

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Нижегородский государственный
педагогический университет имени Козьмы Минина"

УТВЕРЖДЕН

от «__» _____ 202__ г. №_____

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ О РЕЗУЛЬТАТАХ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Направление подготовки:

05.03.02 География

Уровень образования:

Высшее образование - бакалавриат

Введение

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина провёл анкетирование представителей предприятий-работодателей о качестве подготовки обучающихся в период с 10.06.2025 по 24.06.2025 в форме онлайн-опроса в рамках регулярной внутренней оценки качества реализации направления подготовки «44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)»

Целью данного опроса является получение максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников, которое может быть диагностировано в рамках прохождения обучающимися учебных и производственных практик, а также при их дальнейшем трудоустройстве.

Задачи анкетирования включали получение обратной связи от работодателей о подготовленности выпускников вуза к требованиям рынка труда; оценку соответствия профессиональных навыков и знаний выпускников запросам работодателей; идентификацию сильных и слабых сторон образовательных программ с точки зрения работодателей; повышение качества образования с учётом потребностей рынка труда.

Для достижения поставленных целей была использована анкета, содержащая 26 вопросов. В ходе анкетирования работодатели оценивали следующие аспекты образовательных программ: соответствие теоретических знаний практическим потребностям; уровень подготовки студентов по ключевым компетенциям; возможность трудоустройства выпускников; инновационность учебных программ; эффективность взаимодействия между вузами и работодателями.

В исследовании приняли участие 16 работодателей.

Анкетирование проводилось анонимно, что позволило получить максимально объективные данные. Результаты анкетирования носят обобщённый характер и позволяют выявить ключевые потребности и требования работодателей к квалификации выпускников, а также оценить уровень соответствия образовательных программ этим требованиям. Полученные данные предоставляют ценную информацию для оптимизации учебного процесса, адаптации программ подготовки к требованиям рынка труда и повышения качества подготовки студентов.

Анализ результатов анкетирования

Общий блок вопросов

1.1 Информация о распределении ответов на вопросы

Ответы на вопрос «Укажите наименование Вашей организации (предприятия)»:

1. ФГБОУ ВО ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ (1 ответ)
2. Нижегородское областное отделение Общероссийской общественной организации "Всероссийское общество охраны природы" (1 ответ)
3. МАОУ СШ №151 с УИОП (1 ответ)
4. департамент благоустройства администрации города Нижнего Новгорода (1 ответ)
5. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Школа № 135" (МБОУ "Школа № 135") (1 ответ)
6. Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (1 ответ)
7. МБОУ «Школа №48» (1 ответ)
8. НТГХИП (1 ответ)
9. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Безводнинская средняя школа им. В.Н. Архангельской» (1 ответ)
10. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Школа № 121" (1 ответ)
11. МАОУБлижнеборисовская СШ (1 ответ)
12. МБОУ "Школа N 181" (1 ответ)
13. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Школа № 169" (1 ответ)
14. Нижегородский политехнический колледж имени Героя Советского Союза Руднева А.П. (1 ответ)
15. МБОУ "Гимназия №25 им. А. С. Пушкина" (1 ответ)
16. НГПУ им. Козьмы Минина (1 ответ)

Анализ ответов респондентов на вопрос «Укажите наименование Вашей организации (предприятия)»:

Анализ ответов на вопрос об указании наименования организации выявил большое разнообразие представленных организаций. Среди них встречаются как

общеобразовательные учреждения (школы, гимназии), так и высшие учебные заведения (университет, педагогический университет), а также учреждения дополнительного образования и даже департамент администрации города. Преобладают ответы, указывающие на муниципальные бюджетные образовательные учреждения, что может свидетельствовать о значительной доле государственных организаций среди респондентов. Также встречаются ответы, указывающие на принадлежность к более крупным структурам, таким как "Всероссийское общество охраны природы". Отсутствие повторяющихся ответов говорит о том, что в опросе участвовали представители разных организаций, что обеспечивает широкий охват и разнообразие данных.

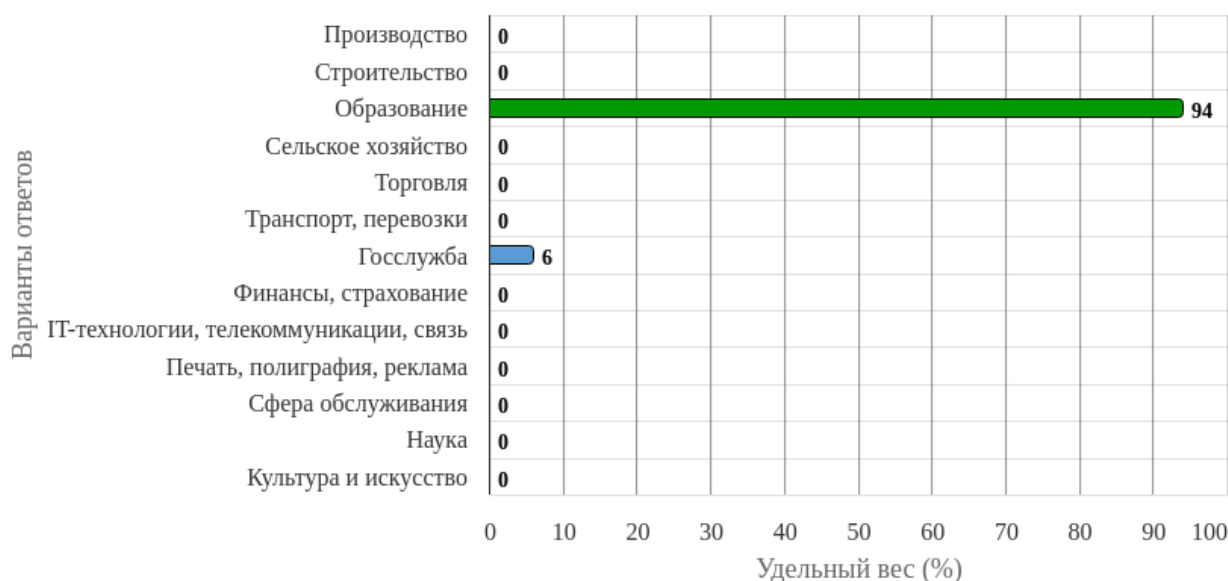


Рисунок 1 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сферу деятельности Вашей организации»

