КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ» (СПбГИПСР)

«УТВЕРЖДАЮ»
и.о. ректора СПбГИПСР
_____ Ю.Ю. Платонова
« 30 » _____ 2023 г.

# РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ «ОЦЕНКА СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В СПБГИПСР»

**Санкт-Петербург**
**2023**

Анкетирование работодателей для мониторинга их мнения о качестве подготовки обучающихся, 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 выпускников, так как именно они являются индустриальными партнерами вуза и будущими работодателями для выпускников.

Анкетирование работодателей и их представителей, участвующих в реализации образовательных программ для мониторинга их мнения о качестве подготовки обучающихся является одной из форм контроля выполнения требований ФГОС и комплексной системой наблюдения за динамикой и состоянием качества образования в институте.

*Цель анкетирования:* получение оперативной информации об удовлетворенности работодателей, а также выявление навыков и компетенций, которые могут оказаться необходимыми для успеха в карьере обучающихся.

*Задачи анкетирования:*

- выявление факторов, влияющих на качество подготовки обучающихся;
- предоставление всем участникам образовательных отношений и заинтересованным сторонам достоверной информации о качестве подготовки студентов;
- совершенствование системы управления образовательной деятельностью на основе мониторинга качества подготовки обучающихся.

В анкетировании принимали участие работники и руководители организаций, деятельность которых соответствует профилю (направленности), реализуемой образовательной программы, участвующие в разработке и реализации образовательных программ высшего образования реализуемых институтом.

***1. Результаты анкетирования представителей работодателей по направлению подготовки 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование***

Типы учреждений, принявших участие в анкетировании:

- ГБДОУ детский сад 113 компенсирующего вида Фрунзенского района.
- ГБДОУ детский сад №34 Колпинского района Санкт-Петербурга.
- ГБДОУ комбинированного вида детский сад № 39 Калининского района Санкт-Петербурга.
- ГБОУ «Центр с индивидуальными формами обучения «Динамика» школа №616 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга.
- ГБОУ СОШ 391 Красносельского района.
- ГБОУ СОШ N 5 им. Карла Мая.
- ГБОУ СОШ №365 им. М.П.Краснолуцкого.
- ГБОУ школа 59 Приморского района Санкт-Петербурга.
- Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад 27 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга.
- Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №51 компенсирующего вида Калининского района Санкт-Петербурга.
- Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №2 комбинированного вида Петродворцового района Санкт-Петербурга.
- Государственное бюджетное дошкольное учреждение детский сад №26 Приморского района Санкт-Петербурга.
- Логопедический центр «Разноцветные цыплята».
- ООО ЦДППССР Цицерон.
- Центр комплексной реабилитации Знаменской.
- ЦСРИиДИ Василеостровского района.

На вопрос: «Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)?», в основном ответы распределились следующим образом:

- Специалисты по социальной работе,
- Логопеды, дефектологи,
- Учитель-логопед,
- Логопед, психолог, клинический психолог,
- Специальное (дефектологическое) образование.

На рисунке 1, представлен ответ на вопрос - Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в проведении государственной итоговой аттестации в Институте?», 38,9% ответили да, 61,1% нет.

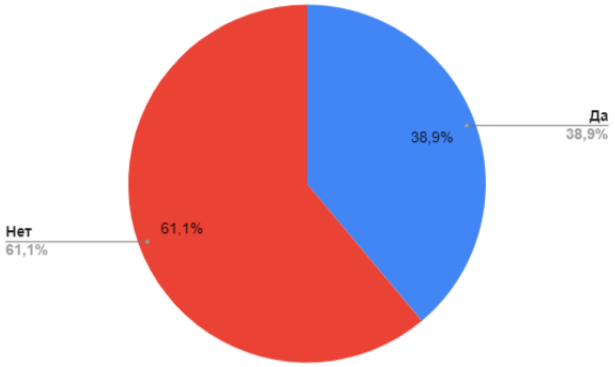


*Рис. 1. Информация об участии работодателей в комиссии по ИГА*

11,1% респондентов участвуют в деятельности государственных экзаменационных комиссий Института в качестве их председателей, большая часть – 88,9% - не принимают участия (см. рис. 2).

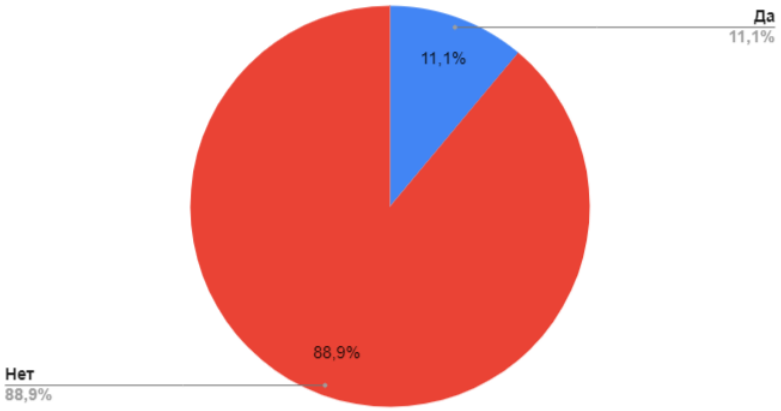


*Рис. 2. Информация об участии работодателей в качестве председателя ИГА*

Практика студентов является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования. Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что 77,8% опрошенных принимают участие в организации практической подготовки обучающихся Института, лишь 22,2% ответили нет (см. рис. 3).

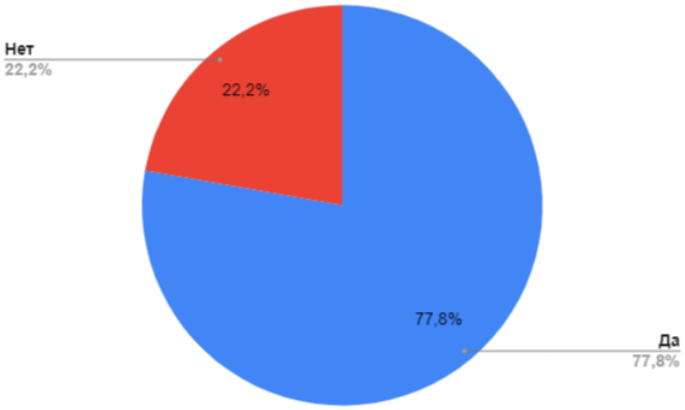


*Рис. 3. Информация об участии работодателей в практической подготовки обучающихся Института*

По уровню развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный программой в институте, был задан вопрос: «Насколько компетенции выпускников, сформированные при

освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам?». Ответы распределились следующим образом: 22,2% ответили, что в основном соответствует, 72,2% ответили, что полностью соответствует. Данный аспект говорит о высоком уровне подготовки обучающихся (см. рис.4).

*Рис. 4. Соответствие образовательной программы требованиям ФГОС*

О высоком уровне подготовки говорит и удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников. 11,1% в основном удовлетворены, 88,9% полностью удовлетворены (см. рис. 5).

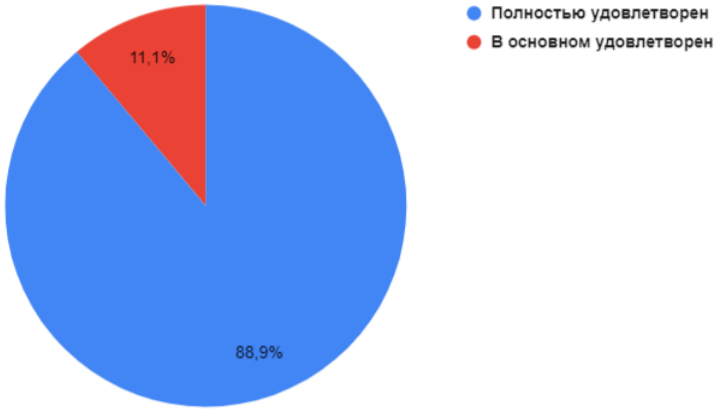


*Рис. 5. Удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников*

Уровень практической подготовки выпускников находится также на должном уровне. Неудовлетворительных ответов нет. 88,9% полностью удовлетворены, 11,1% в основном удовлетворены.

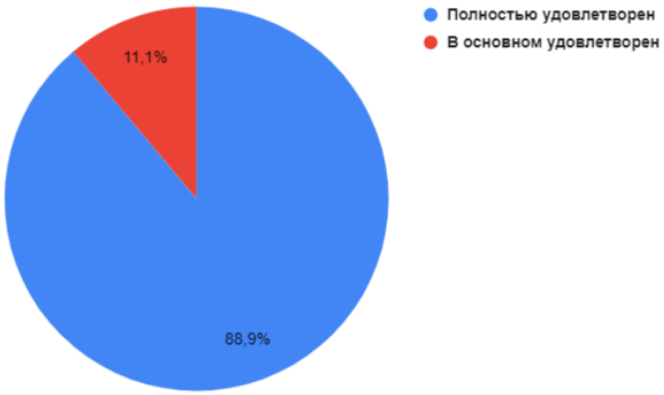


*Рис. 6. Удовлетворенность работодателей уровнем практической подготовки выпускников*

Работодатели ответили на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?». 83,3% опрошенных полностью удовлетворены, 16,7% в основном удовлетворены (см. рис. 7).

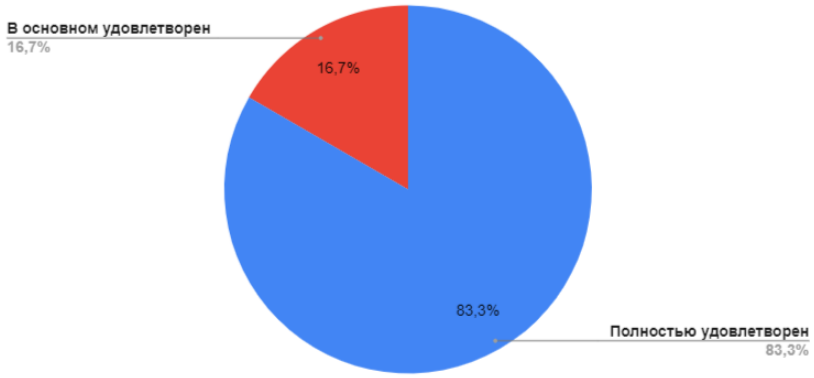


*Рис. 7. Удовлетворенность работодателей коммуникативными навыками выпускников*

Важным моментом в освоении профессии являются лидерские качества и способности к командной работе выпускников. 72,2% респондентов отметили эти качества, 27,8% ответили, что в основном удовлетворены (см. рис. 8).

