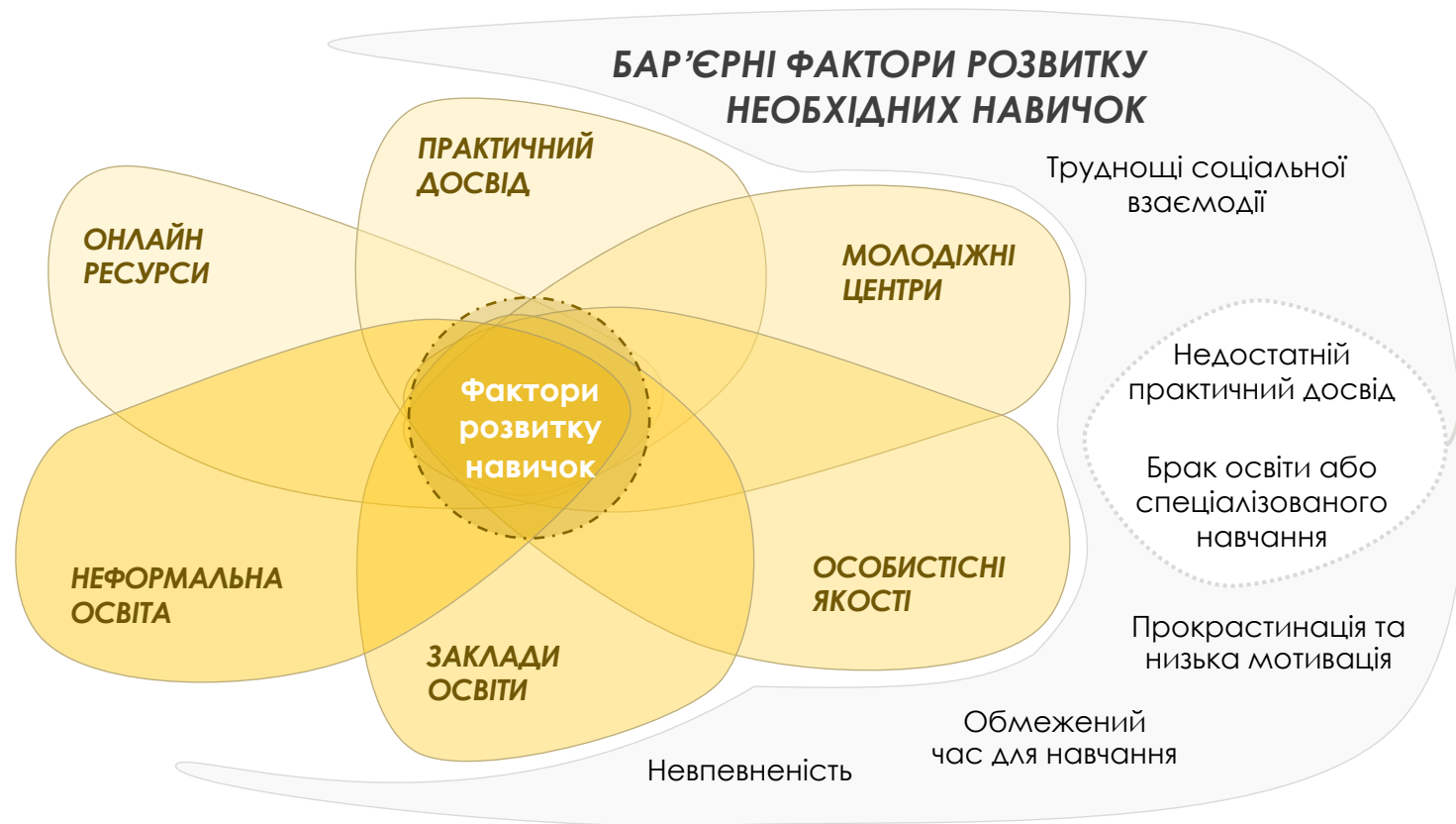
Ну, звісно, мені не вистачає знань, тому що я ще не працювала, і я не можу їх перевірити.”

Жінка, 17 років, м. Херсон

“

Я рахую, що моїх навичок недостатньо, бо в своїй сфері я працюю декілька років. Потрібно здобувати більше навичок, більше досвіду, бо рости є куди.”

Чоловік, 24 роки, м. Ізмаїл



# Сильними сторонами найчастіше названі: **комунікаційні навички, здатність до швидкого навчання та концентрація**

**Сильні сторони та почуття впевненості** [Розкажіть про ваші сильні сторони? Що у вас добре виходить? Чи можете розповісти про те, у чому ви почуваетесь впевнено?]

“Я відчуваю впевнено в тому, що стосується моєї основної професійної діяльності. Я дуже добре вмію розуміти людей і допомагаю їм. У мене така теж місія.”

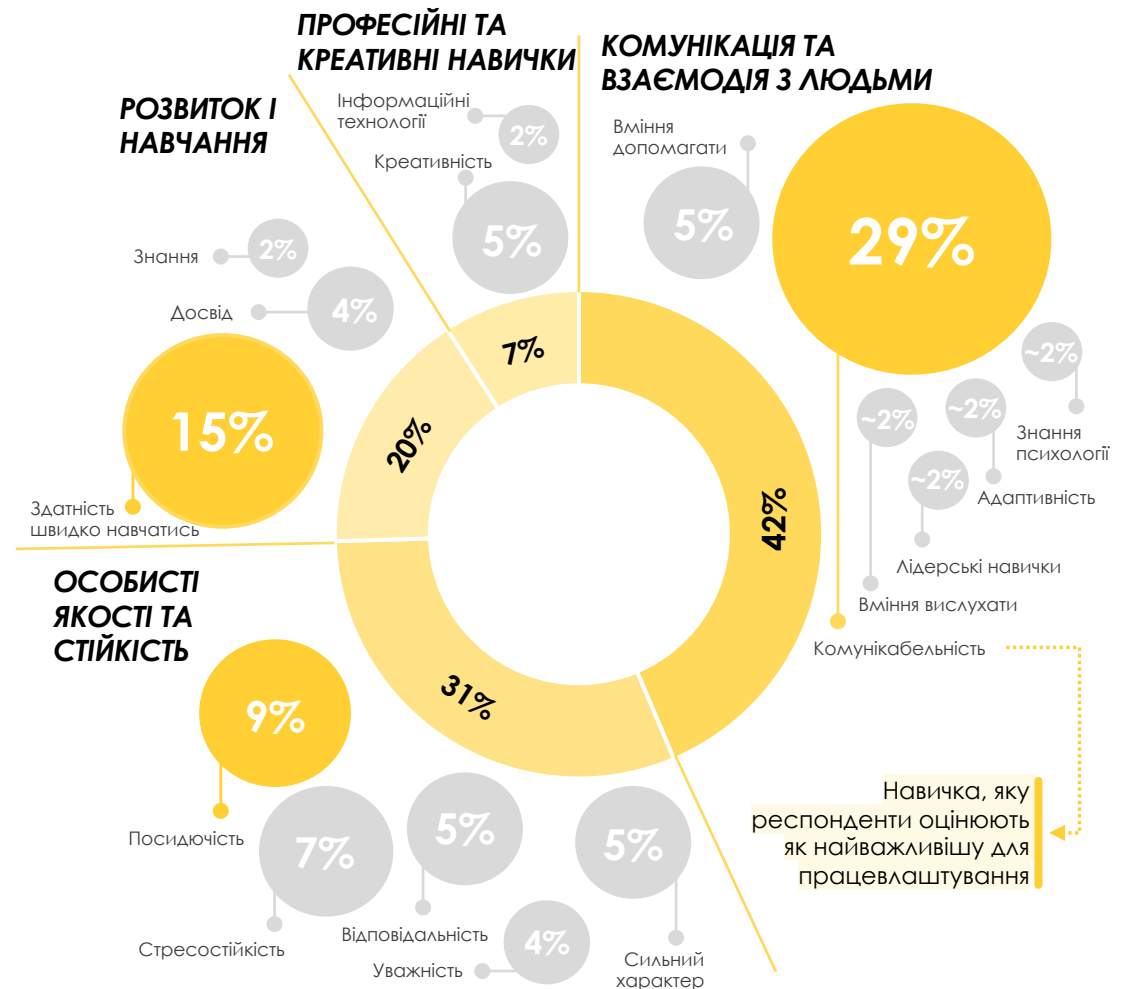
**Жінка, 35 років, м. Херсон**

“Думаю, що це, напевно, увага. Я можу сконцентруватися в деякі моменти ... Комунікабельність з іншими людьми є дуже важливою в наш час.”