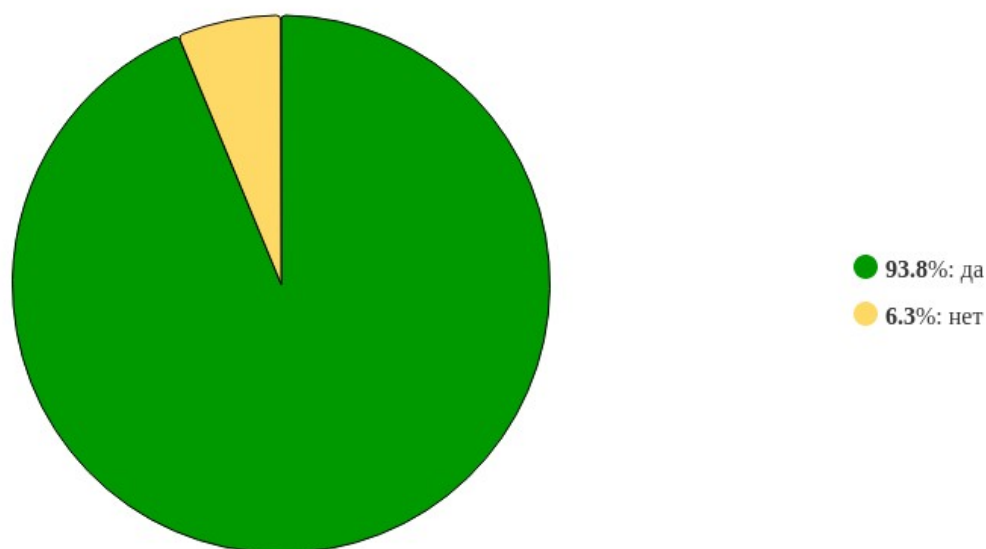


Рисунок 2 - Распределение ответов на вопрос:
«Трудоустроены ли в Вашей организации выпускники Мининского университета?»



Рисунок 3 - Распределение ответов на вопрос:
«Выпускники каких направлений подготовки или специальностей Мининского университета востребованы Вашей организацией?»



Рисунок 4 - Распределение ответов на вопрос:
«Выпускники каких направлений подготовки или специальностей Мининского университета востребованы вашей организацией?»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **9.06**.

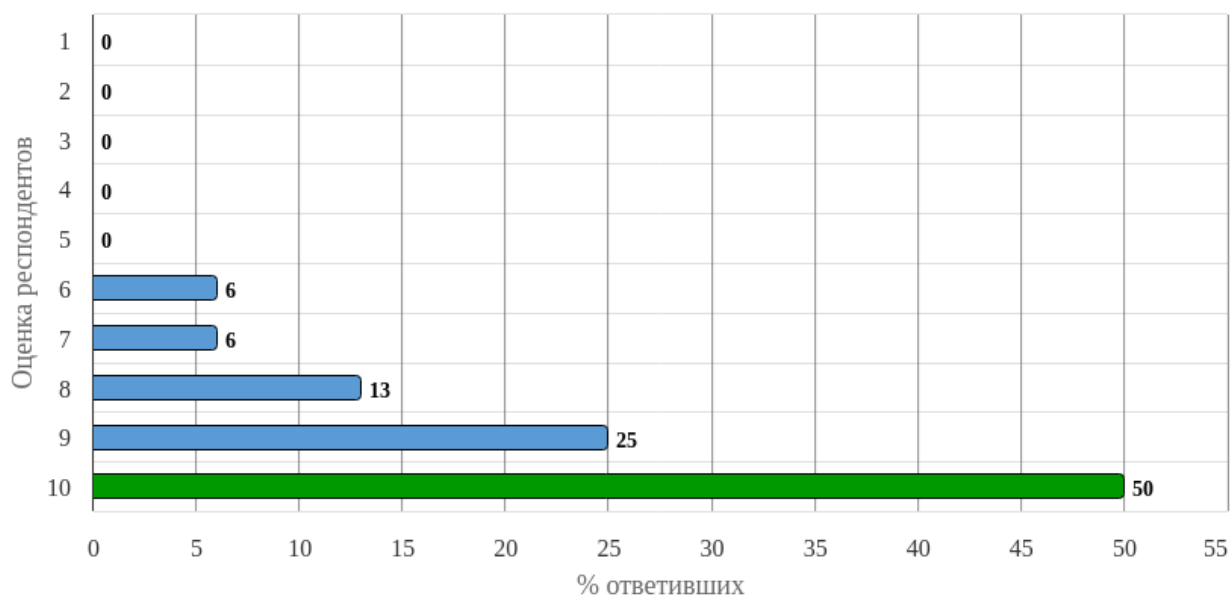


Рисунок 5 - Распределение оценок на вопрос:
«Насколько качество образовательной программы, выпускников которой Вы принимаете на работу соответствует требованиям рынка труда? Оцените по 10-балльной шкале (1 – min, 10 – max)»

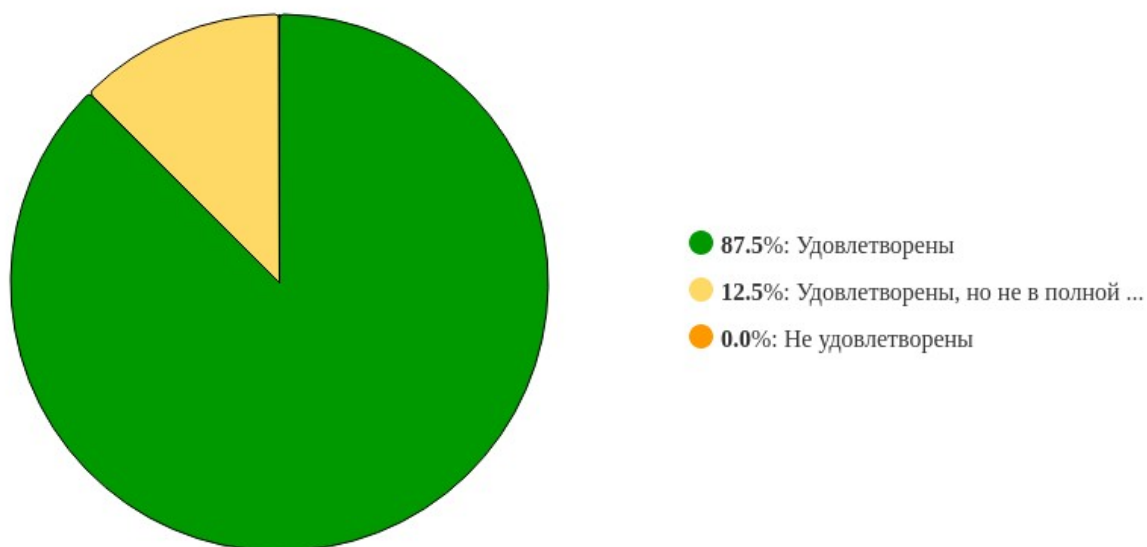


Рисунок 6 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих у Вас выпускников Мининского университета?»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6**.

