



Результаты опроса работодателей, участвующих в реализации образовательных программ, а также руководителей организаций, в которые трудоустроены выпускники образовательных программы «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения» по специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения

Опрос работодателей, участвующих в реализации образовательной программы «Психолого-педагогическая профилактика девиантного поведения» по специальности 44.05.01 Педагогика и психология девиантного поведения, а также руководителей организаций, в которые трудоустроены выпускники образовательных программ, для получения информации об удовлетворенности качеством образовательной деятельности проводился в целях получения информации об уровне удовлетворённости качеством образовательного процесса в рамках подготовки отчета о самообследовании программ высшего образования, участвующих в процедуре профессионально-общественной аккредитации, организованной в рамках контракта с Межрегиональной ассоциацией независимых экспертов по развитию квалификаций, в декабре 2022 г. - январе 2023 г. Анкетирование проведено с помощью электронного варианта анкеты (через онлайн сервис Google Формы). В результате опроса было получено 5 анкет от работодателей, участвующих в реализации образовательных программ, а также руководителей организаций, в которые трудоустроены выпускники образовательных программ.

1. Характеристика участников опроса

В опросе приняли участие представители пяти организаций, охватывающие сферы образования (среднеобразовательные школы), научно-исследовательской деятельности и сферы информационных технологий. В числе опрошенных оказались одна женщина. Возраст респондентов варьируется от 24 до 58 лет.

2. Участие организации в деятельности МГППУ

Организации/предприятия участвуют в деятельности МГППУ только по одному направлению – организации практической подготовки обучающихся. В четырех из пяти организаций налажено взаимодействие с университетом.

3. Удовлетворенность уровнем подготовки обучающихся

Все работодатели достаточно высоко оценивают компетенции обучающихся, сформированные при освоении образовательной программы: четверо из пяти считают, что компетенции обучающихся полностью соответствуют профессиональным стандартам, а один работодатель считает, что компетенции в основном соответствуют профессиональным стандартам (рис. 1).

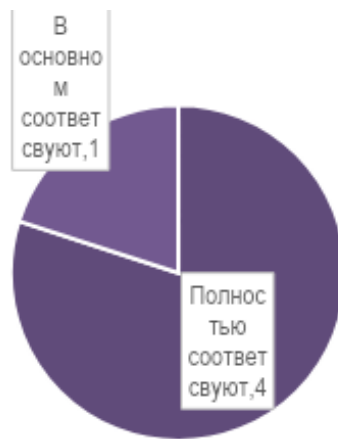


Рис. 1. Соответствие компетенций обучающихся, сформированных при освоении образовательной программы, профессиональным стандартам

Работодателям предлагалось оценить, насколько в целом они удовлетворены уровнем подготовки обучающихся МГППУ по следующим аспектам:

- теоретическая подготовка,
- практическая подготовка,
- коммуникативные качества,
- критическое мышление,
- самоорганизация и саморазвитие.

Достаточно высоко работодатели оценили три аспекта подготовки обучающихся МГППУ: теоретическую подготовку, самоорганизацию и саморазвитие, а также критическое мышление. Четверо из пяти работодателей за эти три перечисленных качества поставили максимально возможную оценку – «полностью удовлетворен» (рис. 2).