**Жінка, 16 років, м. Миколаїв**



Більшість респондентів усвідомлюють свої сильні сторони. Втім, говорять про них не надто впевнено.

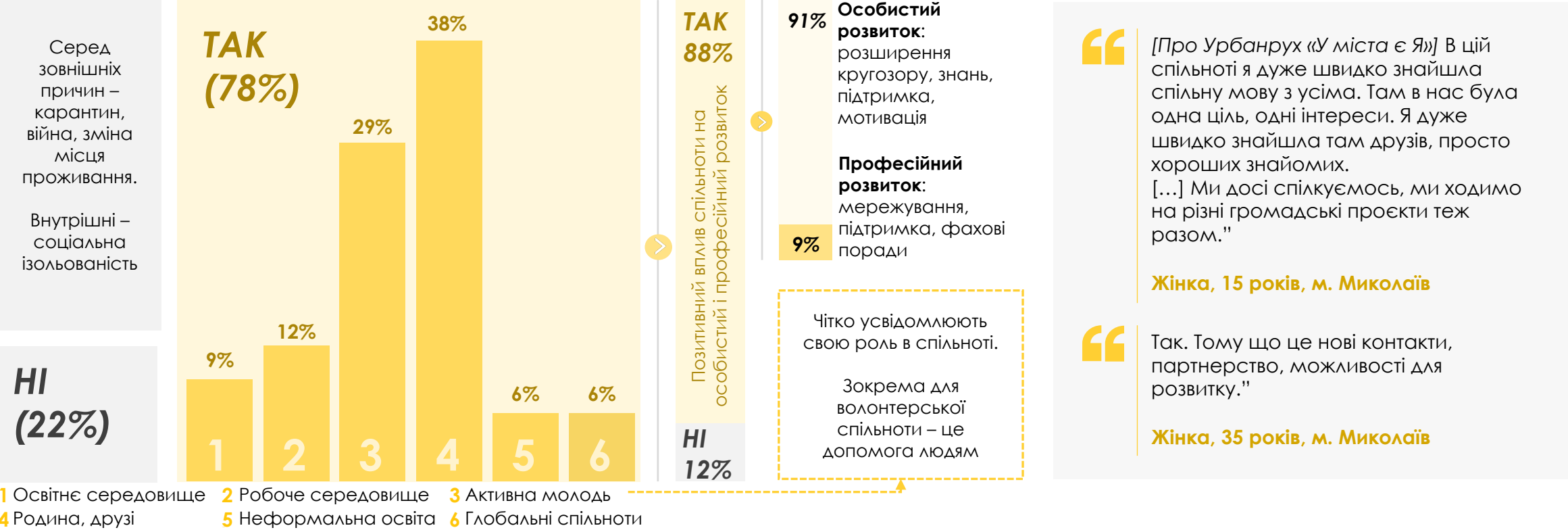


# Соціальне оточення & Розвиток



# Більшість учасників (78%) відчують себе частиною **спільноти**, що позитивно впливає на їхній **особистий** (91%) та професійний (9%) розвиток

**Відчуття причетності до спільноти, характеристики такої спільноти та роль у ній** [Чи відчуваєте ви себе частиною спільноти? Яким чином? Що це за спільнота і яка ваша роль у ній? Чи відчуваєте ви, що участь у такій спільноті сприяє вашому особистому чи професійному розвитку?]



**ТАК 88%**

Позитивний вплив спільноти на особистий і професійний розвиток

**НІ 12%**

**91% Особистий розвиток:** розширення кругозору, знань, підтримка, мотивація

**9% Професійний розвиток:** мережування, підтримка, фахові поради

Чітко усвідомлюють свою роль в спільноті.

Зокрема для волонтерської спільноти – це допомога людям

“ [Про Урбанрух «У міста є Я»] В цій спільноті я дуже швидко знайшла спільну мову з усіма. Там в нас була одна ціль, одні інтереси. Я дуже швидко знайшла там друзів, просто хороших знайомих. [...] Ми досі спілкуємось, ми ходимо на різні громадські проекти теж разом.”

**Жінка, 15 років, м. Миколаїв**

“ Так. Тому що це нові контакти, партнерство, можливості для розвитку.”

**Жінка, 35 років, м. Миколаїв**

# Більшість опитаних визнає **важливість професійного оточення**. Фактична його наявність переважно притаманна старшим респондентам

**Роль професійно-орієнтованого оточення у процесі розвитку кар'єри** [Чи вважаєте ви наявність професійно орієнтованого оточення важливим чинником для розвитку кар'єри?]

“

Роботу я знайшла через свою спільноту.”

**Жінка, 26 років, м. Херсон**

“

Ми кожен день щось вивчаємо нове, чи в закладі, чи самостійно, коли щось читаєш, і коли ти ділишся цим з людьми, то ти щось віддаєш, вони діляться з тобою інформацією – ти теж щось пізнаєш нове кожного дня.”

**Жінка, 17 років, м. Миколаїв**

“

Ну, взагалі так, тому що якщо ти підеш працювати, ти вже будеш знати всі нюанси тієї роботи, тому що тобі будуть розповідати що там правильно зробити...”

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

**ТАК (91%)**

**НІ (9%)**

**НЕ МАЮТЬ ТАКОГО ТИПУ ОТОЧЕННЯ (55%)**

**МАЮТЬ ТАКЕ ОТОЧЕННЯ (45%)**

Наявність такого оточення частіше декларують **старші респонденти**, для яких воно здебільшого формується на **робочому місці** через колег та професійні контакти. **Молодші респонденти** іноді вказують на **підтримку родини, викладачів чи найближчого кола спілкування**. Водночас інші здобувачі професійно-технічної освіти (наприклад, одногруппники) рідко сприймаються як ресурсне середовище або джерело професійної підтримки.

Погляд респондентів, які надають професійному оточенню **мінімальне значення**, пояснюється переконанням, що кар'єрна траєкторія формується виключно **особистими зусиллями та досвідом**, незалежно від зовнішніх ресурсів чи фахової підтримки.

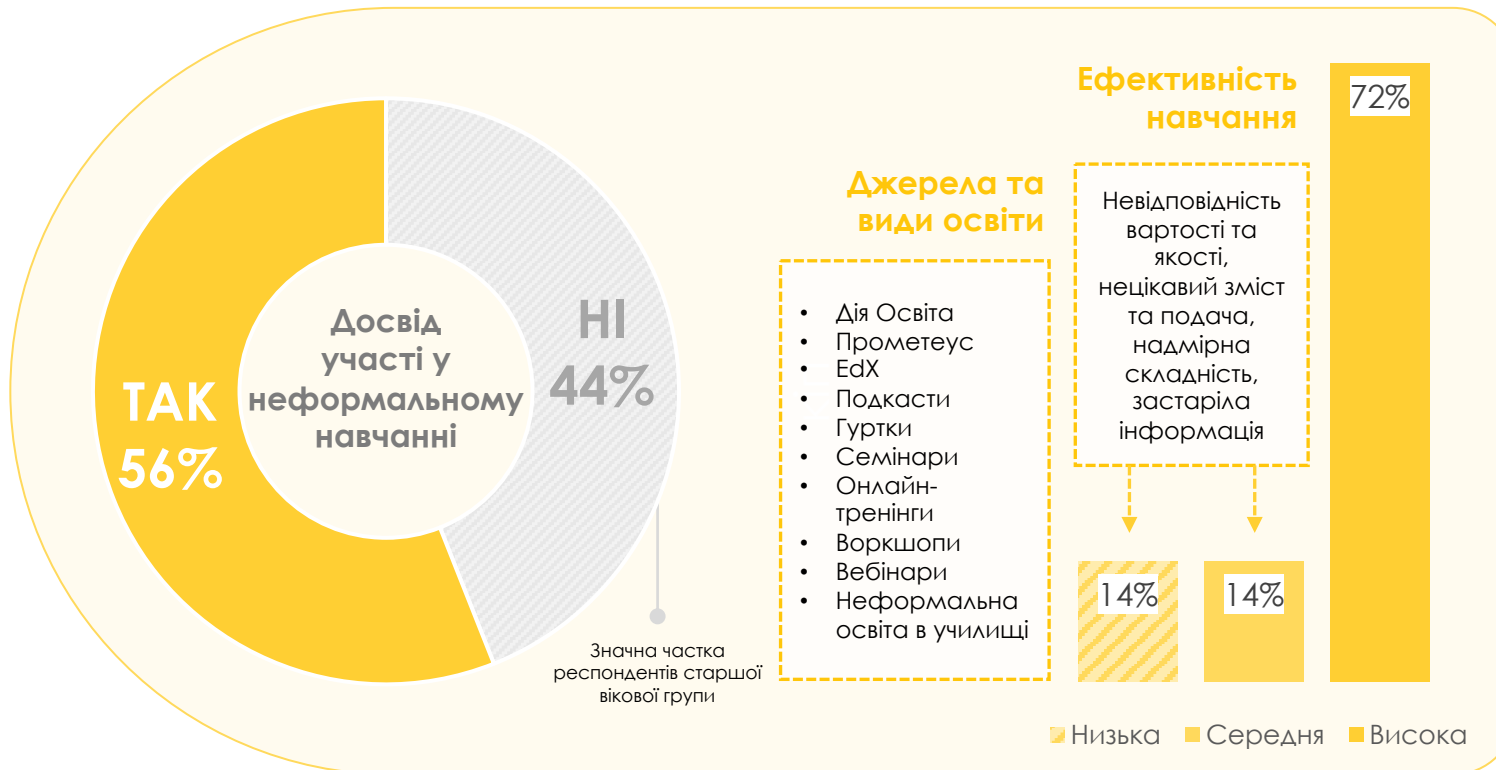
Загалом результати свідчать: попри широке визнання значущості професійного середовища, більша частина молодих людей **не має практичних інструментів для його формування**. Це підвищує ризик відчуження студентів від потенційних кар'єрних можливостей і ускладнює розвиток горизонтальних зв'язків, важливість яких підтверджується респондентами порівняно старшої вікової групи.