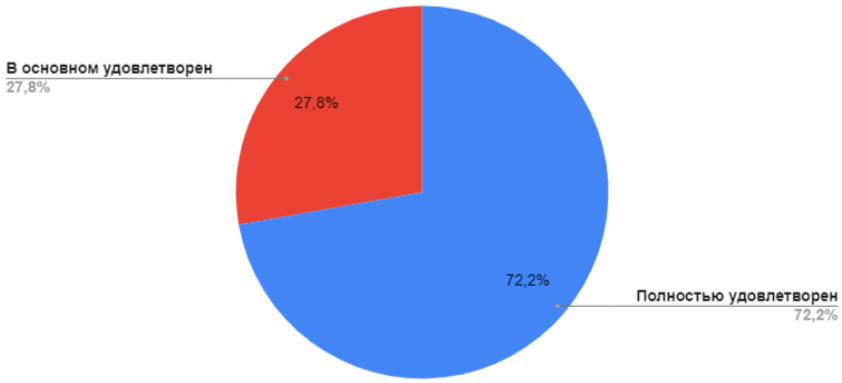


*Рис. 8. Лидерские качества выпускников*

Большинство респондентов (88,9%) отмечают способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию (см.рис. 9).

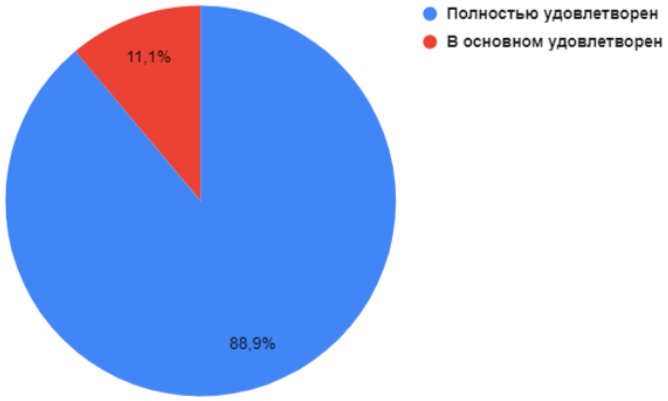


*Рис. 9. Способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию*

Также был задан вопрос: «Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве. Ниже приведены самые распространенные ответы.

– Знания и умения в области инноваций;

– Знания научных и практических основ, творческий подход к работе, гибкость и проницательность в организации индивидуального подхода к каждому ребенку;

– Знания о документации учителя-логопеда и умение её заполнять;
– Разработка образовательных программ и прикладного документооборота;
– Инновационные технологии.

Все эти знания студенты получают, обучаясь в институте. Руководителям практики следует обратить внимание на содержание заданий, их структурированность по видам деятельности и направленность на формирование профессиональных компетенций.

Насколько высоко оценивают работодатели качество образования в институте, говорит тот факт, что 83,3% готовы взять на работу выпускников института, 5,6% ответили, что возьмут при наличии возможности (см. рис. 10).

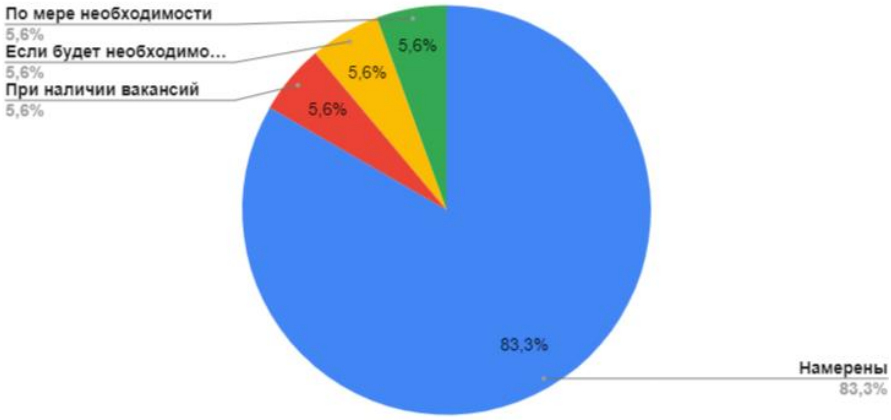


*Рис. 10. Уровень качества образования в Институте*

И готовы развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом (38,9%) (см. рис. 11).

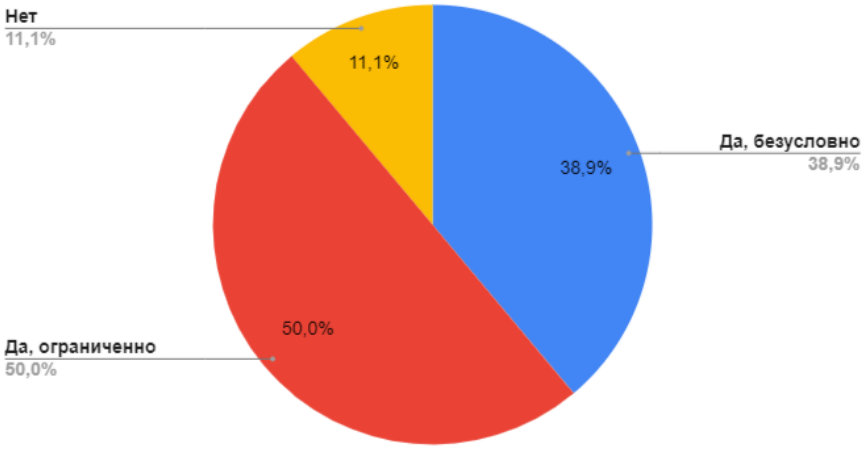


*Рис. 11. Готовность работодателей к развитию сотрудничества*

О том, как развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом и в каких формах работодатели высказались (см. рис. 12).

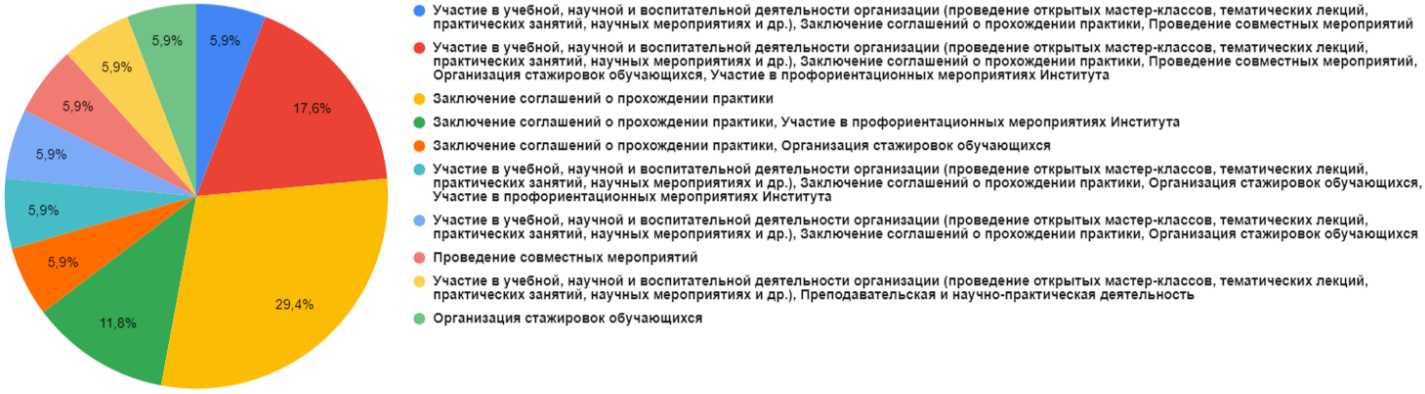

*Рис. 12. Формы сотрудничества*

Для улучшения качества подготовки выпускников, работодателям был задан вопрос: «Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?». Ответы распределились следующим образом (см. рис. 13).

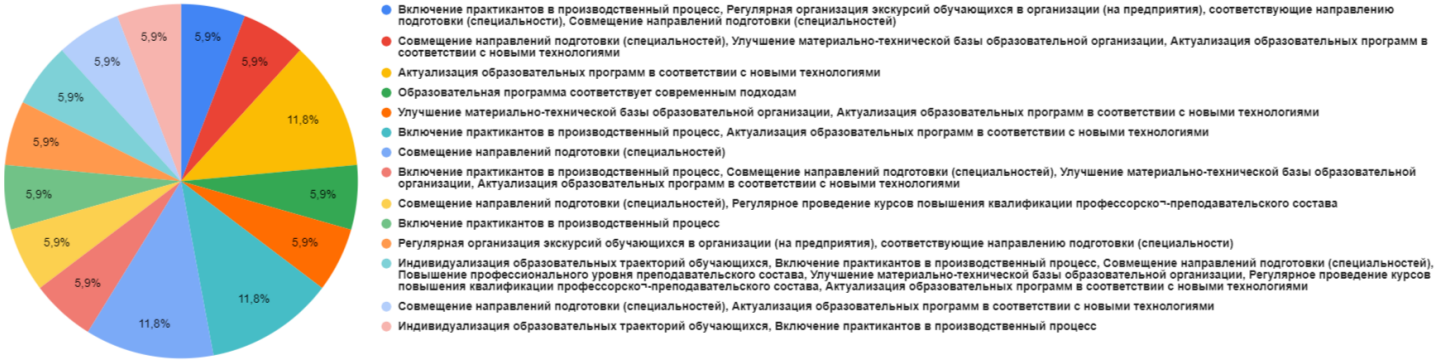


*Рис. 13. Готовность работодателей к развитию сотрудничества*

Опрошенные также ответили на вопрос о необходимых профессиональных качествах для выпускников (см. рис. 14).