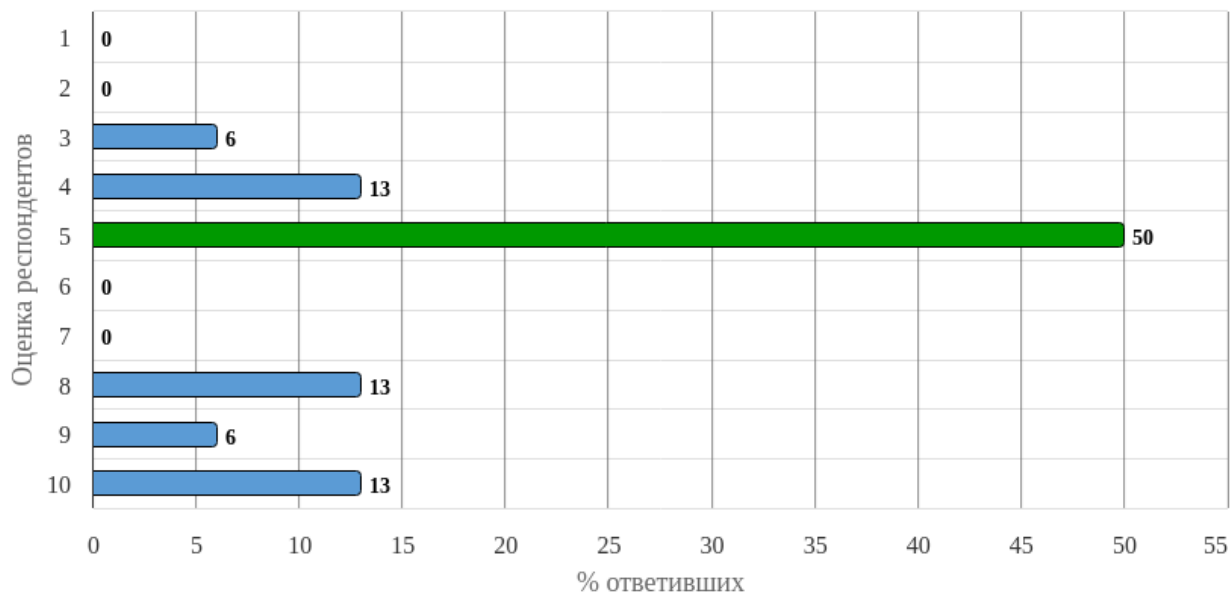


Рисунок 7 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените уровень теоретической подготовки выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6**.

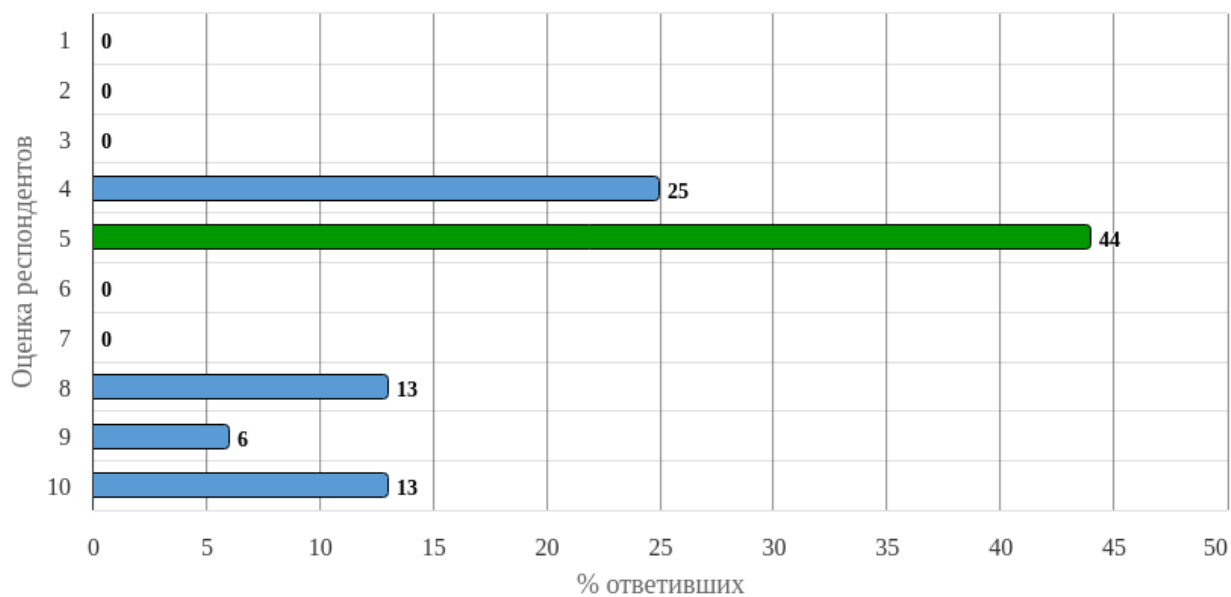


Рисунок 8 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените уровень практической подготовки выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.56**.