# Неформальна & Фахова освіта



## Негативний досвід неформального навчання пов'язаний з застарілістю матеріалу, складною подачею та високою вартістю

**Досвід участі у неформальному навчанні** [Чи мали ви досвід неформального навчання? Якщо так – наскільки ефективним воно було для вас?]



“ Як я вже казала, це були постійно і семінари, і тренінги. Щодо ефективності, то вона була просто максимальною.”

**Жінка, 26 років, м. Херсон**

“ Я вважаю, що наразі найсправнішим досвідом неформального навчання був НеТренінг, тому що там я дізналась реально багато чого цікавого, чого я не знала раніше.”

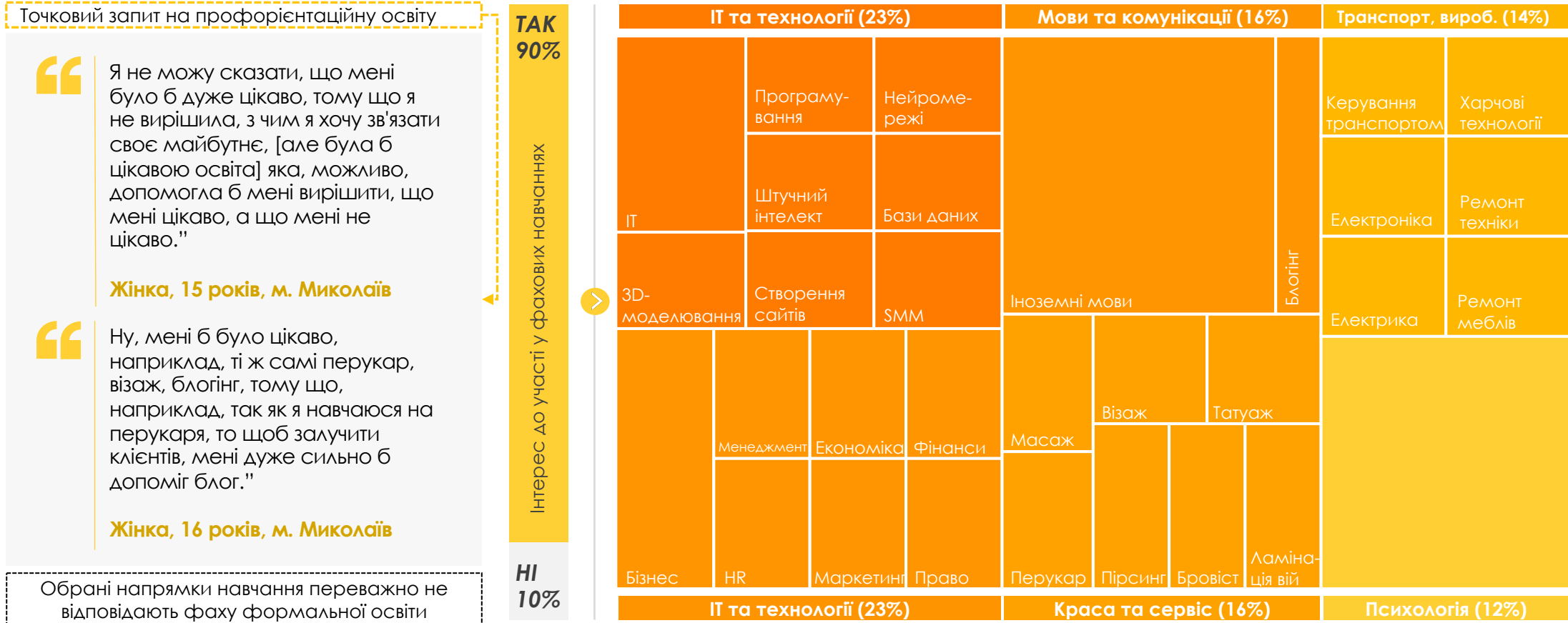
**Жінка, 15 років, м. Миколаїв**

“ Досвіду такого навчання у мене не було, але я зараз придивляюся і дуже хочу спробувати на наступний рік піти у школу татуажу та пірсингу і пройти їхні курси.”

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

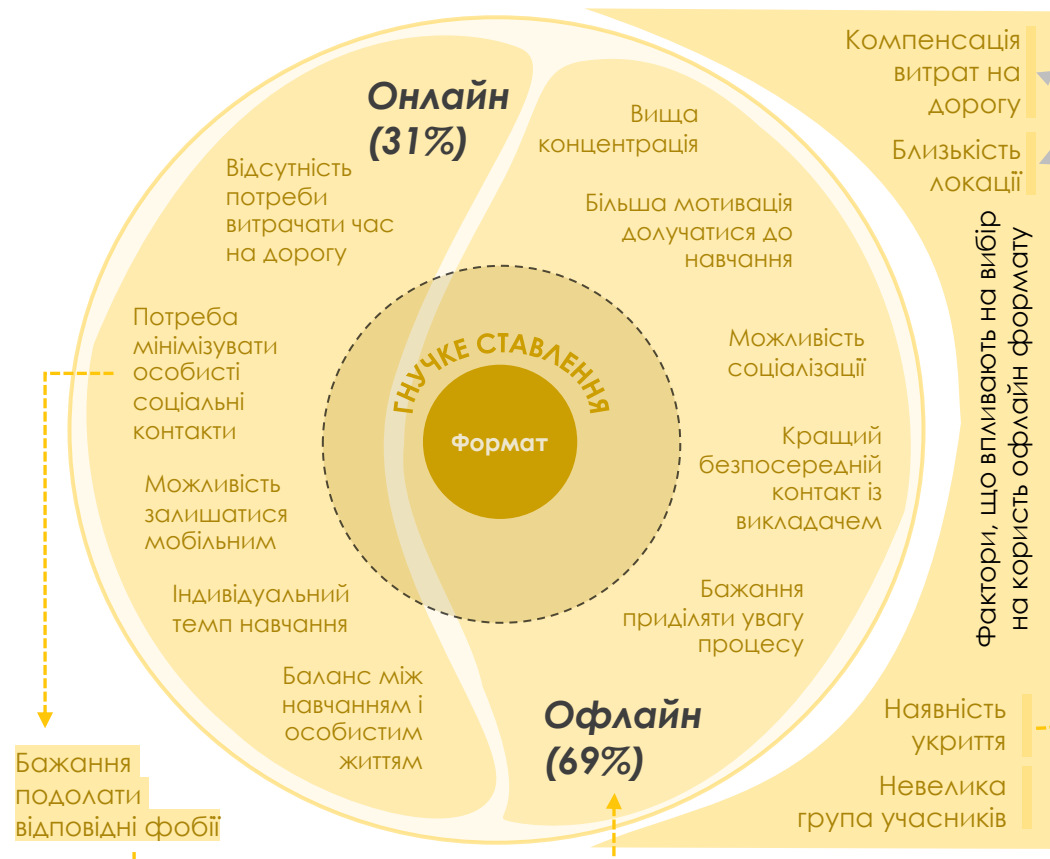
# Інтереси респондентів відображають баланс між розвитком **цифрових, управлінських і прикладних професійних навичок**

**Інтерес до додаткового фахового навчання** [Чи було б цікавим для вас пройти додаткове фахове навчання? Якщо так – поділіться, будь ласка, які теми навчання є для вас найбільш актуальними сьогодні?]