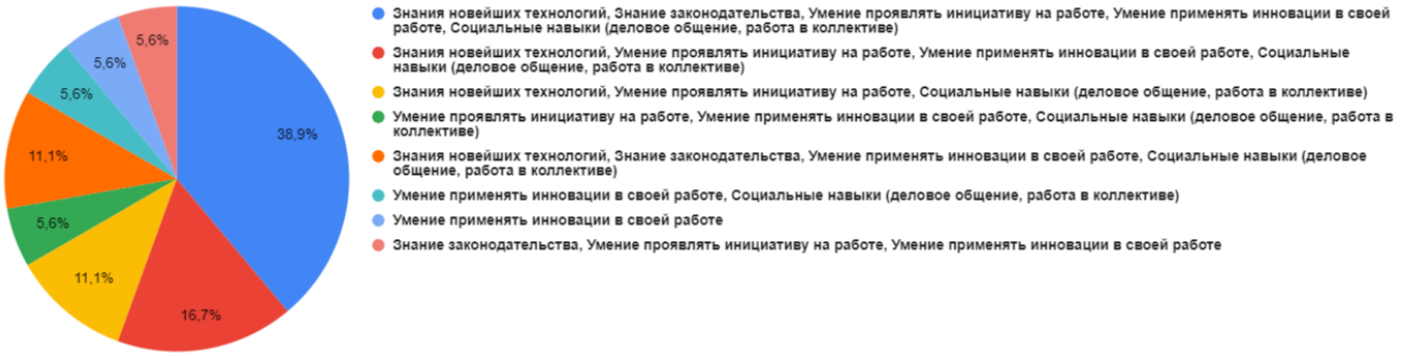


*Рис. 14. Профессиональные качества выпускников*

***2. Результаты анкетирования представителей работодателей по направлению подготовки 39.03.02 и 39.04.02 Социальная работа***

Типы учреждений, принявших участие в анкетировании:

- СПб ГБУСОН «ЦСРИИДИ Васильевского района».
- ГБУ СОН ЦСПСиД.
- СПБ ГБУ ЦСПСД Московского района.
- СПбГБУ «Центр «Адмиралтейский» по работе с подростками и молодежью.
- ЛОГАУ Всеволожский КЦСОН.
- СПб ГБУСОН «КЦСОН Фрунзенского района СПб».
- Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения».
- Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям Красногвардейского района».
- СПб ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам».

Работодатели ответили на вопрос: «Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)? В основном ответы распределились следующим образом (рис. 1)

*Рис. 1. Трудоустройство выпускников Института*

На вопрос «Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в проведении государственной итоговой аттестации в Институте?», 33,3% ответили да, 66,7% нет (см. рис. 2).

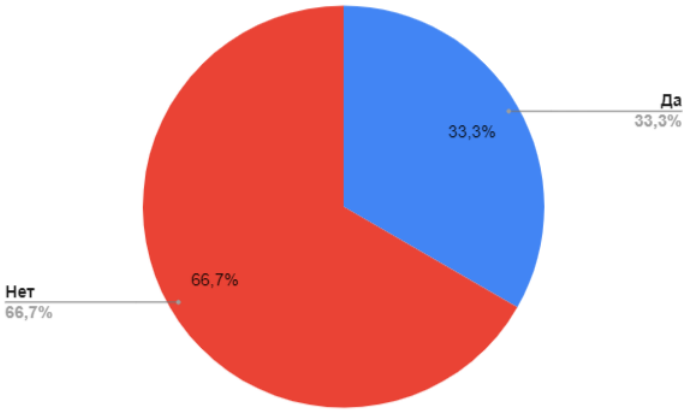


*Рис. 2. Участие представителей работодателей в ИГА*

22,2% респондентов участвуют в деятельности государственных экзаменационных комиссий Института в качестве их председателей, большая часть – 77,8% - не принимают участия (см. рис. 3).

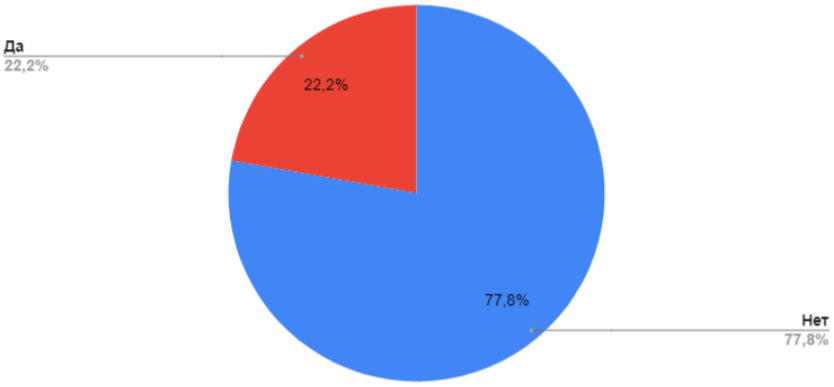


*Рис. 3. Участие представителей работодателей в качестве председателя ИГА*

Практика студентов является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования. Исходя из полученных ответов, можно сделать

вывод, что 88,9% опрошенных принимают участие в организации практической подготовки обучающихся Института, лишь 11,1% ответили нет (см. рис. 4).

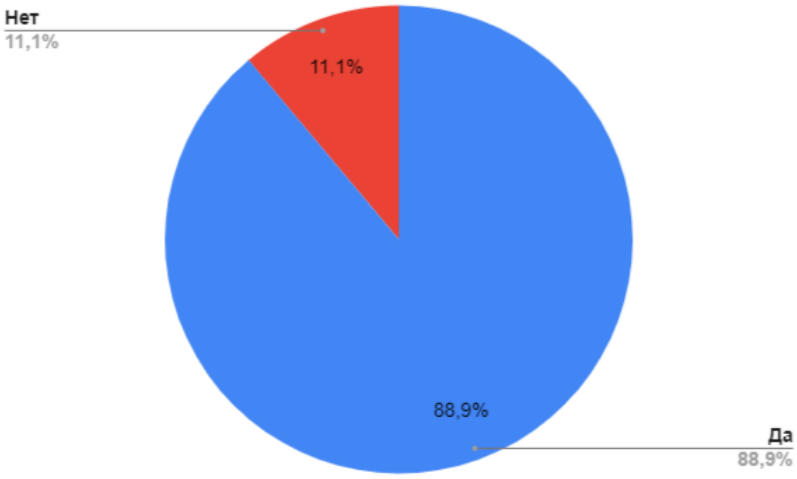


*Рис. 4. Участие представителей работодателей в практической подготовке обучающихся*

По уровню развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный программой в институте, был задан вопрос: «Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам?». Ответы распределились следующим образом: 66,7% ответили, что в основном соответствует, 33,3% ответили, что полностью соответствует, Данный аспект говорит о высоком уровне подготовки обучающихся (см. рис.5).

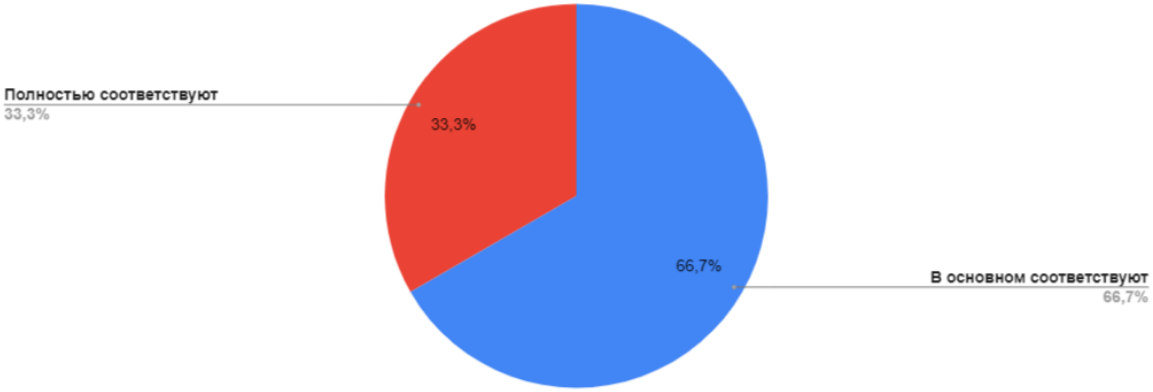


*Рис. 5. Сформированность компетенций выпускников*

О высоком уровне подготовки говорит и удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников. 33,3% в основном удовлетворены, 44,4% полностью удовлетворены, 22,2% частично удовлетворены (см. рис. 6).

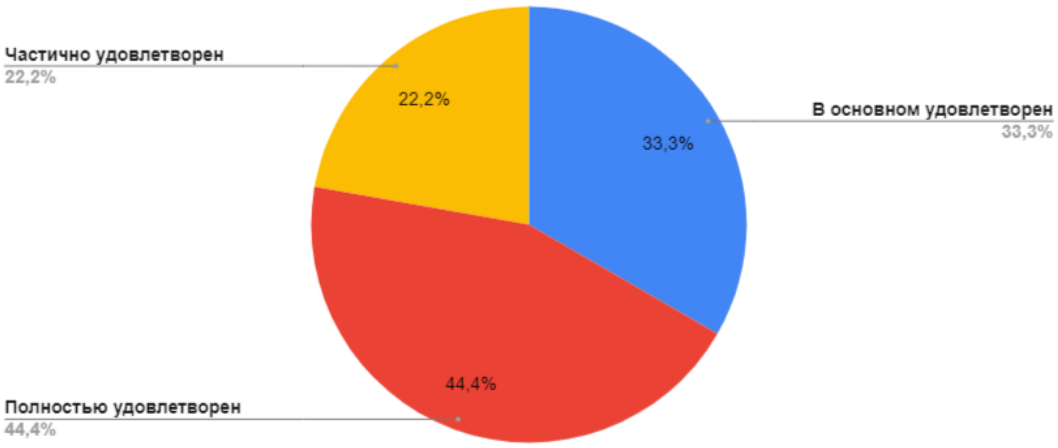


*Рис. 6. Удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников*

Уровень практической подготовки выпускников находится также на должном уровне. Неудовлетворительных ответов нет. 77,8% в основном удовлетворены, и 22,2% частично удовлетворены (см. рис. 7).