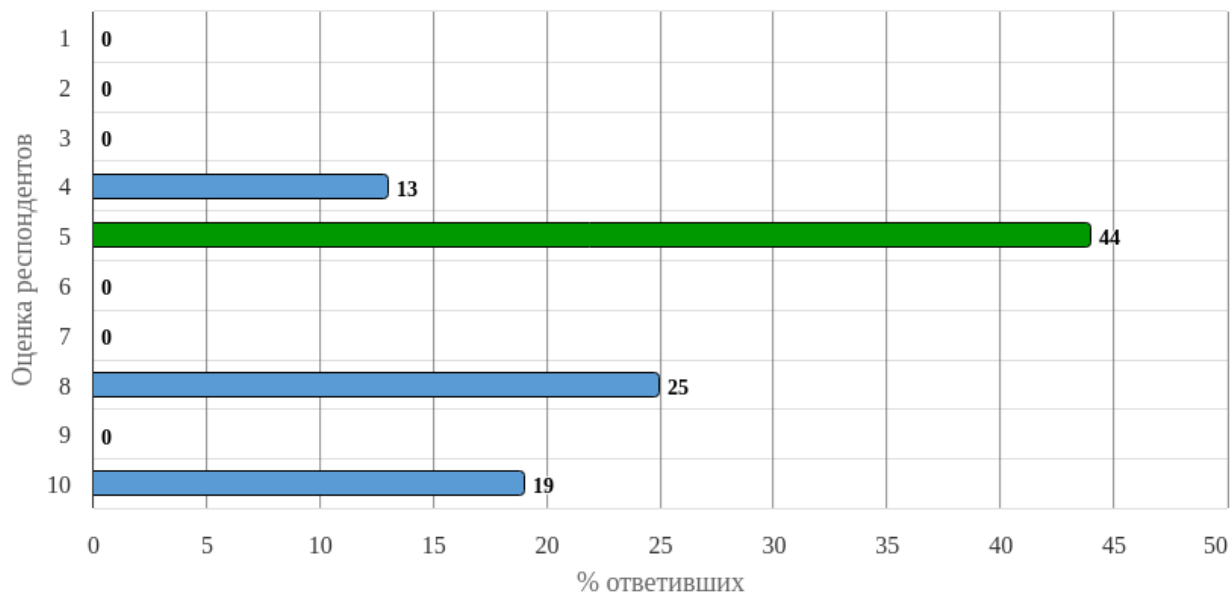


Рисунок 9 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените уровень производственной дисциплины выпускников Мининского университета по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.25**.

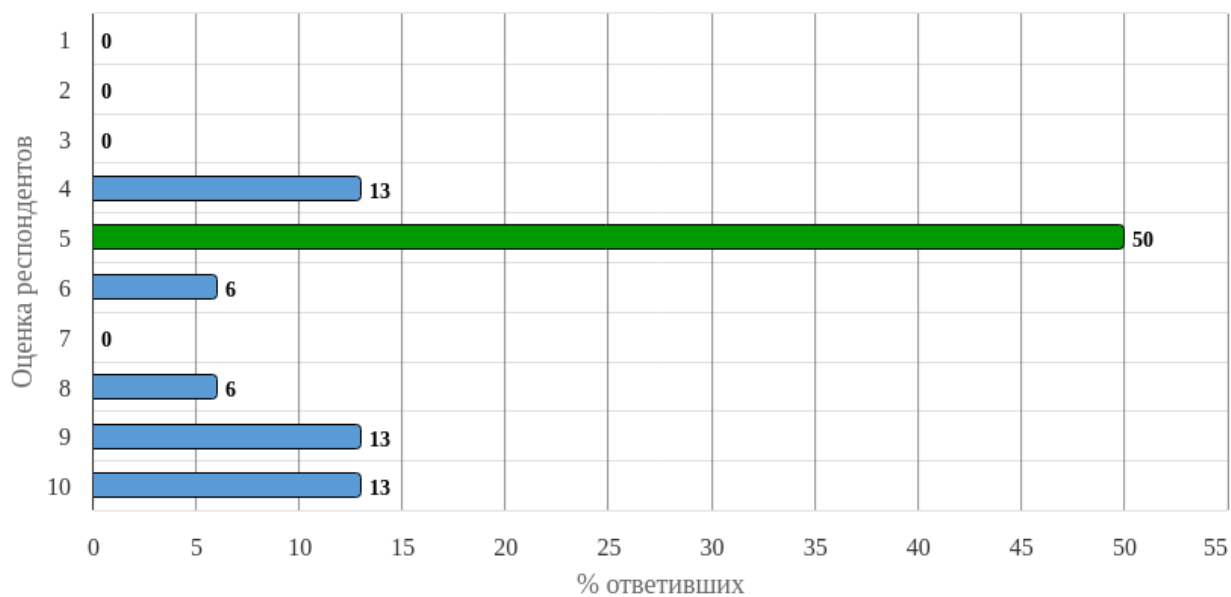


Рисунок 10 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета своевременно и качественно решать профессиональные задачи по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **5.81**.

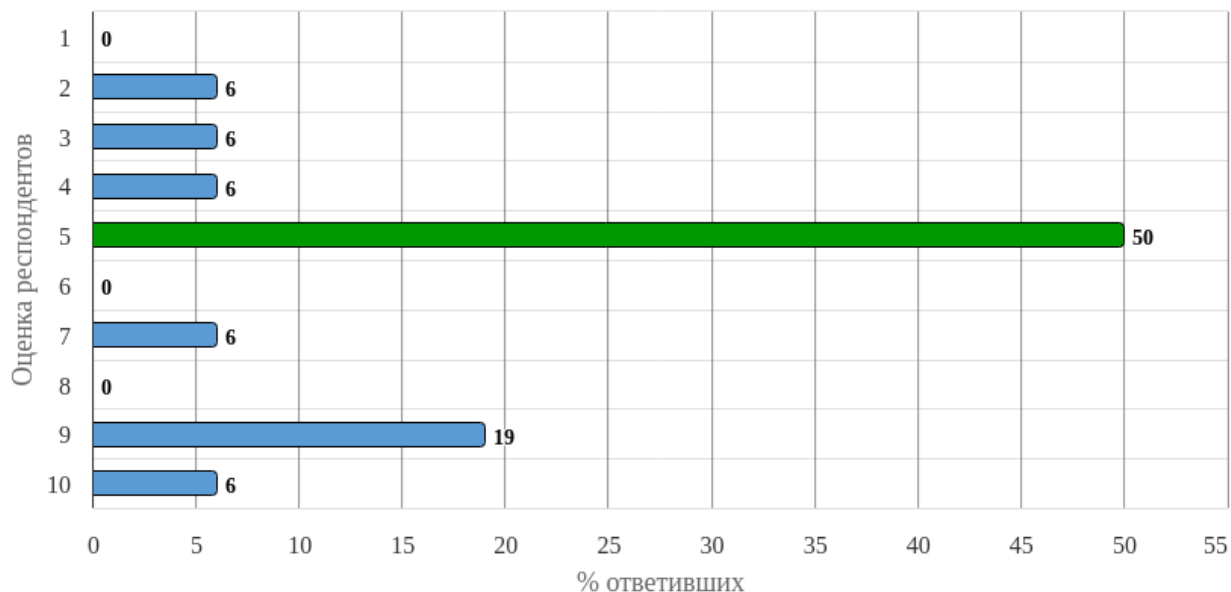


Рисунок 11 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета самостоятельно проводить исследования, обобщать и анализировать полученную информацию, делать выводы, формулировать заключения и рекомендации по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **6.06**.