# Респонденти надають перевагу **офлайн-навчанню** через кращу концентрацію, мотивацію, соціалізацію та кращий контакт із спікером

**Зручний формат навчання** [Який формат навчання був би найбільш зручним для вас?]



“

Офлайн навчання дає більше мотивації, щоб встати з ліжка, допустимо, зібратись і йти на навчання. А онлайн це зовсім не для мене, тому що я чотири роки була на дистанційному в школі, і це не дало ніяких результатів. Мотивація зовсім не до вставати, готуватися до навчання.”

**Жінка, 16 років, м. Миколаїв**

“

Офлайн з реальним досвідом на якомусь місці, наприклад, студії, або офісі, де вже працює реальна компанія, щоб отримати реальний досвід, а не тільки в інтернеті по відеозв'язку.”

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

Вагомим чинником вибору формату навчання є **безпекова складова**: для частини учасників важливим є проведення події **безпосередньо в укритті** або іншому захищеному приміщенні. Така потреба особливо актуальна для жителів Херсонської області, але згадується також і респондентами з Миколаївської області.

## Мотивація до навчання зосереджена переважно на **практичній користі знань**, інтересі та впливу на можливості працевлаштування

**Мотивація доєднатись до фахового навчання**  
[Що б вас найбільше мотивувало доєднатись до такого навчання?]

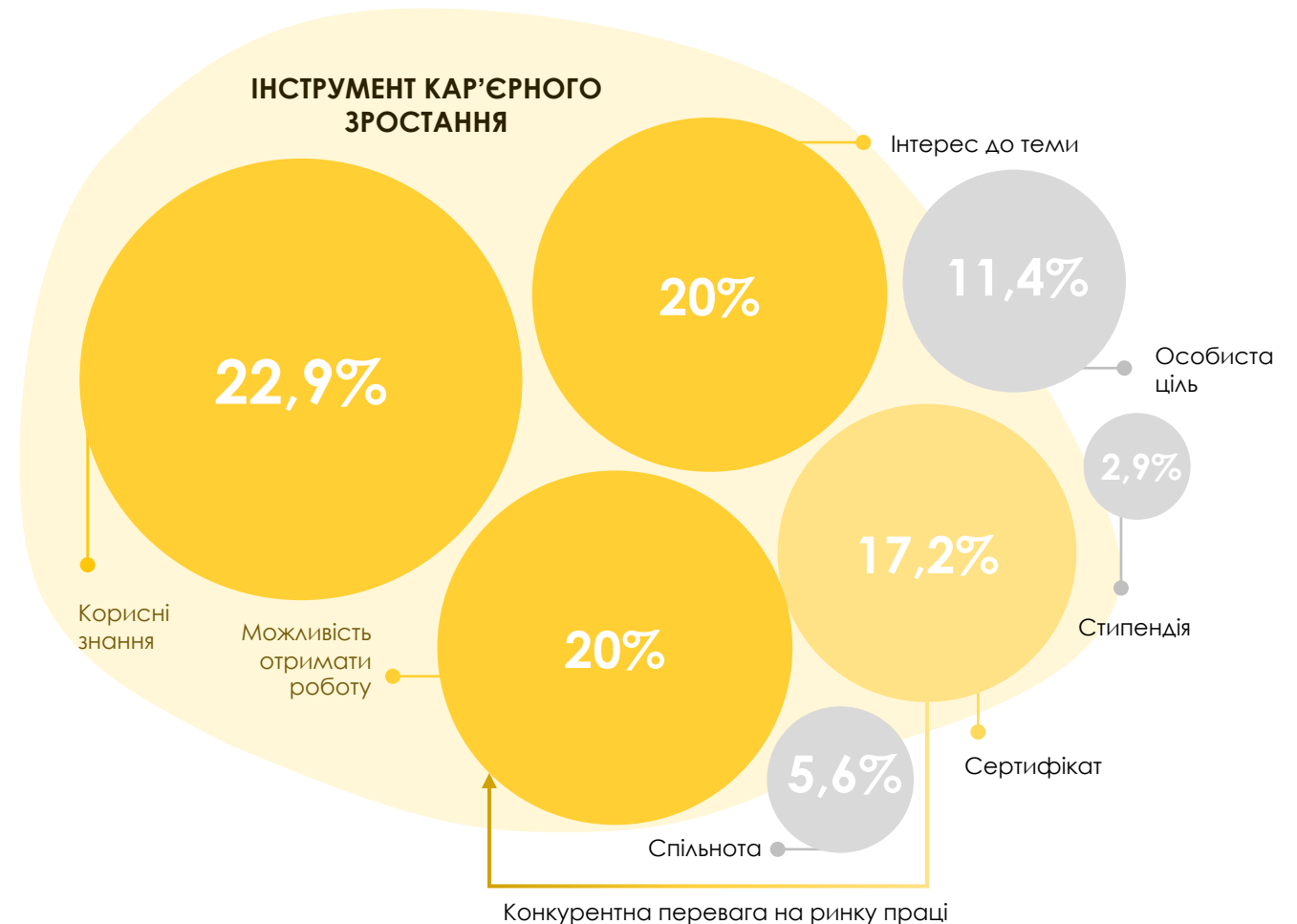
“Найбільше мотивувало? Ну, напевно, викладачі і, як це сказати, одностудентів. Тобто, проходив зі мною навчання, коло спілкування нове.”

Жінка, 22 роки, м. Одеса

“Думаю, що це, напевно, увага. Я можу сконцентруватися в деякі моменти [...] Комунікабельність з іншими людьми є дуже важливою в наш час.”

Жінка, 16 років, м. Миколаїв

Переважає **внутрішня мотивація** — учасники орієнтуються на власні цілі та розвиток компетенцій, тоді як зовнішні стимули (спільнота, стипендія) відіграють другорядну роль. Загалом навчання переважно сприймається як **інвестиція у професійний розвиток**, а не додаткове дозволя.



# Основними бар'єрами для участі є ресурсні обмеження (час та фінанси), тоді як соціальні і безпекові чинники формують другий рівень

**Бар'єри доєднання до фахового навчання** [Поділіться, які бар'єри могли б зупинити вас від участі навіть у цікавому для вас освітньому курсі?]

Бар'єри доєднання не є універсальними: для частини учасників внутрішня мотивація нівелює зовнішні перешкоди.

## КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ УЧАСТІ У ФАХОВІЙ ОСВІТІ



“ Навряд такі є. Ну, хіба що дуже-дуже велика завантаженість, хоча якщо є можливість робити якісь вправи дистанційно, опрацьовувати матеріал, то навряд чи це навіть було б проблеми.”

Жінка, 26 років, м. Херсон

“ Я дуже переживала, що мене не приймуть. Не знаю чому, ніколи такого не було, але прям цей страх чомусь іноді буває. Я боялася, що всі будуть хоча б щось знати в цій сфері, в урбанології, та просто хоча б щось таке. А я просто новачок, який нічого не знає.”

Жінка, 15 років, м. Миколаїв

“ Колектив. Там, де навіть вчитель твій до тебе ставиться не так. Немає розуміння і тому подібне.”

Жінка, 19 років, м. Херсон

## Зміст програми навчання є ключовим драйвером мотивації, однак значний вплив мають і практичні стимули, як-от отримання сертифіката

**Мотивація до завершення навчання** [Що могло б мотивувати вас пройти курс до кінця?]

“

Якщо мені буде цікаво, якщо я буду почувати себе комфортно, якщо завдання будуть мені цікаві, я буду бачити, що вони сприяють розвитку, то я думаю, що пройду до кінця.”