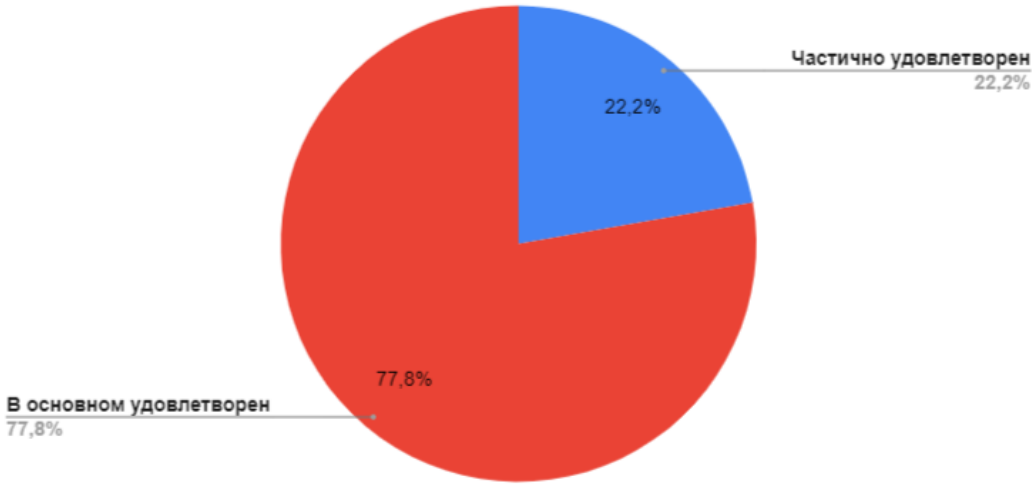


*Рис. 7. Удовлетворенность работодателей уровнем практической подготовки выпускников*

Работодатели ответили на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?». 66,7% опрошенных полностью удовлетворены, 33,3% в основном удовлетворены (см. рис. 8).

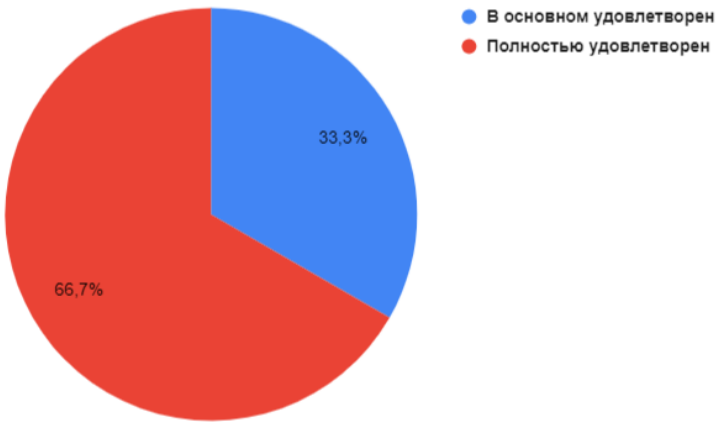

*Рис. 8. Удовлетворенность работодателей коммуникативными навыками выпускников*

Важным моментом в освоении профессии являются лидерские качества и способности к командной работе выпускников. 44,4% респондентов отметили эти качества, 22,2% ответили, что в основном удовлетворены (см. рис. 9).

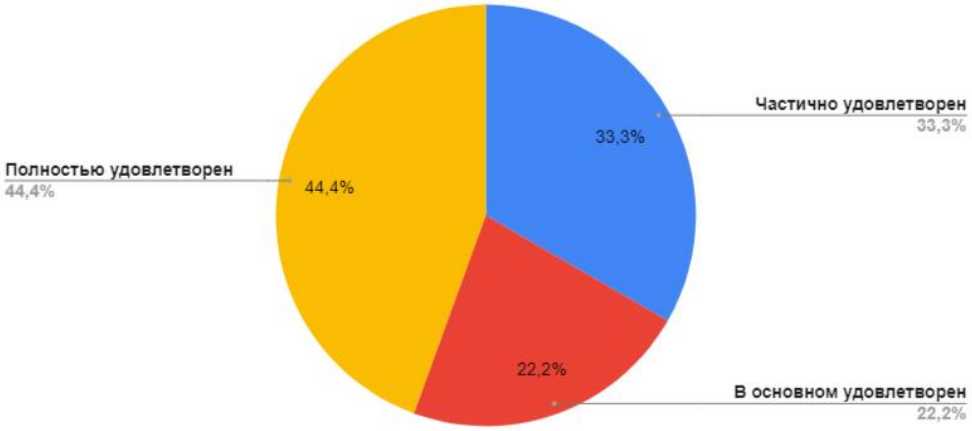


*Рис. 9. Удовлетворенность лидерскими качествами выпускников*

Большинство респондентов (55,6%) отмечают способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию (см. рис. 10).

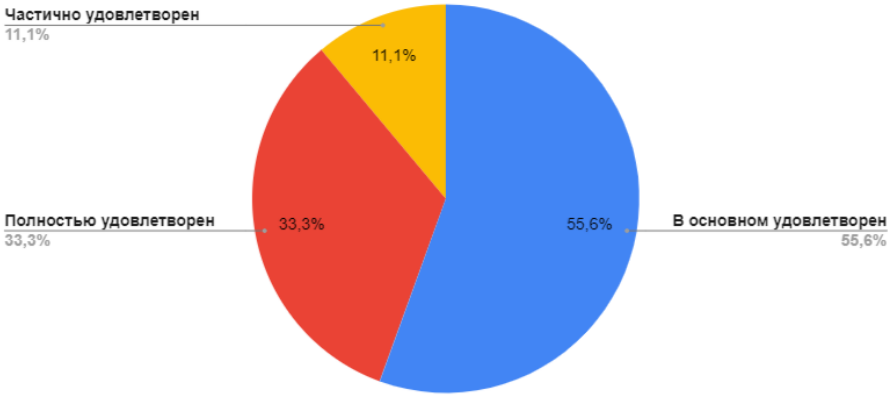


*Рис. 11. Способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию*

Также был задан вопрос: «Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве. Ниже приведены самые распространенные ответы.

– Навыки альтернативной коммуникации с клиентами;
– Гибкость, владения техниками и методиками организации групповой работы с людьми;
– Умение вести конфликтные ситуации;
– Понимание содержания деятельности специалиста;

Все эти знания студенты получают, обучаясь в институте. Руководителям практики следует обратить внимание на содержание заданий, их структурированность по видам деятельности и направленность на формирование профессиональных компетенций.

Насколько высоко оценивают работодатели качество образования в институте, говорит тот факт, что 100% готовы взять на работу выпускников института.

И подавляющее большинство готово развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом (77,8%) (см. рис. 12).

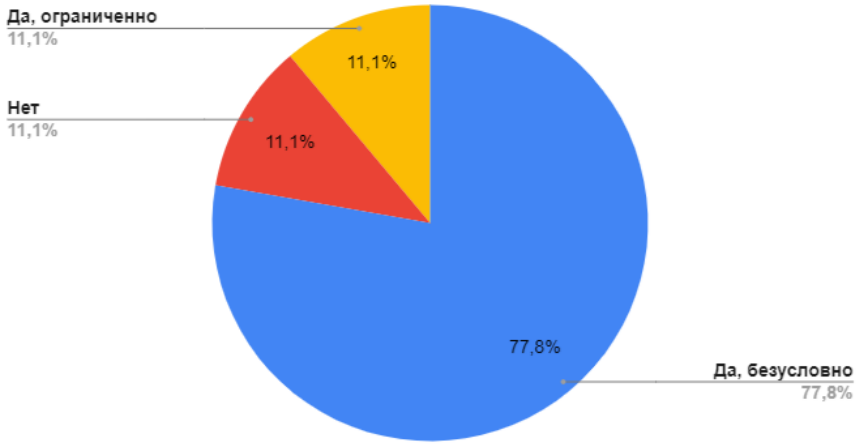


*Рис. 12. Готовность развивать сотрудничество с Институтом*

О том, как развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом и в каких формах работодатели высказались (см. рис. 13).

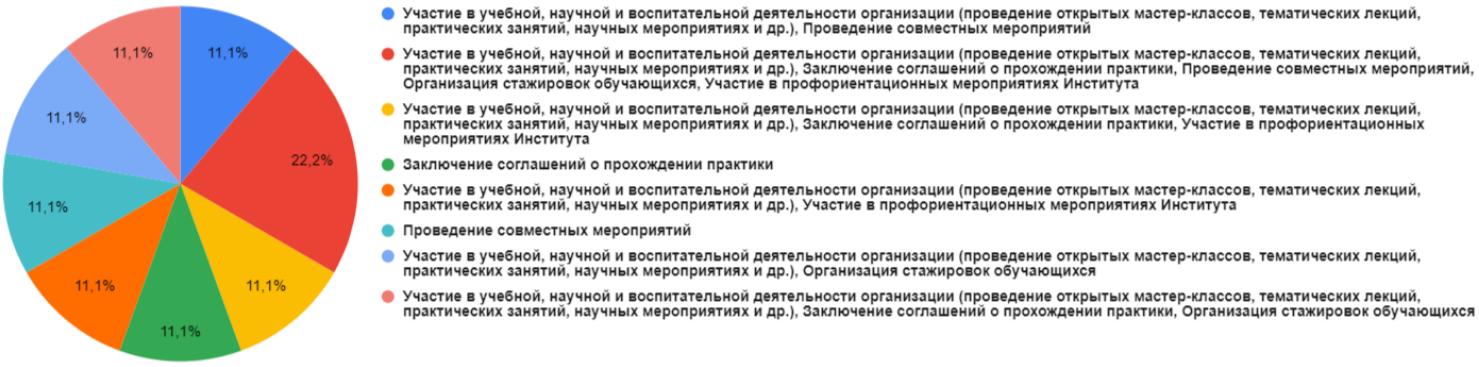


*Рис. 13. Формы развития сотрудничества*

Для улучшения качества подготовки выпускников, работодателям был задан вопрос: «Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?» (см. рис. 14).