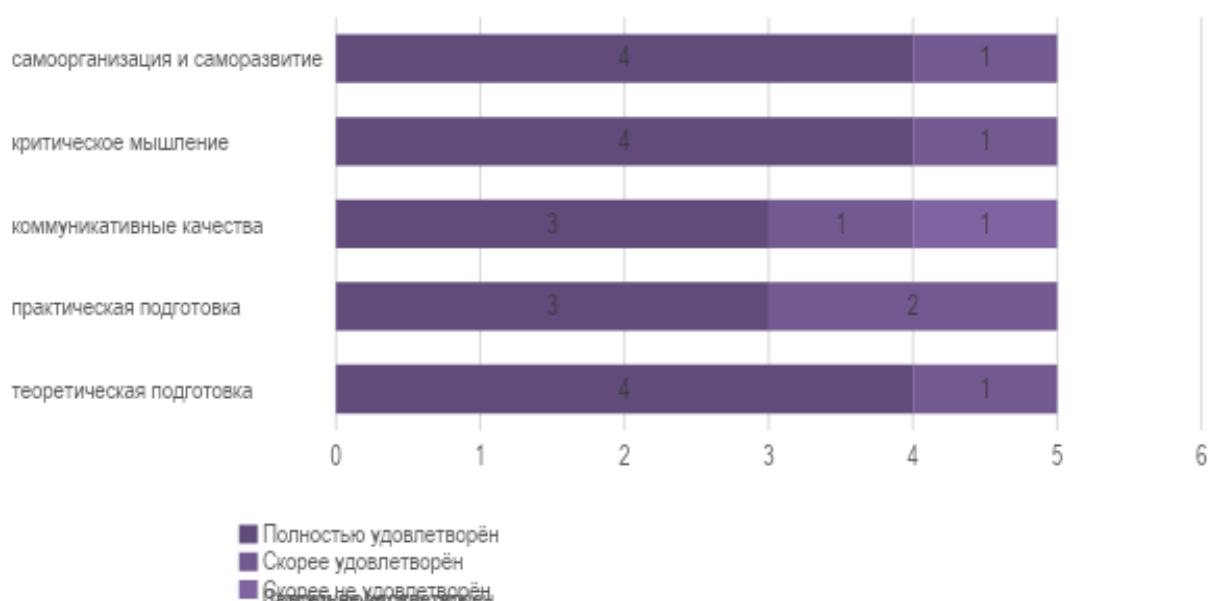


Рис. 2. Уровень удовлетворенности подготовки обучающихся по пяти аспектам

Несколько другая пропорция наблюдается, когда работодателей попросили оценить уровень практической подготовки обучающихся. Мнения работодателей разделились: трое представителей организаций полностью удовлетворены данным аспектом (максимальный уровень), а двое других – скорее удовлетворены данным аспектом.

Самые несогласованные результаты были получены при оценке коммуникативных качеств обучающихся: трое руководителей оценили эти качества обучающихся на максимальном уровне; один представитель организации оценил обучающихся несколько ниже – на уровне «скорее удовлетворен», а еще один руководитель – еще ниже – на уровне «скорее не удовлетворен».

Для успешного трудоустройства, по мнению представителей работодателей, у обучающихся должен быть целый спектр дополнительных знаний и умений. В первую очередь для работодателей важны навыки делового общения, знание законодательства и умение работать с профессиональными пакетами программного обеспечения (рис. 3).



Рис. 3. Дополнительные знания и умения обучающихся необходимые для успешного трудоустройства.

К числу основных сильных сторон подготовки обучающихся МГППУ все работодатели консолидировано в первую очередь отнесли желание у обучающихся работать (рис. 4). Во вторую очередь к числу сильных сторон подготовки обучающихся представители работодателей отнесли целый спектр качеств, характеризующих высококлассного профессионала: высокий уровень теоретической и практической подготовки; профессионализм; готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации; стремление к саморазвитию и самоорганизации. В третью очередь работодатели выделяют соответствие обучающихся профессиональному стандарту, а также производственная дисциплина.



Рис. 4. Оценка работодателей: сильные стороны подготовки обучающихся университета

К числу слабых сторон в подготовке обучающихся университета только один работодатель отнес низкую производственную дисциплину. Что касается мнения других четырех работодателей, то они не сумели найти слабые стороны в подготовке обучающихся и тем самым выбрали вариант ответа «недостатки отсутствуют».

Все участники опроса выразили готовность и в будущем принимать выпускников МГППУ на работу, это еще раз подтверждает, что уровень подготовки выпускников их полностью удовлетворяет. При этом один работодатель отметил, что все ключевые решения, включая прием на работу новых сотрудников, остаются на усмотрении директора организации.