Жінка, 19 років, м. Миколаїв

“

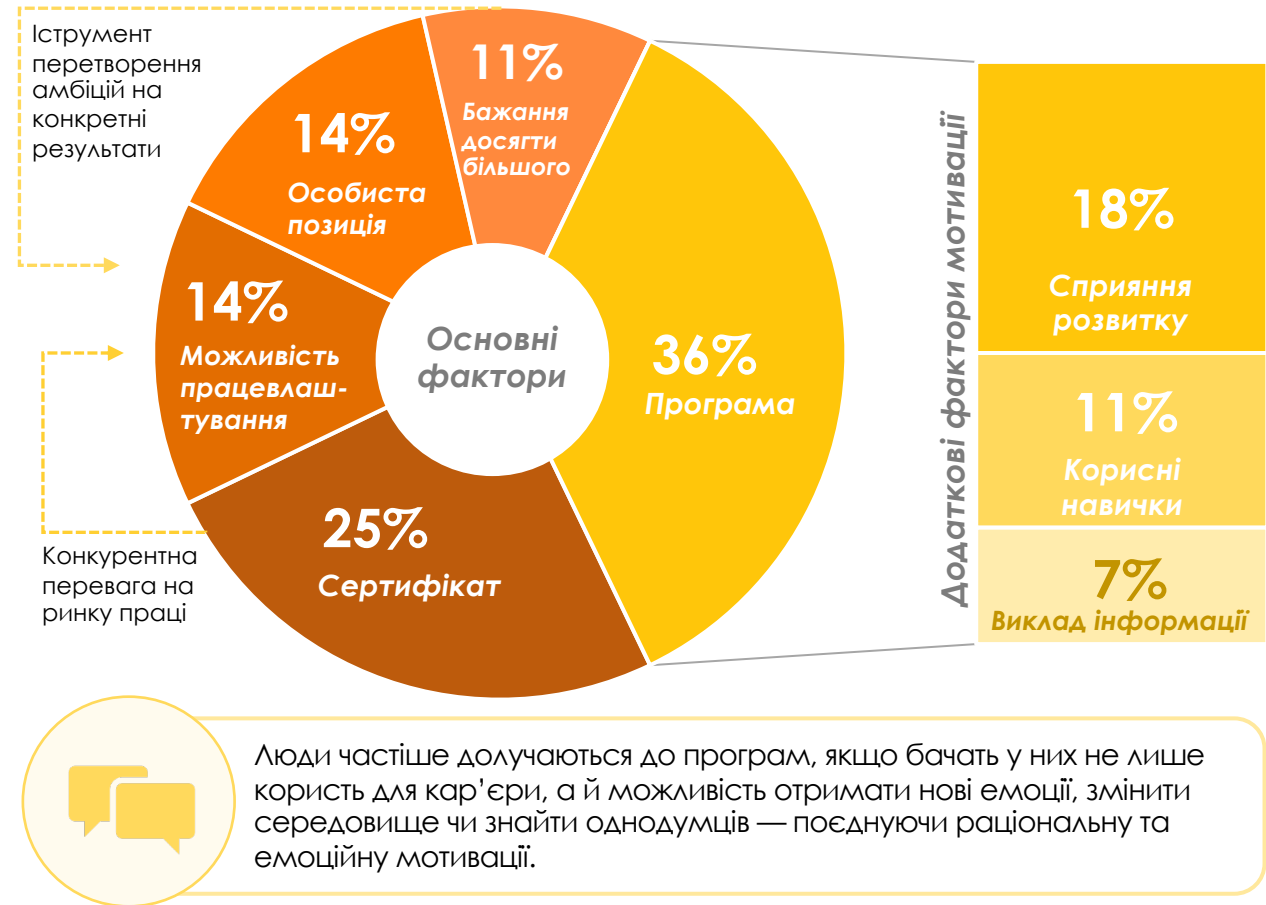
Я сама. Мені це необхідно, тому я працюю. Я здобуваю навички. Тобто ключовою мотивацією загалом є усвідомлення корисності такого курсу.”

Жінка, 26 років, м. Херсон

“

Мені здається, що якщо ти будеш точно знати, що ти використаєш цю навичку в майбутньому, і вона тобі знадобиться, і за рахунок цієї навички ти можеш, ну, ніби як вигравати серед якихось твоїх конкурентів чи претендентів на роботу, то це було б дуже добре.”

Жінка, 23 роки, м. Одеса



# Попит на **маркетинг у соцмережах** значно випереджає структурні зміни в програмі самого освітнього курсу

**Пропозиції збільшення рівня доступності фахових навчань** [Що можна зробити, щоб фахові навчання були більш доступними та гостинними для молоді у вашій громаді?]

|     |                                 |
|-----|---------------------------------|
| 3%  | Безкоштовні курси               |
| 3%  | Менша вартість                  |
| 3%  | Наявність укриттів              |
| 3%  | Менше людей в групі             |
| 3%  | Асинхронні навчання             |
| 6%  | Організація пробного заняття    |
| 6%  | Запрошувати випускників         |
| 6%  | Можливості працевлаштування     |
| 6%  | Запрошувати практиків           |
| 6%  | Спеціалізації, відповідні ринку |
| 6%  | Індивідуальний підхід           |
| 9%  | Ігровий підхід                  |
| 39% | Реклама в соцмережах            |

Молодь загалом **мало обізнана** про наявні освітні курси. Важливою групою рекомендацій є **аспекти зниження соціальної тривожності**.

Вирішальними чинниками вибору є: реклама в соціальних мережах, ігрові елементи, індивідуалізація навчання, спеціалізації, що відповідають актуальним потребам ринку, участь практиків і випускників у програмі, можливості подальшого працевлаштування, а також пробні заняття, які знижують бар'єр входу.

“ Ну, скоріш за все, це перше, більше якось про них розповідати, тому що люди не завжди можуть це знайти. [...] Мало інформації про якісь досвідкові навіть фахові курси і так далі. Немає їх. Або мало інформації про них.”

**Чоловік, 17 років, м. Миколаїв**

“ Спочатку треба розібратися, в чому, які, як це сказати, спеціальності потрібні.”

**Чоловік, 21 рік, м. Херсон**

“ Це підхід до кожного. Цікавість. Бо люди зараз бачать більше TikTok. Можна туди викладати щось. І так більше будуть відвідувачі.”

**Жінка, 19 років, м. Херсон**

# Рекомендації



## Рекомендується будувати курс на практикоорієнтованій логіці [1/2]

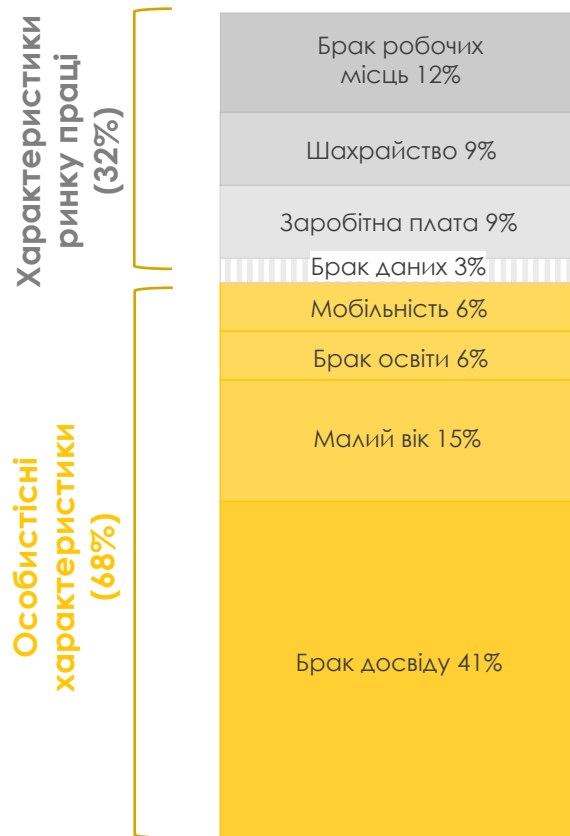
Зміст програми повинен максимально відображати реальні професійні ситуації та завдання, з якими учасники можуть зіткнутися у роботі чи волонтерських проєктах. Для цього необхідно включати вправи, що моделюють процеси прийняття рішень, оцінку ресурсів, вирішення конфліктів та реалізацію проєктних завдань. Такий підхід дозволяє компенсувати обмежений досвід учасників, дає змогу на практиці перевіряти та закріплювати знання, формує відчуття компетентності та впевненості в здатності виконувати конкретні завдання.