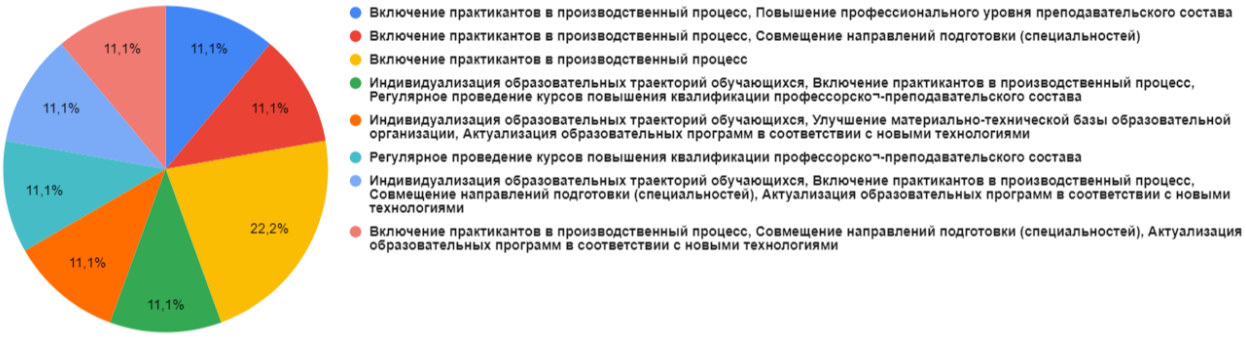


*Рис. 14. Повышение качества подготовки выпускников*

Опрошенные также ответили на вопрос о необходимых профессиональных качествах для выпускников (см. рис. 15).

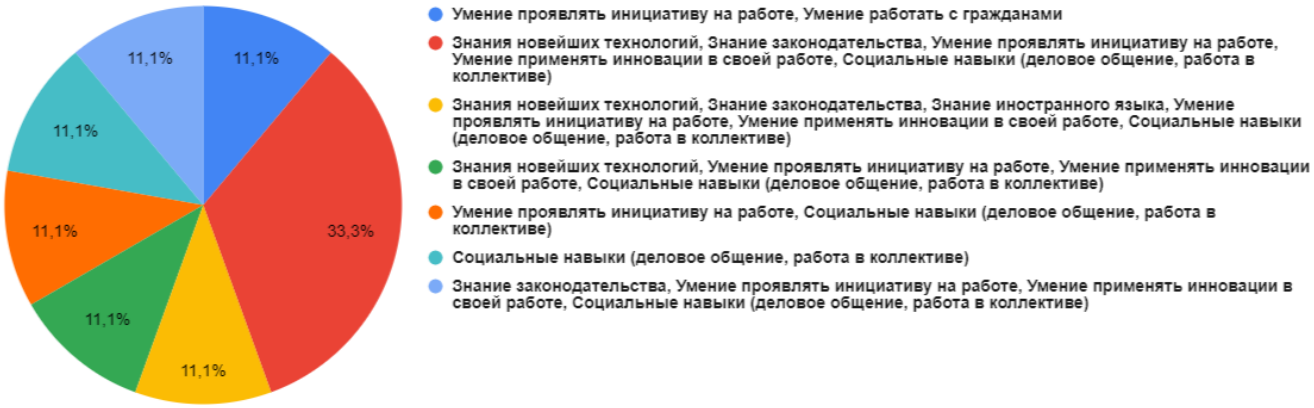


*Рис. 15. Повышение качества подготовки выпускников*

***3. Результаты анкетирования представителей работодателей по направлению подготовки 37.03.01 и 37.04.01 Психология***

Типы учреждений, принявших участие в анкетировании:

- Семейный клуб «Лала-матушка».
- ГБНОУ «СПБ ГДТЮ».
- ГБОУ Гимназия 284 Кировского района СПб.
- ООО «Сказка Ожидания».
- ЦСПСД Московского района.
- ЧОУ «Квадривиум».
- СПб ГБУ СОН ЦСРИиДИ Петроградского р-на.
- Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения «Комплексный центр социального обслуживания Калининского района Санкт-Петербурга».
- Школа для будущих родителей «Вербочка».

Работодатели ответили на вопрос: «Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)? В основном ответы распределились следующим образом:

- Психологи;
- Психологи, педагоги-психологи, специалисты по социальной работе;
- Педагогика, психология;
- Специалист по социальной работе;
- Специалист по социальной работе, социальный работник, психолог;

На вопрос «Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в проведении государственной итоговой аттестации в Институте?», 44,4% ответили да, 55,6% нет (см. рис. 1).

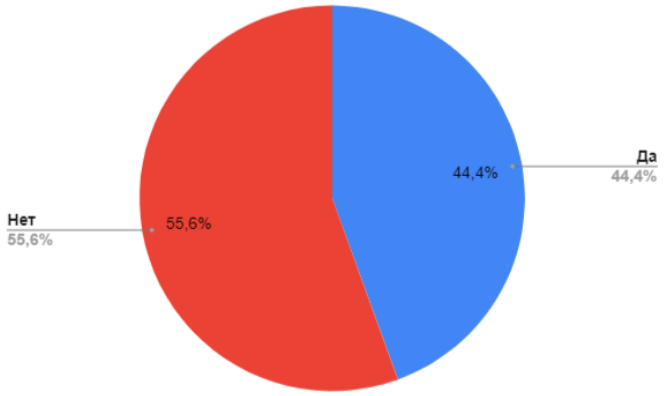


*Рис. 1. Участие представителей работодателей в ИГА*

33,3% респондентов участвуют в деятельности государственных экзаменационных комиссий Института в качестве их председателей, большая часть – 66,7% - не принимают участия (см.рис.2).

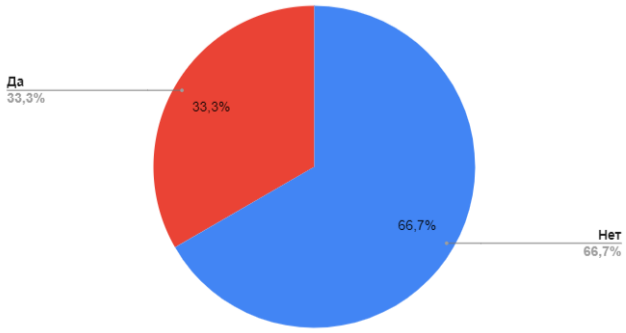


*Рис. 2. Рис. 1. Участие представителей работодателей в ГЭК*

Практика студентов является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования. Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что 77,8% опрошенных принимают участие в организации практической подготовки обучающихся Института, лишь 22,2% ответили нет (см. рис. 3).

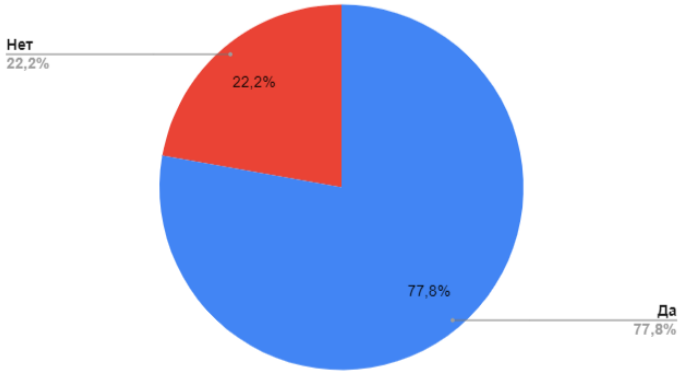


*Рис. 3.Участие представителей работодателей в практической подготовке*

По уровню развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный программой в институте, был задан вопрос: «Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам?». Ответы распределились следующим образом: 66,7% ответили, что в основном соответствует, 22,2% ответили, что полностью соответствует, 11,1% затруднились ответить. Данный аспект говорит о высоком уровне подготовки обучающихся (см. рис. 4).

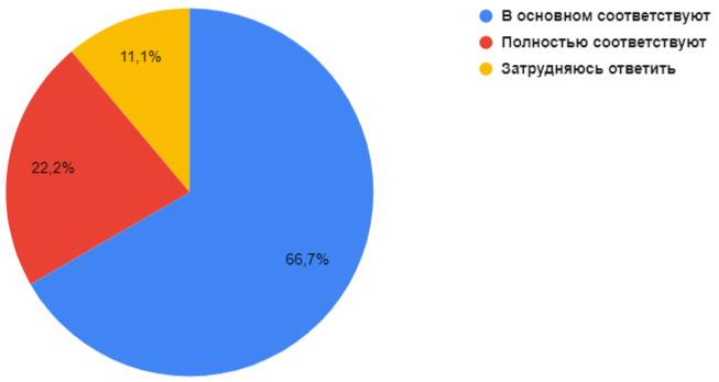


*Рис. 4. Формирование профессиональных компетенций требованиям ФГОС*

О высоком уровне подготовки говорит и удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников. 66,7% в основном удовлетворены, 22,2% полностью удовлетворены, 11,1% частично удовлетворены (см. рис. 5).

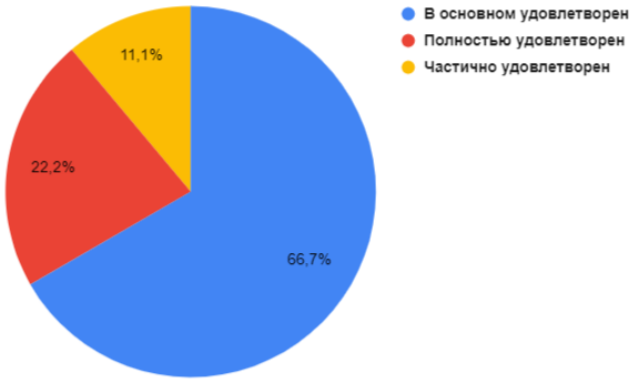


*Рис. 5. Удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников*

Уровень практической подготовки выпускников находится также на должном уровне. Неудовлетворительных ответов нет. 44,4% полностью удовлетворены, 33,3% в основном удовлетворены, и 22,2% частично удовлетворены (см. рис. 6).