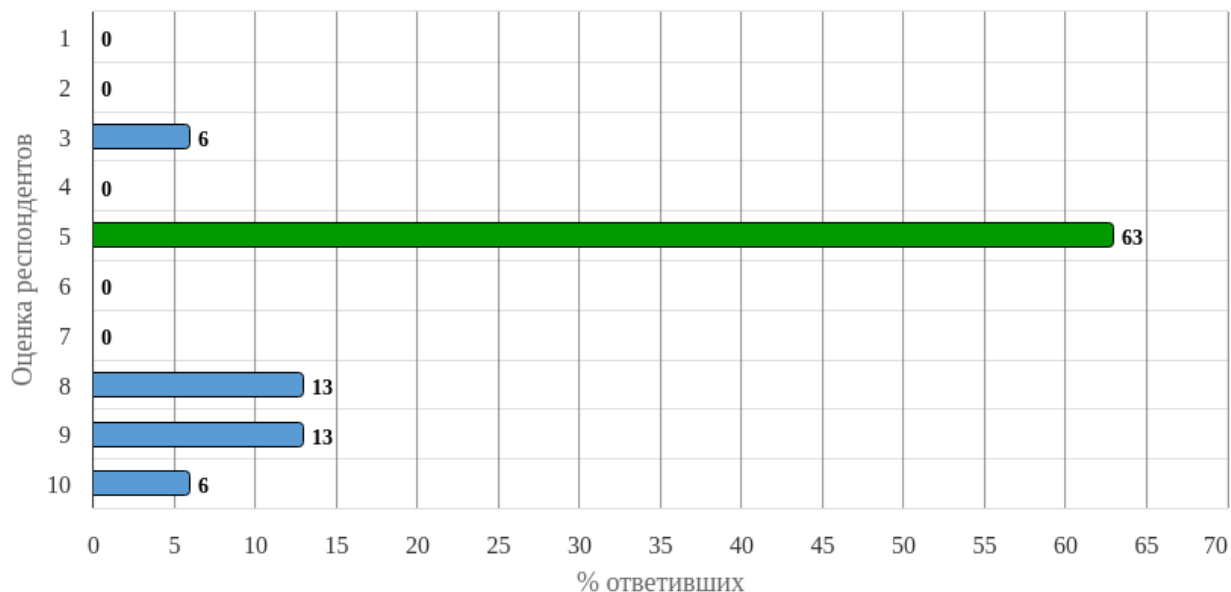


Рисунок 12 - Распределение оценок на вопрос:

«Оцените способность выпускников Мининского университета к профессиональной эксплуатации современного оборудования по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **5.94**.

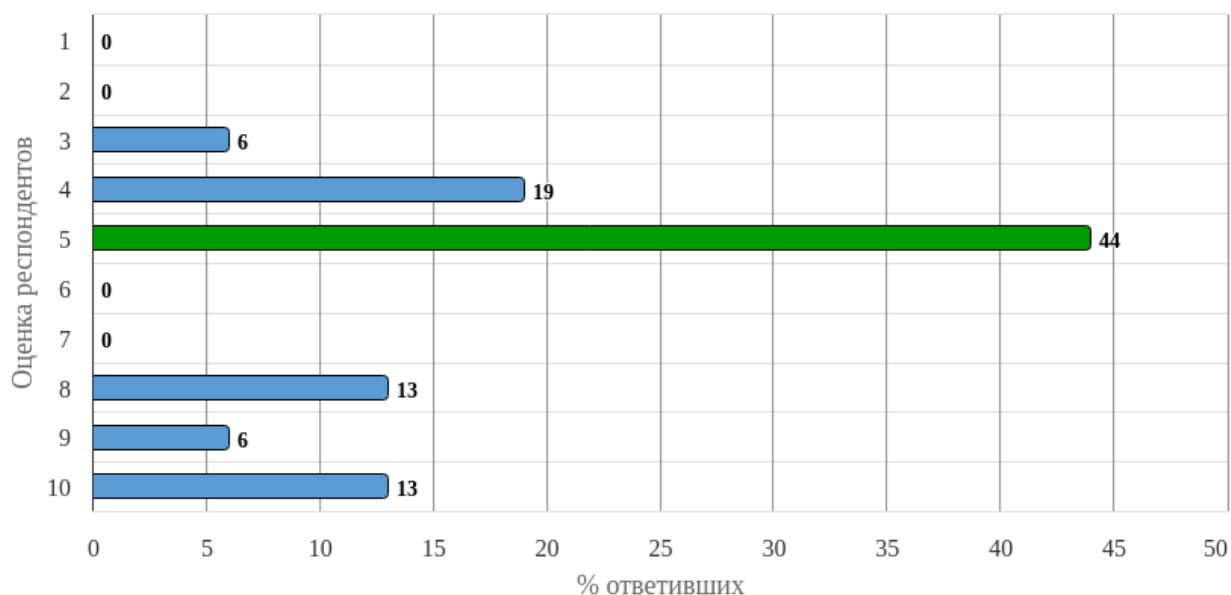


Рисунок 13 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените способность выпускников Мининского университета использовать современные методы обработки и интерпретации информации по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

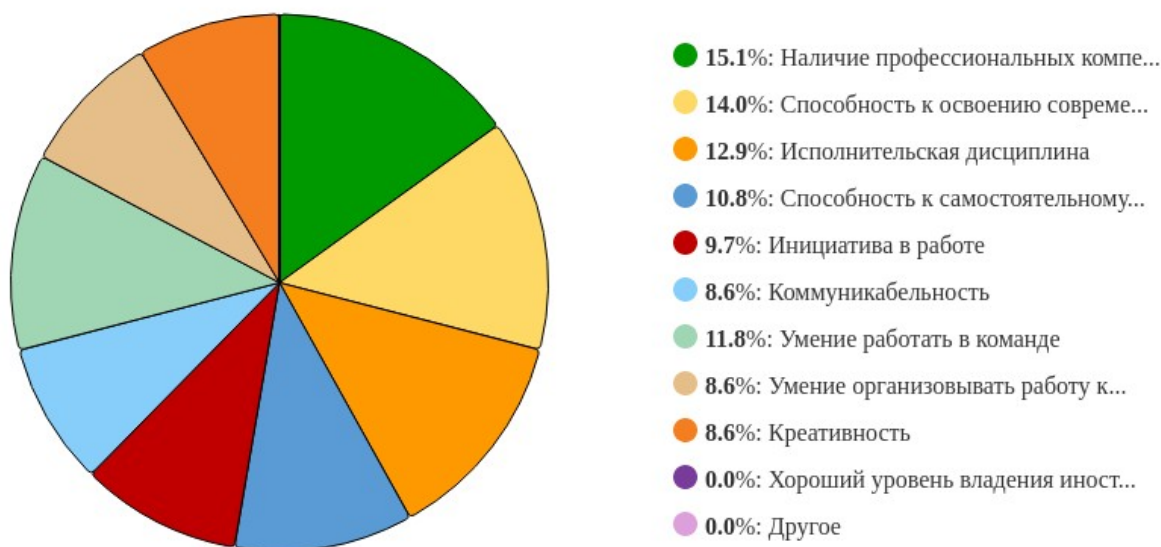


Рисунок 14 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные требования к выпускникам Мининского университета, претендующим на трудоустройство?»