# 51%

Не мали жодного досвіду роботи та не декларували громадської активності

# 44%

Не мали попереднього досвіду неформального навчання



“

Я по спеціальності електромеханік-крановщик, але знаєте, у нас на практиці реально досвіду нуль. Як вони хочуть з нас зробити якихсь спеціалістів, я, чесно, не знаю. Якщо я навчаюся на кранах і мене жодного разу на кран не посадили, то, вибачайте, який я буду працівник.”

**Жінка, 31 рік, м. Миколаїв**

## Варто включити роботу з кейсами та міні-проєктами як обов'язкову частину навчання [2/2]

Кейс-метод і міні-проєкти сприяють глибинному засвоєнню матеріалу через безпосереднє застосування знань. Учасники отримують можливість створювати реальні продукти або рішення, оцінювати свої результати та аналізувати успіхи й помилки. Це підвищує мотивацію та внутрішню зацікавленість, а також допомагає виявити сильні сторони і напрямки для розвитку. Реальні кейси додатково демонструють приклади професійної практики, що полегшує перехід від теорії до практики.

“

Мені здається, подання якоїсь саме сучасної інформації, а не застарілого, тому що в більшості професій ми всі вчимося по книжкам, які написані на початку 2000-х. А все ж таки технології розвиваються і всім цікаво те, що ми використовуємо зараз, а не якась історія і те, що було колись.”

**Жінка, 23 років, м. Одеса**

“

Я б хотів би, щоб в навчанні більше було практичних навичок. Розглядалися в основному задачі по роботі, якісь приклади роботи. Як позитивні, так і негативні кейси відкривались.”

**Жінка, 15 років, м. Миколаїв**

## Рекомендується передбачити окремі елементи, спрямовані на розвиток впевненості та комунікаційних навичок

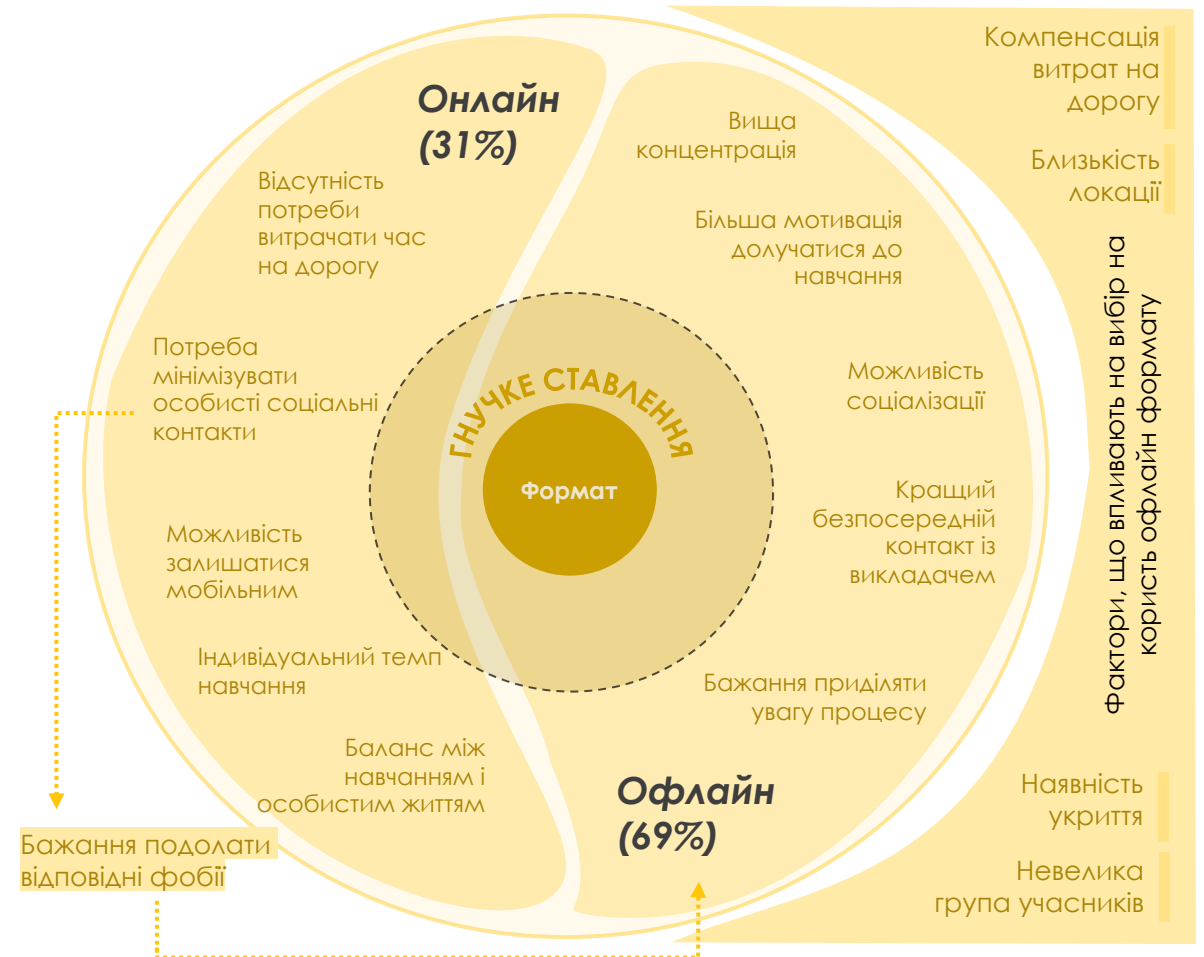
Навички ефективної взаємодії та публічного виступу є критичними для успішної кар'єри. Рекомендується включати вправи на групові обговорення, роботу в парах, презентації та моделювання ділових ситуацій. Такі практики дозволяють учасникам поступово подолати бар'єри соціальної взаємодії, відпрацювати аргументацію власних ідей та підвищити самооцінку у професійному середовищі.



Попри те, що комунікація визначається найважливішою навичкою, необхідною для працевлаштування, вдале володіння нею декларують лише 29% учасників.

## Поєднувати онлайн-формат з елементами очного або синхронного обговорення

Гібридна модель поєднує дистанційне опанування матеріалу з короткими синхронними сесіями для обговорень, групових вправ і наставництва. Це забезпечує соціальну взаємодію, підтримує мотивацію учасників та зменшує ризик ізоляції. Очні або синхронні блоки також підсилюють ефективність навчання через живий зворотний зв'язок і демонстрацію навичок у дії.



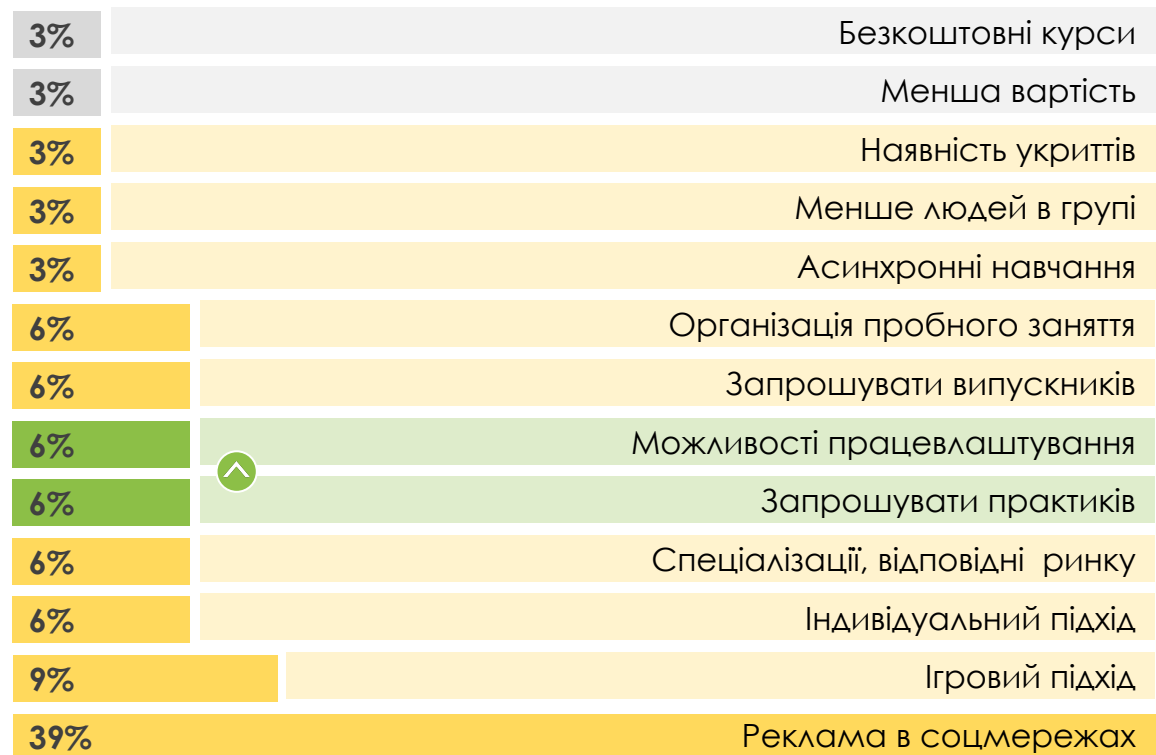
“

Ну, наприклад, деякі люди бувають, хочуть бути в суспільстві, щоб вони могли бути очно, а ті, які люди бояться суспільства, щоб вони були в онлайн- форматі.”