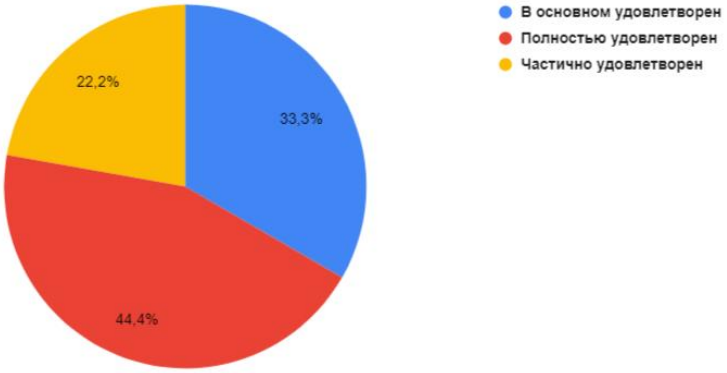


*Рис. 5. Удовлетворенность работодателей уровнем практической подготовки выпускников*

Работодатели ответили на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?». 55,6% опрошенных полностью удовлетворены, 44,4% в основном удовлетворены (см. рис. 6).

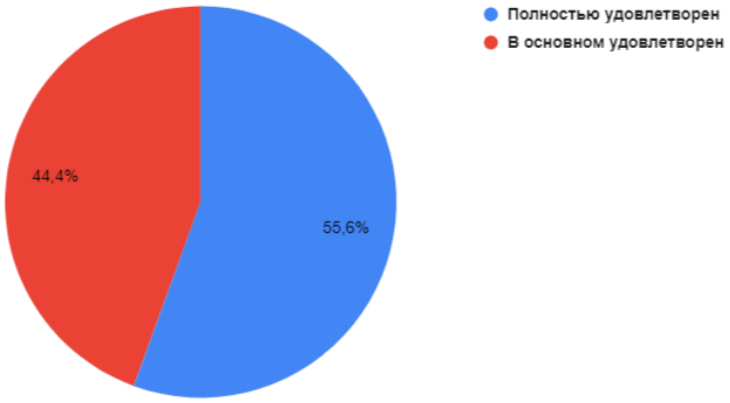


*Рис. 6. Удовлетворенность работодателей коммуникативными навыками выпускников*

Важным моментом в освоении профессии являются лидерские качества и способности к командной работе выпускников. 66,7% респондентов отметили эти качества, 33,3% ответили, что в основном удовлетворены (см. рис. 7).

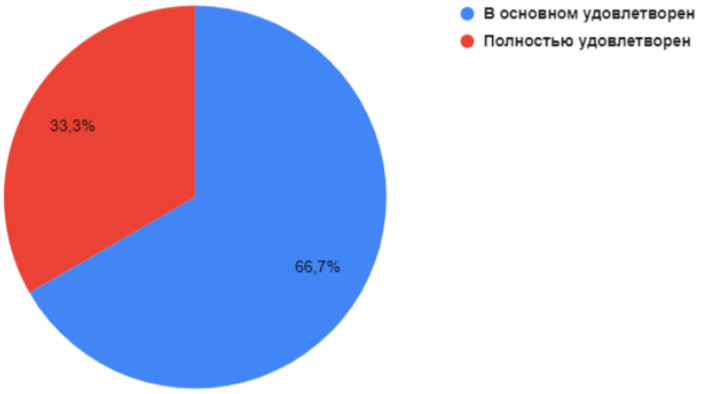


*Рис. 7. Удовлетворенность лидерскими качествами выпускников*

Большинство респондентов (66,7%) отмечают способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию (см. рис. 8):

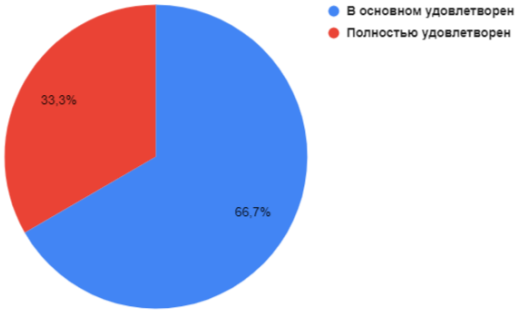


*Рис. 8. Способность к самореализации и саморазвитию выпускников*

Также был задан вопрос: «Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве. Ниже приведены самые распространенные ответы.

- Знания в области нейропсихологии;
- Повышение практических навыков;
- Практика психологического консультирования.

Все эти знания студенты получают, обучаясь в институте. Руководителям практики следует обратить внимание на содержание заданий, их структурированность по видам деятельности и направленность на формирование профессиональных компетенций.

Насколько высоко оценивают работодатели качество образования в институте, говорит тот факт, что 77,8% готовы взять на работу выпускников института, 11,1% ответили, что возьмут при наличии возможности и только 11,1% по ситуации (см. рис. 9).

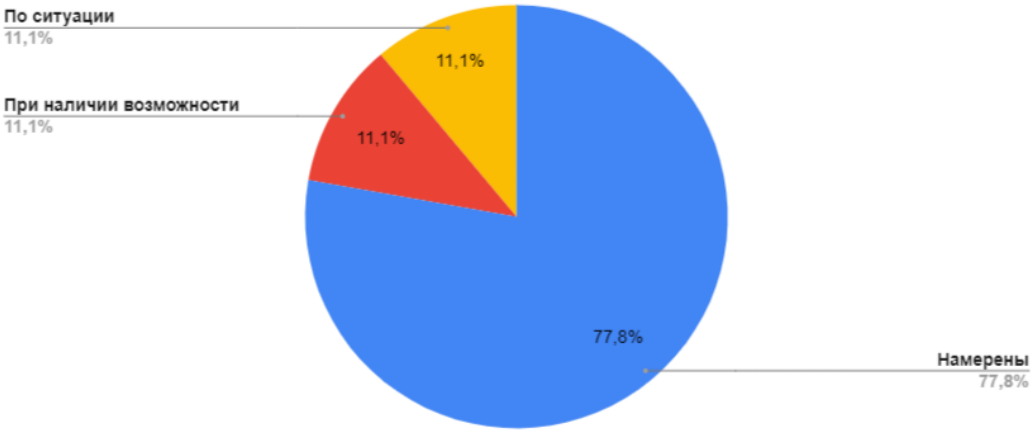


*Рис. 9. Качество образования в Институте*

И подавляющее большинство готово развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом (77,8%) (см. рис. 10).

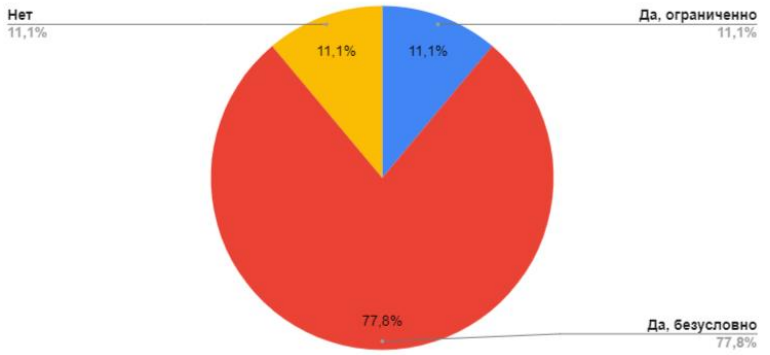


*Рис. 10. Готовность развивать связи с Институтом*

О том, как развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом и в каких формах работодатели высказались (см. рис. 11).

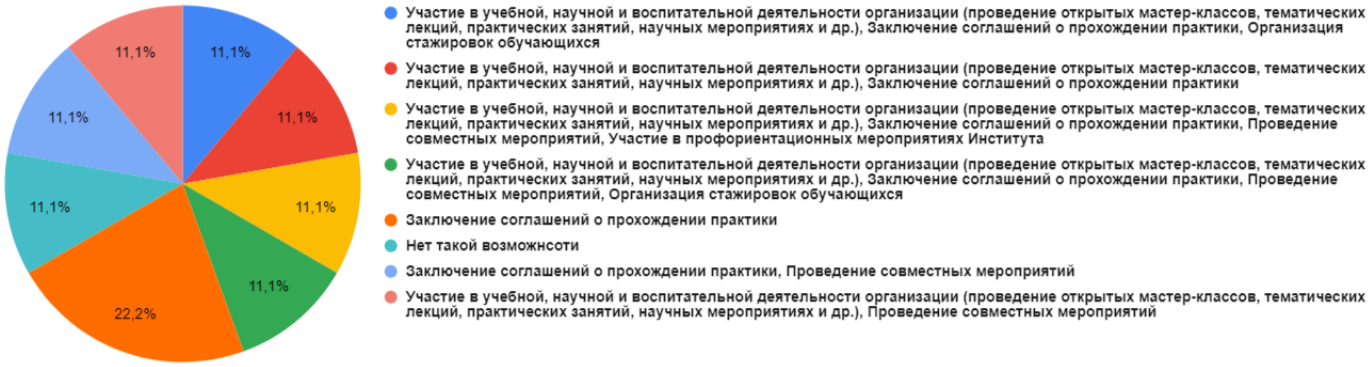


*Рис. 11. Формы развития деловых связей с Институтом*

Для улучшения качества подготовки выпускников, работодателям был задан вопрос: «Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?» (см. рис. 12).