Ответы на вопрос **«Каковы основные причины отказов выпускникам – кандидатам на вакансии?»**:

1. Отсутствие отказов – 8 ответов
2. Причины отсутствуют или неизвестны – 2 ответа
3. Низкие результаты обучения / квалификация – 3 ответа

4. Несоответствие зарплатным ожиданиям – 1 ответ
5. Личные причины (мотивация, психологическая устойчивость) – 2 ответа

Анализ ответов респондентов на вопрос **«Каковы основные причины отказов выпускникам – кандидатам на вакансии?»:**

Анализ ответов работодателей на вопрос о причинах отказов выпускникам показывает разнообразие факторов, влияющих на решения о найме. Часто встречающиеся причины связаны с несоответствием квалификации и навыков требованиям вакансии, а также с низкими результатами обучения по специальности. Некоторые работодатели отмечают отсутствие мотивации у выпускников к долгосрочной работе. В то же время, есть и положительные моменты: часть работодателей утверждает, что отказов не было, особенно если выпускники готовы работать по специальности даже за небольшую зарплату. Также, некоторые респонденты затруднились ответить на вопрос, что может указывать на отсутствие четкой системы анализа причин отказов или на их незначительное количество. Психологическая неуравновешенность также была упомянута как причина отказа.

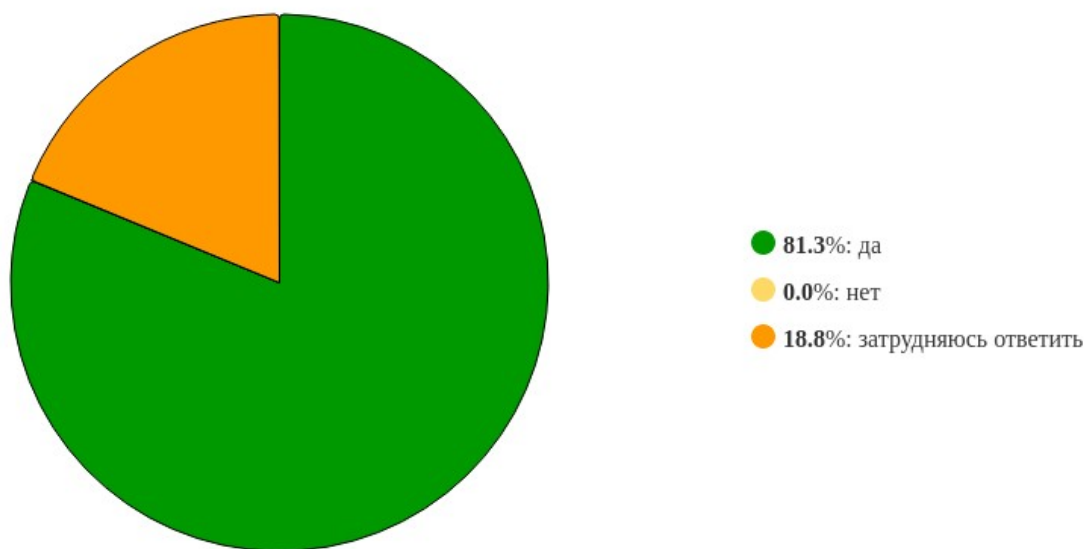


Рисунок 15 - Распределение ответов на вопрос:
«Планируете ли Вы в будущем трудоустраивать выпускников Мининского университета?»

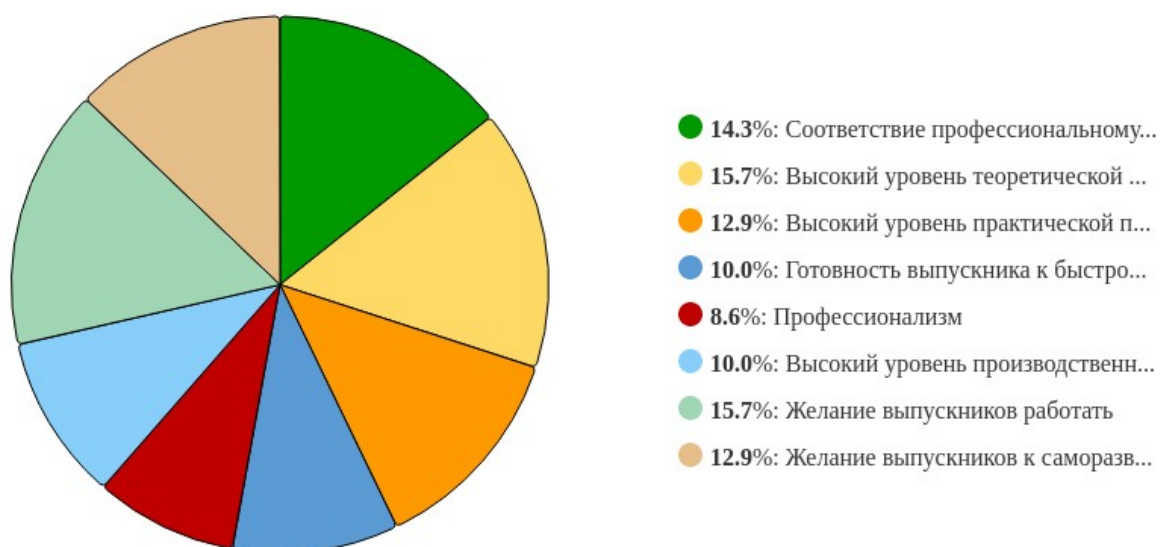


Рисунок 16 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сильные стороны подготовки выпускников Мининского университета»