**Жінка, 19 років, м. Миколаїв**

## Доцільно залучати менторів або наставників із відповідним досвідом

Участь досвідчених фахівців дозволяє забезпечити персоналізований зворотний зв'язок, наочні приклади застосування навичок і практичну демонстрацію професійних стандартів. Менторство допомагає вирівняти стартові відмінності у досвіді та знаннях учасників, знижує невпевненість і формує цілісне уявлення про робочий процес. Ментори також можуть сприяти розвитку кар'єрних контактів і створенню професійної мережі. Крім цього, залучення практиків посилює довіру учасників до самого освітнього курсу.

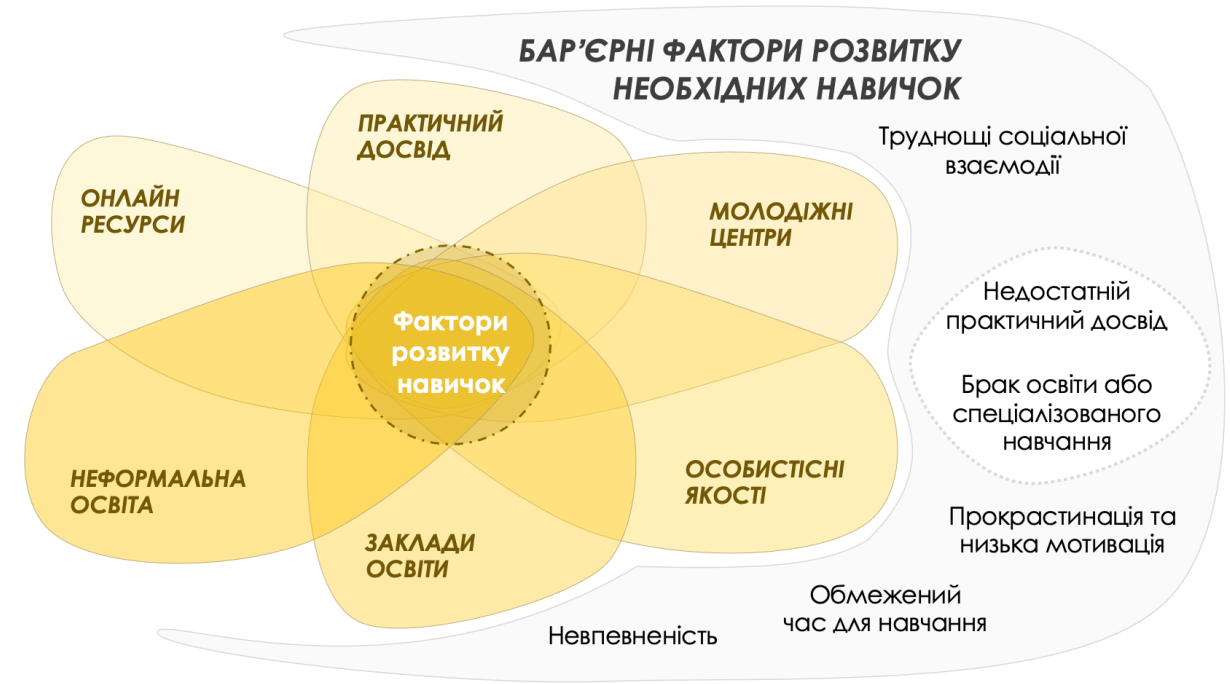


Більше фахівців і залучати людей, які вже щось досягли в цій сфері."

Жінка, 16 років, м. Миколаїв

## Включити компонент самоорганізації та подолання прокрастинації

Навички тайм-менеджменту, планування завдань та постановки цілей є критичними для ефективного навчання і подальшої кар'єрної діяльності. Включення окремого модуля з техніками організації часу та подолання прокрастинації допоможе учасникам усвідомлювати власні слабкі місця, формувати дисципліну та підвищить продуктивність у навчальному процесі.



Бар'єри? Ну, недостатньо часу. Інтернет, який поглинає на хвилинку, я подивлюся і все, і зник [...] Ну і, можливо, прокрастинація, чи як уникання мозку працює."

Жінка, 35 років, м. Миколаїв

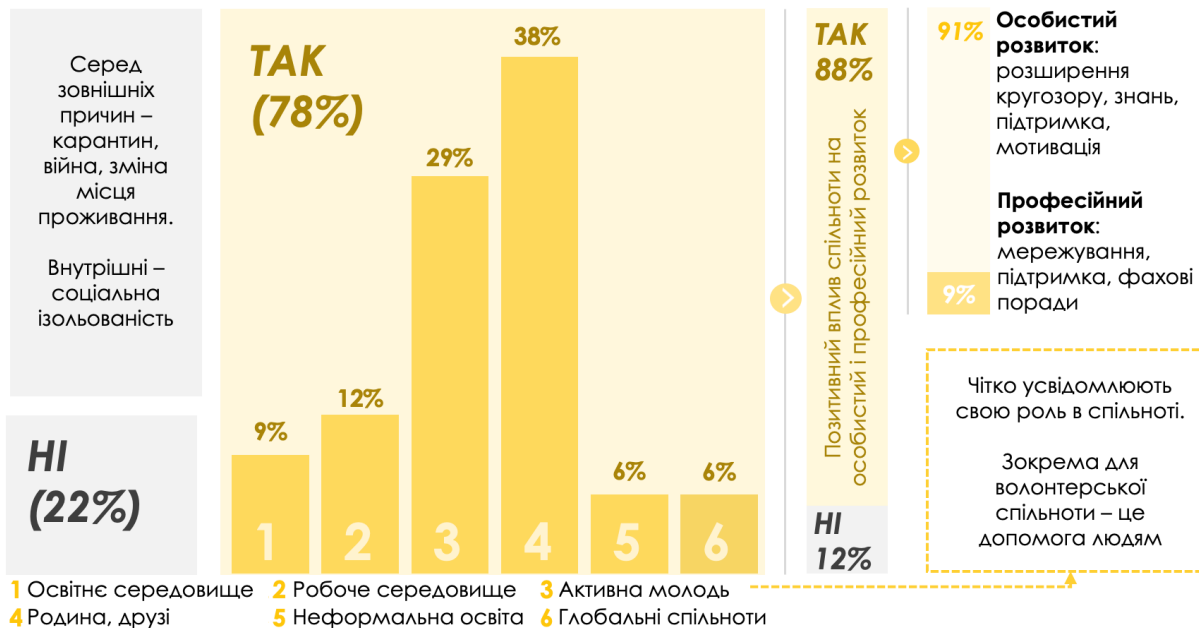
## Застосовувати роботу в малих групах або тематичні командні завдання

Малогрупові формати сприяють активному обміну досвідом, взаємопідтримці та формуванню колективних навичок вирішення проблем. Це дозволяє учасникам, які раніше не мали практики, безпечним способом опанувати командну взаємодію, розвивати комунікаційні та організаційні навички і отримувати зворотний зв'язок від колег.

Крім цього, стала групова робота може закласти основу формування професійно-орієнтованої спільноти для відповідних учасників груп.

Малі групи також знизять рівень дискомфорту, пов'язаного з соціальними комунікаціями.

### НАЯВНІСТЬ СПІЛЬНОТИ ТА ЇЇ РОЛЬ РОЛЬ



### НАЯВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ОТОЧЕННЯ

ТАК (91%)

HI (9%)

НЕ МАЮТЬ ТАКОГО ТИПУ ОТОЧЕННЯ (55%)

МАЮТЬ ТАКЕ ОТОЧЕННЯ (45%)



Для мене відштовхуючим є велика кількість людей на потоці у групі, коли ти розумієш, що навіть якщо там корисна інформація, тобі не зможуть стільки уваги приділити, якщо б ти займався один з вчителем сам на сам.."