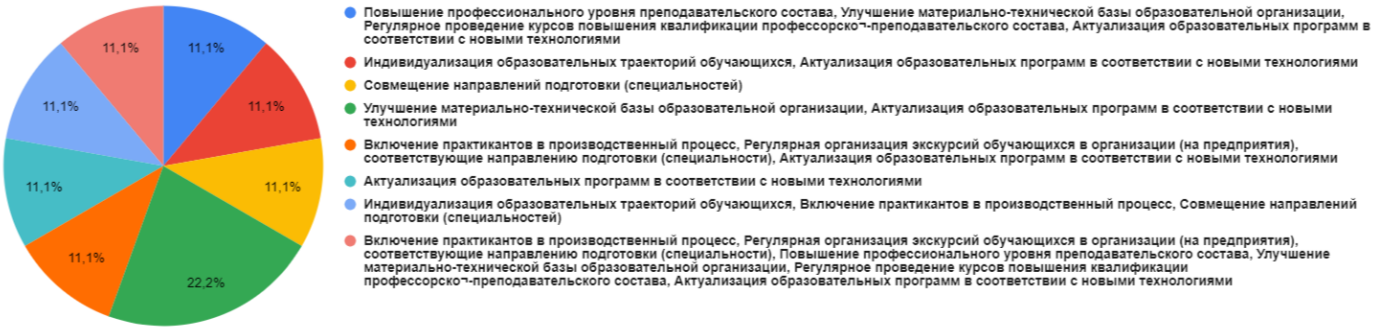


*Рис. 12. Факторы улучшения качества подготовки обучающихся*

Опрошенные также ответили на вопрос о необходимых профессиональных качествах для выпускников (см. рис. 13).

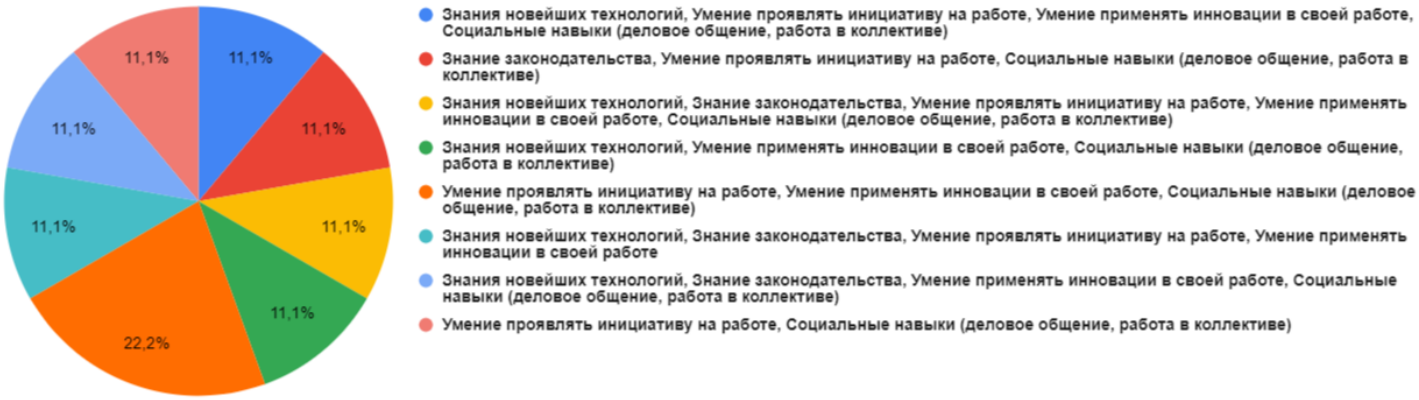


*Рис. 13. Необходимые профессиональные качества выпускников*

***4. Результаты анкетирования представителей работодателей по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология***

Анкетирование прошли следующие организации:

- Центр медиации Ассоциации стратегических командных переговоров.
- Ассоциация «Лига Медиаторов».
- СПб ГБУ «ГЦСП «КОНТАКТ».
- Центр психологического развития и консультирования «Орион-С».
- Архивный комитет Санкт-Петербурга.
- СПБ ГБОУ ЦСПСД Красногвардейского района.
- ЦПМСС Красносельского района.
- ППЦ Здоровье Петроградского р-на СПб.

Работодатели ответили на вопрос: «Выпускники каких направлений подготовки (специальностей) трудоустроены в Вашей организации (на предприятии)? В основном ответы распределились следующим образом:

- Конфликтология
- Конфликтология, психология
- Социология, социальная работа
- Психология
- Психолог, специалист по социальной работе
- Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель логопед
- Психология, конфликтология, педагогика и психология

На вопрос «Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в проведении государственной итоговой аттестации в Институте?», 50% ответили да, 50% нет (см. рис. 1).

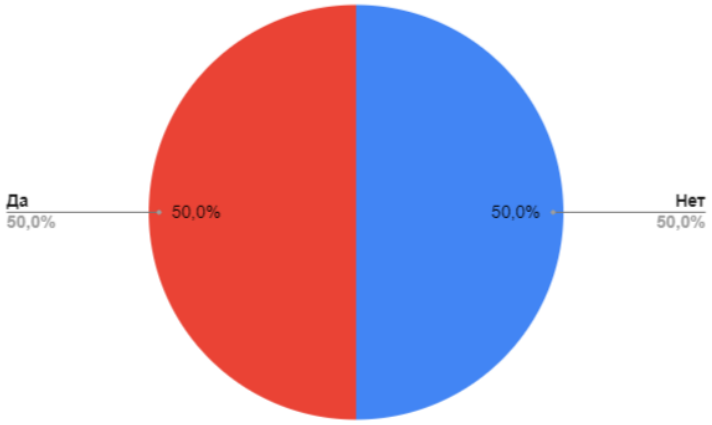


*Рис. 1. Участие представителей работодателей в ИГА*

10% респондентов участвуют в деятельности государственных экзаменационных комиссий Института в качестве их председателей, большая часть – 90% - не принимают участия (см. рис. 2).

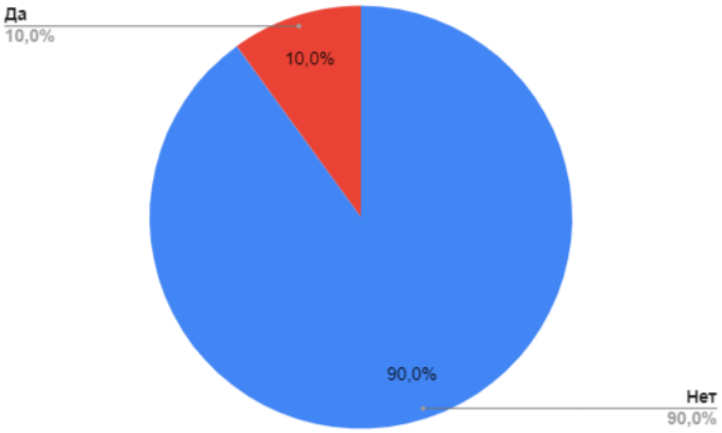


*Рис. 2. Участие представителей работодателей в ГЭК*

Практика студентов является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования. Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что 60% опрошенных принимают участие в организации практической подготовки обучающихся Института, 40% ответили нет (см. рис. 3).

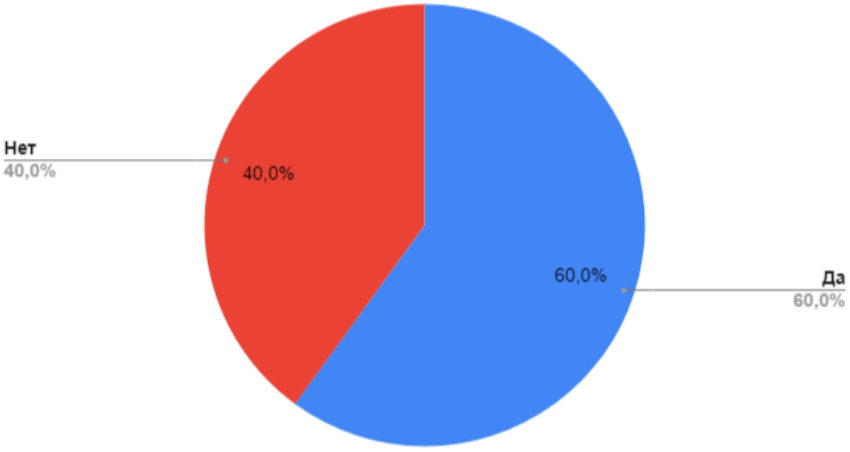

*Рис. 3. Участие представителе работодателей в организации практической подготовки*

По уровню развития каждого навыка или компетенции, обеспеченный программой в институте, был задан вопрос: «Насколько компетенции выпускников, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам?». Ответы распределились следующим образом: 60% ответили, что в основном соответствует, 30% ответили, что полностью соответствует, 10% затруднились ответить. Данный аспект говорит о высоком уровне подготовки обучающихся (см. рис. 4).

*Рис. 4. Сформированность профессиональных компетенций*

О высоком уровне подготовки говорит и удовлетворенность работодателей уровнем теоретической подготовки выпускников. 80% в основном удовлетворены, 10% полностью удовлетворены (см. рис. 5).

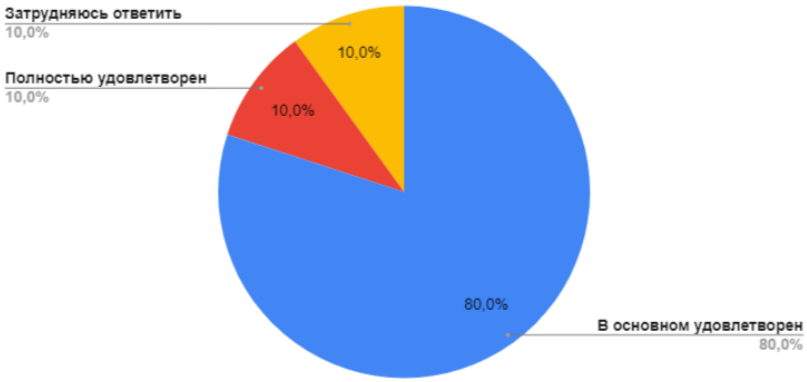


*Рис. 5. Удовлетворенность уровнем теоретической подготовки выпускников*

Уровень практической подготовки выпускников находится также на должном уровне. Неудовлетворительных ответов нет. 30% полностью удовлетворены, 60% в основном удовлетворены, и лишь 10% частично удовлетворены (см. рис. 6).

