

ОТЧЕТ

по результатам анкетирования работодателей о качестве подготовки выпускников АНОО ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации»

Наименование ООП: 44.03.02 *Психолого-педагогическое образование*, профиль (направленность): *Психология и педагогика в социальной сфере*

Дата проведения исследования: период реализации образовательных программ

Место: автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Сибирский университет потребительской кооперации» (далее – СибУПК)

Цель исследования: провести экспресс-опрос руководителей организаций (предприятий) различных отраслей и сфер деятельности, принимавших обучающихся СибУПК для прохождения практической подготовки, в целях совершенствования подготовки обучающихся и выявления перспективных направлений развития связей с работодателями.

Методика исследования

Анкетирование работодателей для мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм контроля выполнения требований действующего законодательства по реализации государственной политики в области образования. Работодатели являются активными участниками образовательной деятельности и имеют право участвовать в оценке ее осуществления. Мнение работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ, имеет существенное значение при оценке качества подготовки студентов, так как именно они являются индустриальными партнерами вуза и будущими работодателями для выпускников. Анкетирование работодателей и их представителей выступает одним из средств комплексной системы наблюдения за динамикой и состоянием качества образования в СибУПК.

Целью анкетирования является получение регулярной и достоверной информации от работодателей о качестве подготовки выпускников СибУПК и планирования мероприятий по повышению эффективности, качества и доступности образовательных услуг.

Задачи анкетирования:

- выявление форм сотрудничества СибУПК с работодателями;
- изучение удовлетворенности работодателей знаниями, умениями и навыками выпускников СибУПК;
- исследование мнений работодателей о направлениях совершенствования подготовки выпускников СибУПК.

В анкетировании, проведенном с помощью сервиса Google Forms, принимали участие работодатели и их представители, участвующие в реализации образовательных программ СибУПК. Анкеты заполнили **12 респондентов**, которые работают в следующих организациях:

1. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Родничок», Новосибирская область, р. п. Линево;
2. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 118», г. Барнаул;
3. Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Суздальский Детский сад «Солнышко», Новосибирская область, с. Суздалки;
4. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа п. Чернореченского», Новосибирская область, п. Чернореченский;
5. Государственное казенное учреждение Новосибирской области «Центр социальной поддержки населения города Новосибирска», г. Новосибирск;

6. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 135 «Речецветик», г. Новосибирск;
7. Коммунальное государственное казенное предприятие «Культурно-досуговый центр «Горняк» района Алтай», Республика Казахстан, г. Алтай;
8. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – основная общеобразовательная школа № 10, Новосибирская область, г. Искитим;
9. Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 16 города Болотного Болотнинского района Новосибирской области, Новосибирская область, г. Болотное;
10. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 Карасукского муниципального округа Новосибирской области, Новосибирская область, г. Карасук;
11. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 2 Карасукского муниципального округа Новосибирской области, Новосибирская область, г. Карасук;
12. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа «Перспектива», г. Новосибирск.

Результаты анкетирования

1. Выпускники какого уровня подготовки для Вас предпочтительны при приеме на работу?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Бакалавры	10	83,3
Специалисты ВО	0	0,0
Специалисты СПО	0	0,0
Магистры	0	0,0
Не имеет значения	2	16,7
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: наибольшее предпочтение работодатели отдают выпускникам бакалавриата – 83,3 %. Еще 16,7 % отметили, что уровень подготовки не имеет значения.

2. Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы, прежде чем он придет устраиваться на работу в Вашу организацию?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Достаточно преддипломной практики в любой организации	7	58,3
Необходимо прохождение преддипломной практики только в Вашей организации	0	0,0
Необходим опыт работы по специальности не менее года	0	0,0
Опыт не обязателен	5	41,7
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: для 58,3 % опрошенных достаточно преддипломной практики в любой организации; 41,7 % считают, что опыт не обязателен. Все респонденты (100,0 %) готовы принимать выпускников на работу без длительного стажа по специальности.

3. Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
44.03.02 Психолого-педагогическое образование, профиль (направленность): Психология и педагогика в социальной сфере	12	100,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: все респонденты подтвердили трудоустройство выпускников по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование (профиль «Психология и педагогика в социальной сфере»).

4. Трудоустроены ли в Вашей организации (на предприятии) выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	0	0,0
Нет	12	100,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения, в организациях респондентов не трудоустроены.

5. Проходят ли практику в Вашей организации (на предприятии) обучающиеся Университета?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	12	100,0
Нет	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: все организации, принявшие участие в опросе, принимают обучающихся СибУПК на практику.

6. Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам (при наличии)?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	7	58,3
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	3	25,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 75,0 % работодателей оценивают соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам на уровне 4–5 баллов; 25,0 % оценивают их частично.

7. Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	10	83,3
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	0	0,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 100,0 % респондентов удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников.

8. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	7	58,3
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	3	25,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 75,0 % респондентов удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников; 25,0 % оценивают ее частично.

9. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	7	58,3
В основном соответствуют (4 балла)	5	41,7
Частично соответствуют (3 балла)	0	0,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: коммуникативные качества выпускников оцениваются работодателями на 4–5 баллов (100,0 %).

10. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к командной работе и их лидерскими качествами?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	5	41,7
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	5	41,7
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 58,4 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к командной работе и лидерскими качествами; 41,7 % оценивают их частично.

11. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	10	83,3
В основном соответствуют (4 балла)	0	0,0
Частично соответствуют (3 балла)	2	16,7
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 83,3 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к системному и критическому мышлению; 16,7 % оценивают их частично.

12. Насколько Вы удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	10	83,3
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	0	0,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 100,0 % респондентов удовлетворены способностями выпускников к разработке и реализации проектов.

13. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к самоорганизации и саморазвитию?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Полностью соответствуют (5 баллов)	7	58,3
В основном соответствуют (4 балла)	2	16,7
Частично соответствуют (3 балла)	3	25,0
Полностью не соответствуют (2 балла)	0	0,0
Затрудняюсь ответить (1 балл)	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию оценивается работодателями на 4–5 баллов (75,0 %), 25,0 % отмечают частичное соответствие.

14. Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве?

Респонденты отметили следующие дополнительные знания и умения:

- коммуникабельность;
- английский язык;
- пунктуальность;
- умение брать ответственность за результат;
- развитый тайм-менеджмент;
- желание работать по специальности;
- применение теоретических знаний к работе;
- ответственность;
- позитивное отношение;
- уверенность;
- работа с людьми.

15. Какое количество выпускников образовательной организации принято Вами на работу за последний год?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Ни одного	2	16,7
От 1 до 5	10	83,3
От 6 до 10	0	0,0
От 11 до 15	0	0,0
Более 15	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: большинство организаций (83,3 %) приняли на работу от 1 до 5 выпускников; 16,7 % не приняли ни одного выпускника за последний год.

16. Намерены ли Вы в настоящее время и в будущем принимать выпускников на работу?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да	10	83,3
Нет	2	16,7
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 83,3 % работодателей намерены принимать выпускников на работу в настоящее время и в будущем.

17. Желаете ли Вы развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией?

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество респондентов, чел.	Удельный вес, %
Да, безусловно	10	83,3
Да, ограниченно	2	16,7
Нет	0	0,0
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	12	100,0

Вывод: 100,0 % респондентов в той или иной форме желают развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией.

18. Если Вы желаете развивать деловые связи и сотрудничество с образовательной организацией, то в каких формах?

(возможен выбор нескольких вариантов ответов)

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации	7	14,9
Заключение соглашений о прохождении практики	12	25,5
Проведение совместных мероприятий	10	21,3
Организация стажировок обучающихся	12	25,5
Участие в профориентационных мероприятиях организации	6	12,8
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	47	100,0

Вывод: наиболее востребованными формами сотрудничества являются заключение соглашений о прохождении практики и организация стажировок обучающихся (по 25,5 %), а также проведение совместных мероприятий (21,3 %).

19. Укажите основные достоинства подготовки выпускников образовательной организации*(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Соответствие профессиональному стандарту (при наличии)	10	15,2
Высокий уровень теоретической подготовки	12	18,2
Высокий уровень практической подготовки	7	10,6
Профессионализм	7	10,6
Готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	7	10,6
Высокий уровень производственной дисциплины	5	7,6
Желание выпускников работать	7	10,6
Желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации	7	10,6
Другое	4	6,0
ВСЕГО:	66	100,0

Вывод: в числе основных достоинств работодатели отмечают высокий уровень теоретической подготовки (18,2 %), соответствие профессиональному стандарту (15,2 %), а также высокий уровень практической подготовки, профессионализм, готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации, желание выпускников работать и желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации (по 10,6 %).

20. Укажите основные недостатки в подготовке выпускников образовательной организации*(возможен выбор нескольких вариантов ответов)*

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Несоответствие профессиональному стандарту (при наличии)	5	12,2
Низкий уровень теоретической подготовки	0	0,0
Недостаточный уровень практической подготовки	9	22,0
Отсутствие желания работать	11	26,8
Низкая производственная дисциплина	6	14,6
Отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию	9	22,0
Низкий уровень общей профессиональной подготовки	1	2,4
Другое	0	0,0

Вывод: основными недостатками в подготовке выпускников работодатели считают отсутствие желания работать (26,8 %), недостаточный уровень практической подготовки и отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию (по 22,0 %), а также низкую производственную дисциплину (14,6 %).

21. Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?
(возможен выбор нескольких вариантов ответов)

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Индивидуализация образовательных траекторий обучающихся	6	12,5
Включение практикантов в производственный процесс	10	20,8
Регулярная организация экскурсий обучающихся в организации (на предприятия), соответствующие направлению подготовки (специальности)	12	25,0
Совмещение направлений подготовки (специальностей)	7	14,6
Улучшение материально-технической базы образовательной организации	3	6,3
Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава	7	14,6
Актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями	3	6,3
Другое	0	0,0
ВСЕГО:	48	100,0

Вывод: наиболее значимыми изменениями работодатели считают регулярную организацию экскурсий обучающихся в профильные организации (25,0 %), включение практикантов в производственный процесс (20,8 %), а также совмещение направлений подготовки и повышение квалификации профессорско-преподавательского состава (по 14,6 %).

22. Какие профессиональные качества выпускников Вас интересуют больше всего?
(возможен выбор нескольких вариантов ответов)

Вопросы анкеты, варианты ответов	Количество ответов, ед.	Удельный вес, %
Знания новейших технологий	5	12,8
Знание законодательства	10	25,6
Знание иностранного языка	4	10,3
Умение проявлять инициативу на работе	8	20,5
Умение применять инновации в своей работе	5	12,8
Социальные навыки (деловое общение, работа в коллективе)	7	17,9
ВСЕГО:	39	100,0

Вывод: наибольший интерес для работодателей представляют знание законодательства (25,6 %), умение проявлять инициативу на работе (20,5 %) и социальные навыки (17,9 %).

Анализ полученных данных

Анализ полученных в результате анкетирования данных показал, что большинство респондентов высоко оценили уровень и качество подготовки выпускников АНОО ВО

Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации». Диапазон оценок по задаваемым вопросам составил преимущественно 4–5 баллов.

Ключевые выводы:

1. **Предпочтения в уровне подготовки и требования к опыту работы.** Для данного направления работодатели (учреждения образования и социальной сферы) демонстрируют выраженное предпочтение к выпускникам уровня бакалавриата (83,3 %), что отражает кадровые потребности в специалистах-исполнителях. Для большинства респондентов (58,3 %) достаточным требованием является опыт преддипломной практики, при этом 41,7 % указывают на необязательность опыта, что может свидетельствовать о готовности работодателей инвестировать в дальнейшее профессиональное становление молодого специалиста на рабочем месте.

2. **Оценка соответствия компетенций и уровня подготовки.** Работодатели высоко оценивают соответствие компетенций выпускников профессиональным стандартам (75,0 % ответов «полностью» и «в основном соответствуют»). Уровень теоретической подготовки удовлетворяет работодателей в 100,0 % случаев (83,3 % «полностью» и 16,7 % «в основном»). Уровень практической подготовки оценивается несколько ниже, но все же положительно (75,0 % положительных оценок). Наибольшие области для развития, согласно оценкам, лежат в сфере командной работы и лидерских качеств (только 58,4 % положительных оценок, 41,7 % — «частично соответствуют»).

3. **Трудоустройство и сотрудничество.** Большинство работодателей (83,3 %) приняли на работу от 1 до 5 выпускников за последний год и намерены продолжать их трудоустраивать. Все опрошенные организации принимают студентов университета на практику. Абсолютное большинство (100,0 %) выразило желание развивать деловые связи с вузом, в основном через заключение соглашений о практике (25,5 %) и организацию стажировок (25,5 %).

4. **Сильные и слабые стороны подготовки.** К основным достоинствам выпускников работодатели относят высокий уровень теоретической подготовки (18,2 % от всех упоминаний), соответствие профессиональному стандарту (15,2 %), а также готовность к быстрому реагированию, желание работать и развиваться (по 10,6 %). Ключевыми недостатками признаны отсутствие мотивации к работе (26,8 %), а также отсутствие желания к саморазвитию (22,0 %).

5. **Рекомендации по совершенствованию подготовки.** Наиболее востребованными мерами со стороны работодателей являются регулярная организация экскурсий обучающихся в профильные организации (25,0 %), включение практикантов в производственный процесс (20,8 %), а также совмещение направлений подготовки и проведение курсов повышения квалификации ППС (по 14,6 %). Наиболее важными профессиональными качествами выпускников работодатели считают знание законодательства (25,6 %), умение проявлять инициативу (20,5 %) и социальные навыки (17,9 %).

Заключение

Работодатели учреждений образования и социальной сферы высоко оценивают теоретическую подготовку выпускников и их соответствие профессиональным стандартам, подтверждая их востребованность. Сотрудничество между университетом и работодателями является устойчивым и перспективным. Однако результаты опроса выявляют критически важные проблемные зоны: **отсутствие у выпускников мотивации к работе по специальности и их недостаточная практическая готовность к профессиональной деятельности.** Это указывает на необходимость усиления не только практико-ориентированной составляющей (через экскурсии и вовлечение в производственный процесс), но и целенаправленной работы по **формированию профессиональной идентичности, ценностных ориентаций и мотивации** у студентов в процессе обучения. Реализация предложенных работодателями рекомендаций должна быть направлена на преодоление этого системного разрыва между полученным образованием и практической готовностью к профессиональной деятельности в социально-педагогической сфере.