Жінка, 18 років, м. Миколаїв

## Передбачити можливість практичної залученості після курсу у партнерських організаціях та/або надання сертифікатів про проходження курсу, рекомендацій роботодавцям

Спрямоване залучення учасників у реальні проєкти після завершення навчання дозволяє закріпити отримані знання на практиці, формує професійний досвід та підвищує впевненість у власних компетенціях. Додатково це відповідає внутрішній мотивації молоді і створює платформу для подальшого кар'єрного зростання.



“

[...] Ти отримуєш диплом чи сертифікат, робиш проєктну роботу, у тебе з'являється досвід, який можна якось продемонструвати, далі розвиватися. І почати заробляти гроші у цій спеціальності і робити щось цікаве.”

Жінка, 20 років, м. Ізмаїл

## Організовувати активну промоцію та поширення інформації про курс

Для максимального залучення цільової аудиторії важливо проводити системну рекламну кампанію, використовуючи соціальні мережі, профільні онлайн-платформи та партнерські організації. Крім інформації про зміст і формат курсу, варто підкреслювати практичну цінність, можливості наставництва, застосування навичок у реальних проєктах і перспективи подальшого працевлаштування або волонтерського залучення. Систематична комунікація до початку і під час курсу сприяє формуванню очікувань і підвищує готовність до участі.

# 39%

За результатами опитування, 39% респондентів вважають, що освітнім курсам необхідна активна реклама. Це пояснюється тим, що значна частина учасників не знає про існування безкоштовної фахової освіти у регіонах, у межах яких проводилось дослідження, що обмежує їхню залученість і можливості професійного розвитку.

“

Я вважаю, що, як мінімум, треба більше їх поширювати, тому що, як тільки я приєдналася до цієї спільноти, я почала дізнаватись вже про більшість проєктів про українські проєкти, про наших обласних. Багато з моїх друзів, знайомих, які не розуміють щось про цю громадську діяльність, вони навіть про них не знають.”

**Жінка, 15 років, м. Миколаїв**

“

Мабуть, більше інформації по цьому питанню. Більше через медіа, якісь інші різні соцмережі. Бо якщо щось і проводиться, то не завжди про це чуєш, знаєш.”

**Жінка, 26 років, м. Миколаїв**

## Проводити навчання у безпечних та облаштованих локаціях з укриттям

В умовах підвищеного ризику, спричиненого повномасштабним вторгненням Росії в Україну, важливо забезпечити фізичну безпеку учасників. Курс рекомендується проводити у приміщеннях, де передбачено укриття або можливість швидкого доступу до захищених зон. Така організаційна міра не лише відповідає стандартам безпеки, але й підвищує довіру та спокій учасників, що позитивно впливає на їхню концентрацію та мотивацію до навчання.

### КЛЮЧОВІ БАР'ЄРИ ЧАСТІ У ФАХОВІЙ ОСВІТІ



Частина респондентів не ідентифікує бар'єрів для участі у навчанні: висока внутрішня мотивація нівелює потенційні перешкоди.

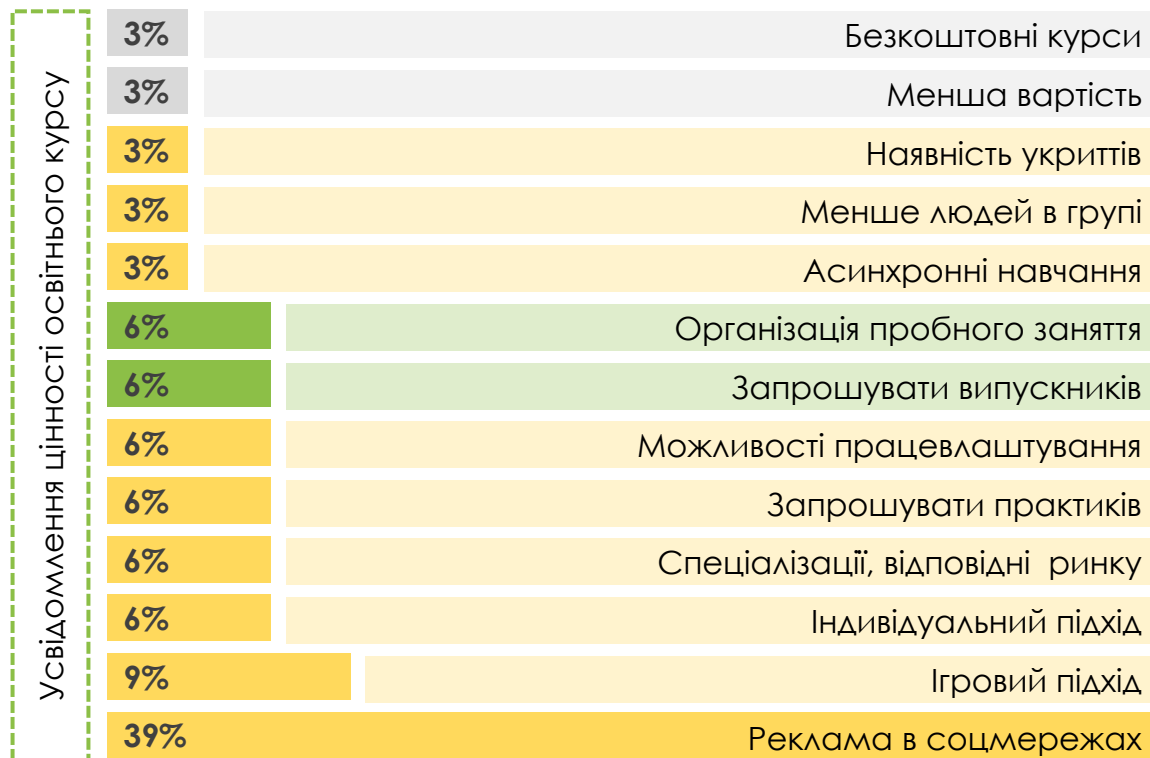
Прокрастинація  
Погані відгуки  
Відстань

**ДОДАТКОВІ БАР'ЄРИ 10%**

Попри те, що порівняно невелика частка учасників безпосередньо порушувала питання безпеки під час обговорень, додаткові уточнення свідчать про усвідомлення ними важливості цього аспекту та потреби враховувати його під час організації навчальних заходів.

## Публікувати відгуки випускників програми, надавати міні-версію заняття курсу в онлайн режимі перед стартом навчання

Демонстраційний урок, коротка онлайн-версія курсу або ознайомлення з відгуками випускників дозволяє потенційним учасникам оцінити формат, зрозуміти рівень складності та практичну цінність програми. Це підвищує зацікавленість і допомагає сформуванню очікування щодо результатів, водночас мінімізуючи ризик відмови від участі через невизначеність або страх «не впоратися».



Саме головне, щоб самі спікери, як вони розповідають, щоб можна було подивитися, наприклад, як спойлер, як вони розповідають, і чи тобі сподобалося, чи доступно вони розповідають."

Жінка, 19 років, м. Миколаїв

## Регулярно комунікувати під час курсу всі переваги та можливі результати участі

Варто протягом усього навчання систематично нагадувати учасникам про практичні результати курсу, потенційні кар'єрні перспективи, можливості стажування чи волонтерських проєктів. Така стратегія підвищує залученість і мотивацію, допомагає усвідомити цінність кожного модуля та стимулює активну участь у всіх етапах навчання.

“

Можливо, тут якраз, знаєте, буває, наприклад, приходить нагадування на пошту, де тобі розписують плюси, які ти отримуєш. Оце така мотивація, яка тобі наглядно показує, що ти отримуєш. Буває просто, ти вчишся-вчишся, в тебе про щось свої власні думки, вони вже не думають про те, що тебе мотивувало на початку, тобі просто треба, щоб хтось це тобі нагадав. У багатьох, в принципі, людей так. Тобто вони мотивувалися чимось одним, потім воно з голови вилетіло, вони про це забули. А потім вже, коли згадали, тоді вже продовжують діяти далі. В принципі, дуже корисно, коли людина, по-перше, знає про те, що вона може навчатися, наприклад, за цією спеціальністю.”

**Жінка, 35 років, м. Херсон**

DataDriven | Research & Consulting