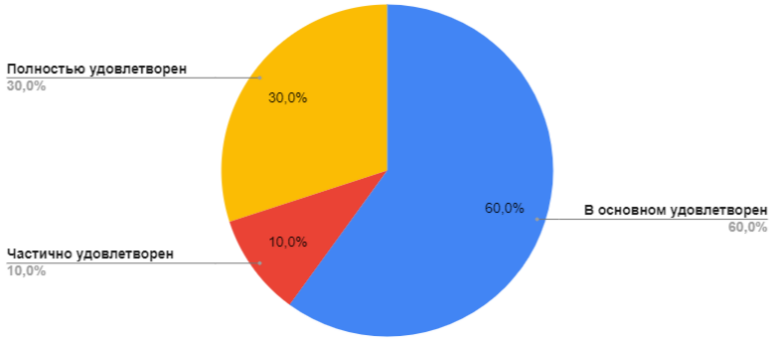


*Рис. 6. Удовлетворенность уровнем практической подготовки выпускников*

Работодатели ответили на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?». 50% опрошенных полностью удовлетворены, 50% в основном удовлетворены (см. рис. 7).

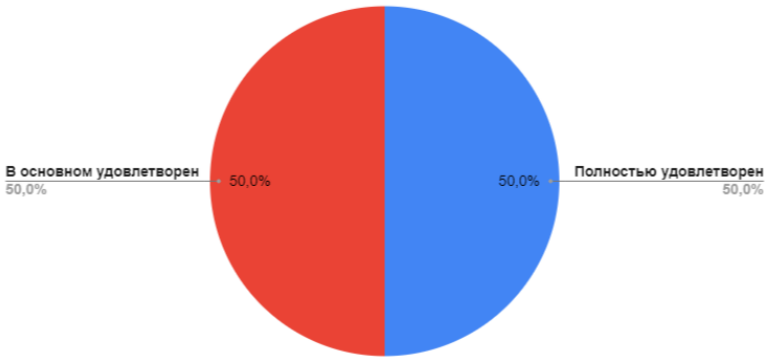


*Рис. 7. Удовлетворенность коммуникативными качествами выпускников*

Важным моментом в освоении профессии являются лидерские качества и способности к командной работе выпускников. 50% респондентов отметили эти качества, 403% ответили, что в основном удовлетворены и лишь 10% частично удовлетворены (см. рис. 8).

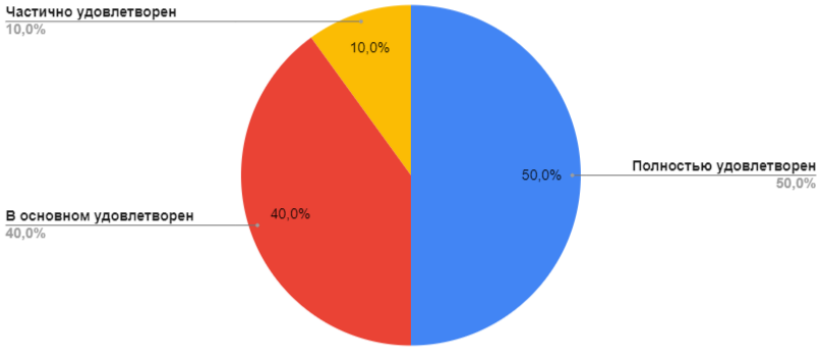


*Рис. 8. Формирование лидерских качеств выпускников*

Большинство респондентов (50%) отмечают способность выпускников к самоорганизации и саморазвитию (см. рис. 10).

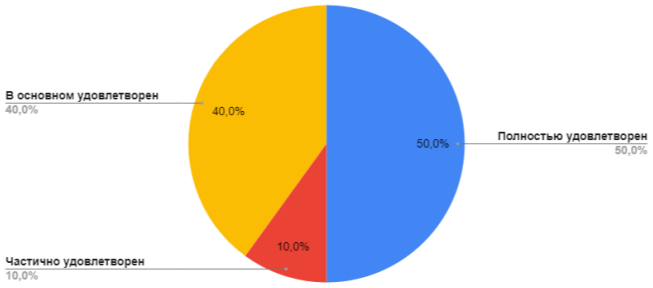


*Рис. 10. Способность выпускников к саморазвитию*

Также был задан вопрос: «Какие дополнительные знания и умения выпускников являются, по Вашему мнению, необходимыми для них при трудоустройстве. Ниже приведены самые распространенные ответы.

– Умение задавать вопросы и навыки самопрезентации;
– Больше практики;
– Организация переговорного процесса, организация процесса обучения в тренинговом формате, разработка программ обучения, стрессоустойчивость.

Все эти знания студенты получают, обучаясь в институте. Руководителям практики следует обратить внимание на содержание заданий, их структурированность по видам деятельности и направленность на формирование профессиональных компетенций.

Насколько высоко оценивают работодатели качество образования в институте, говорит тот факт, что 90% готовы взять на работу выпускников института, 10% ответили, что возьмут по результатам собеседования (см. рис. 11).

*Рис. 11. Готовность работодателей взять выпускников на работу*

И подавляющее большинство готово развивать деловые связи и сотрудничество с Институтом (80%) (см. рис. 12).

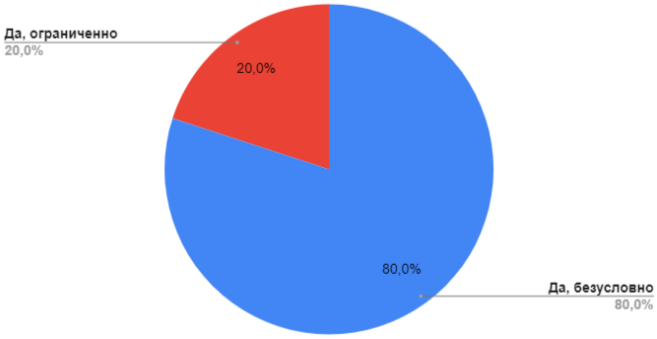


*Рис. 12. Развитие сотрудничества*

Для улучшения качества подготовки выпускников, работодателям был задан вопрос: «Какие изменения в образовательной программе необходимы, на Ваш взгляд, для повышения качества подготовки выпускников?». Ответы распределились следующим образом.

– Совмещение направлений подготовки (специальностей), Повышение профессионального уровня преподавательского состава, Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско - преподавательского состава.

– Индивидуализация образовательных траекторий обучающихся, Включение практикантов в производственный процесс, Повышение профессионального уровня преподавательского состава, Улучшение материально-технической базы образовательной организации, Регулярное проведение курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава.

Опрошенные также ответили на вопрос о необходимых профессиональных качествах для выпускников (см. рис. 13).

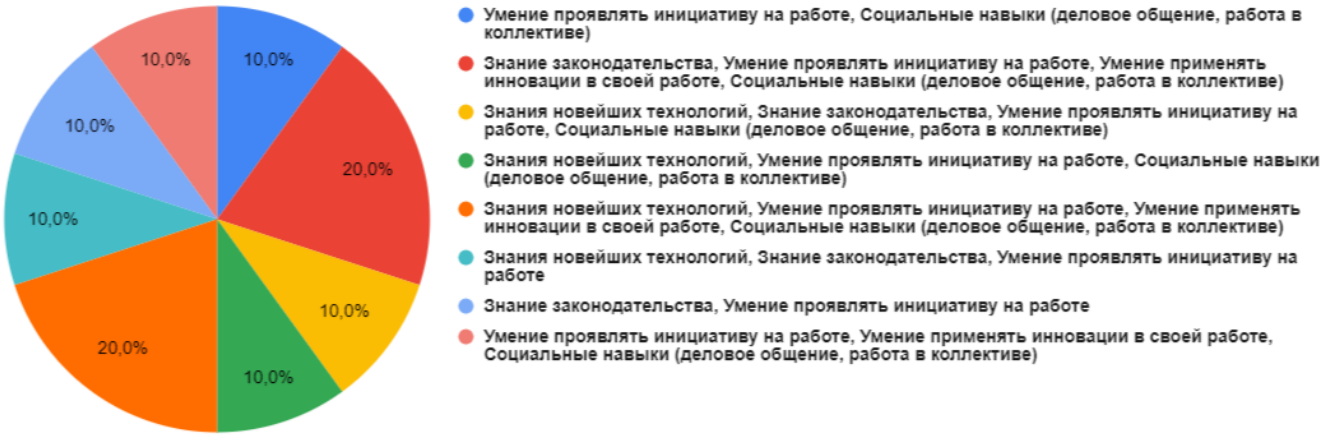


*Рис. 13. Необходимость профессиональных качествах для выпускников*

**Выводы и рекомендации**

Результаты анкетирования показали, что общая удовлетворенность работодателей (их представителей) различными сторонами образовательного процесса находится на достаточно высоком уровне. Положительным фактом является то, что результаты опроса дают возможность сделать вывод о достаточно высоком уровне подготовки выпускников. Респонденты отмечают высокий уровень практической подготовки, готовность выпускника к быстрому реагированию в нестандартной ситуации, желание выпускников работать, желание выпускников к саморазвитию и самоорганизации.

Полученные данные свидетельствуют о высокой степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования, который находится на высоком уровне, что свидетельствует о достаточно стабильной системе эффективного взаимодействия работодателей и обучающихся, как в процессе освоения образовательной программы, так и после ее завершения.

Однако в жизнедеятельности института имеются аспекты, требующие улучшения и корректировки. Среди основных выявленных недостатков: низкая производственная дисциплина, недостаточный уровень практической подготовки, отсутствие желания работать.

Учет выявленных проблем, формирование планов корректирующих и предупреждающих мероприятий для улучшения качества предоставляемых образовательных услуг позволит повысить уровень потребительской удовлетворенности.

Для повышения уровня удовлетворенности СПбГИПСР качеством подготовки выпускников необходимо:

1. Совершенствование системы практической подготовки, вовлечение в проектную и исследовательскую деятельность студентов и работодателей.

2. Повышение навыков производственной дисциплины.

3. Расширение практикоориентированных связей с практическими организациями.