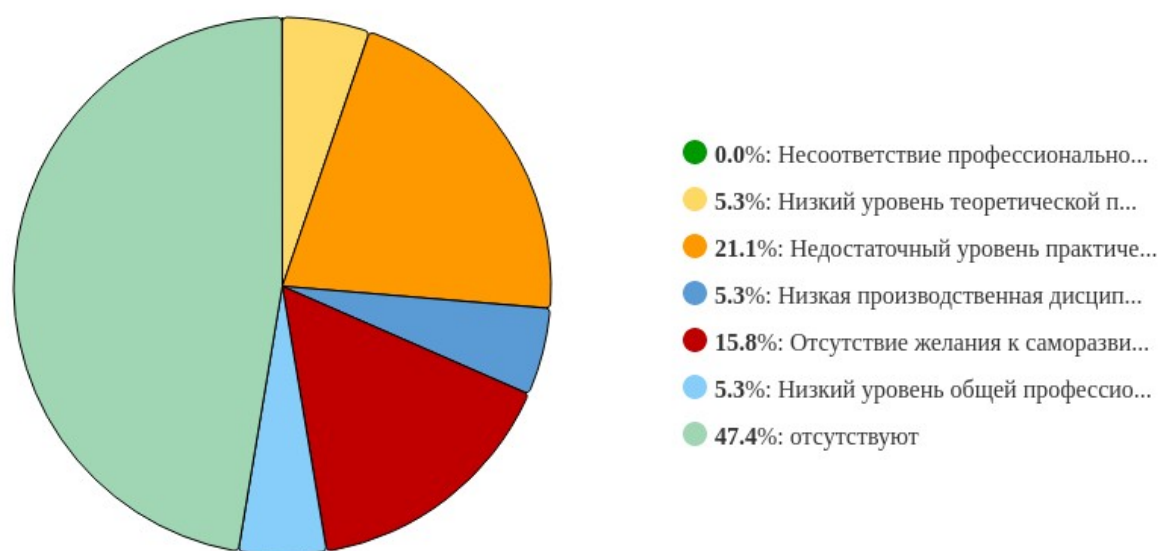


Рисунок 17 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные недостатки в подготовке выпускников Мининского университета»

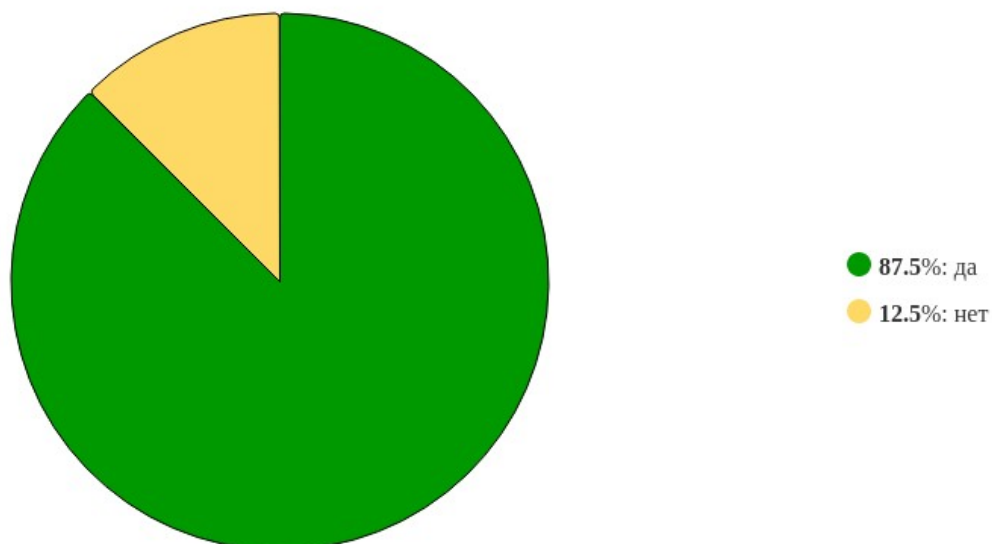


Рисунок 18 - Распределение ответов на вопрос:
«Предоставляет ли Вам вуз возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом?»

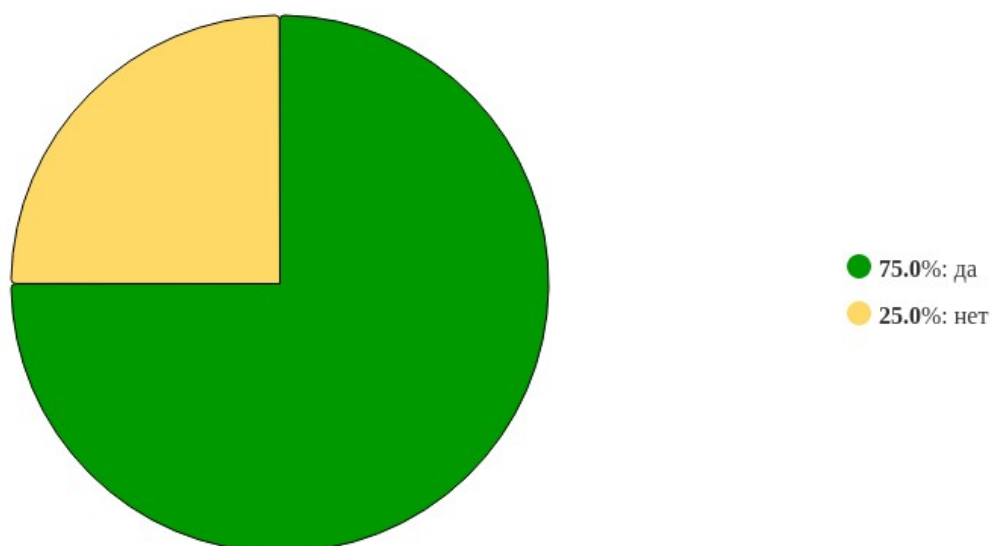


Рисунок 19 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных образовательной программой?»

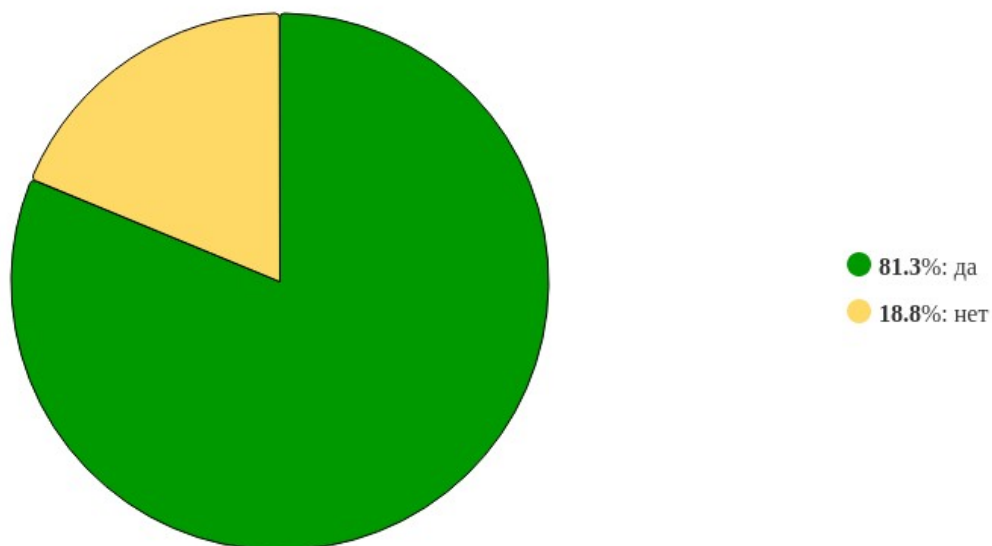


Рисунок 20 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к выбору тематики, курированию, рецензированию, принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ по образовательной программе?»