Для повышения эффективности подготовки обучающихся работодатели рекомендовали, в первую очередь, включить практикантов в производственный процесс (мнение четырех участников опроса из пяти). Во вторую очередь представители организаций рекомендуют в процессе обучения совмещать направления подготовки, а также актуализировать образовательные программы в соответствии с новыми технологиями. В третью очередь следует обратить внимание на индивидуализацию образовательных траекторий обучающихся (рис. 5).



Рис. 5. Изменения, которые необходимо внести в образовательный процесс по программе для повышения качества подготовки обучающихся

4. Перспективы сотрудничества с МГППУ

Как уже отмечалось, отвечая на вопрос, намерены ли они и в будущем принимать выпускников МГППУ на работу, все работодатели подтвердили свою готовность к этому.

Все представители работодателей без каких-либо условий хотели бы и в дальнейшем развивать деловые связи и сотрудничество с МГППУ.

К числу основных форм развития деловых связей и сотрудничества организаций с университетом работодатели готовы предоставить свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся (высокая готовность для заключения договора с университетом), а также участвовать в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.). Несколько реже могли бы организации сотрудничать в плане организации стажировок для обучающихся, а также проводить совместные мероприятия. Только один работодатель предложил свое сотрудничество в организации профориентационных мероприятиях (рис. 6).

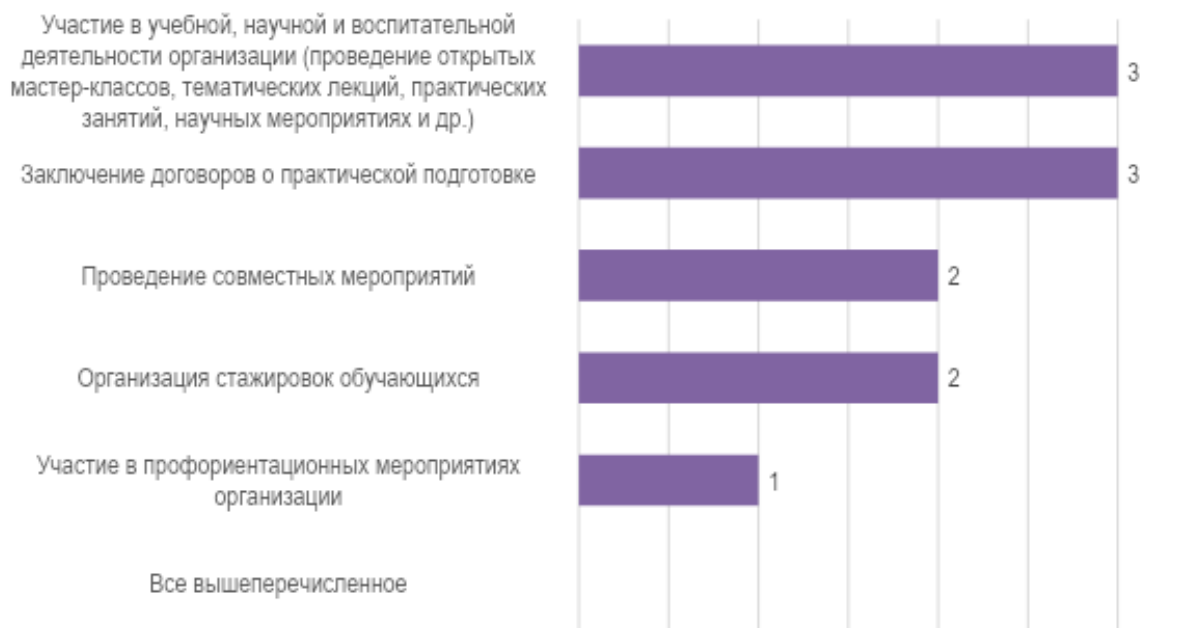


Рис. 6. Перспективы развития деловых связей и сотрудничества организаций с МГППУ