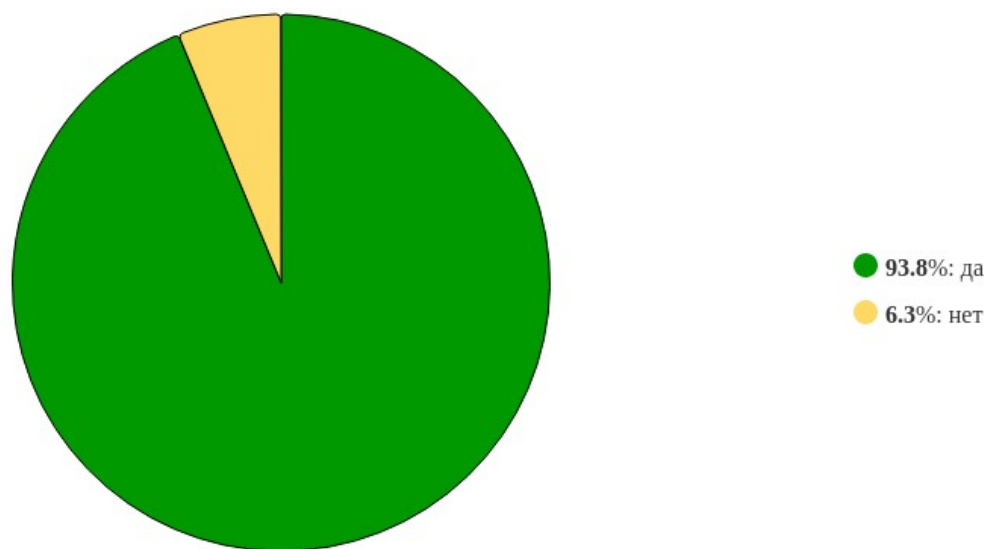


Рисунок 21 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, включены в процессе прохождения обучающимися практики, являющейся частью образовательной программы?»

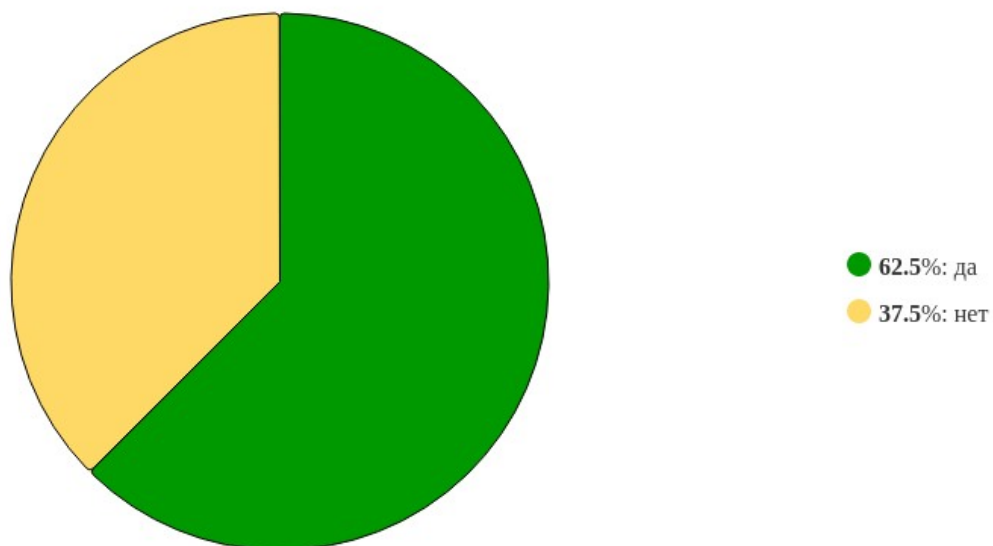


Рисунок 22 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к участию в государственной экзаменационной комиссии?»

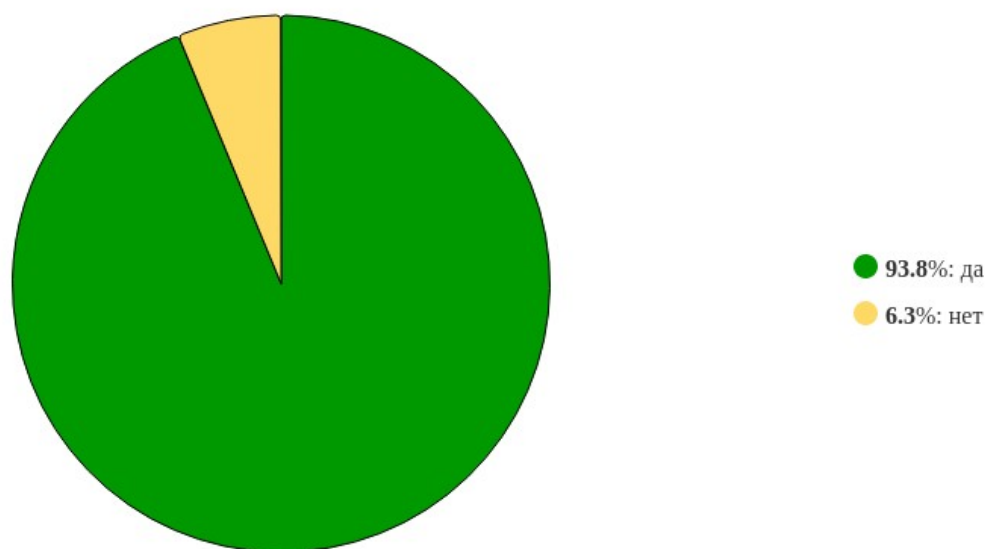


Рисунок 23 - Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы?»

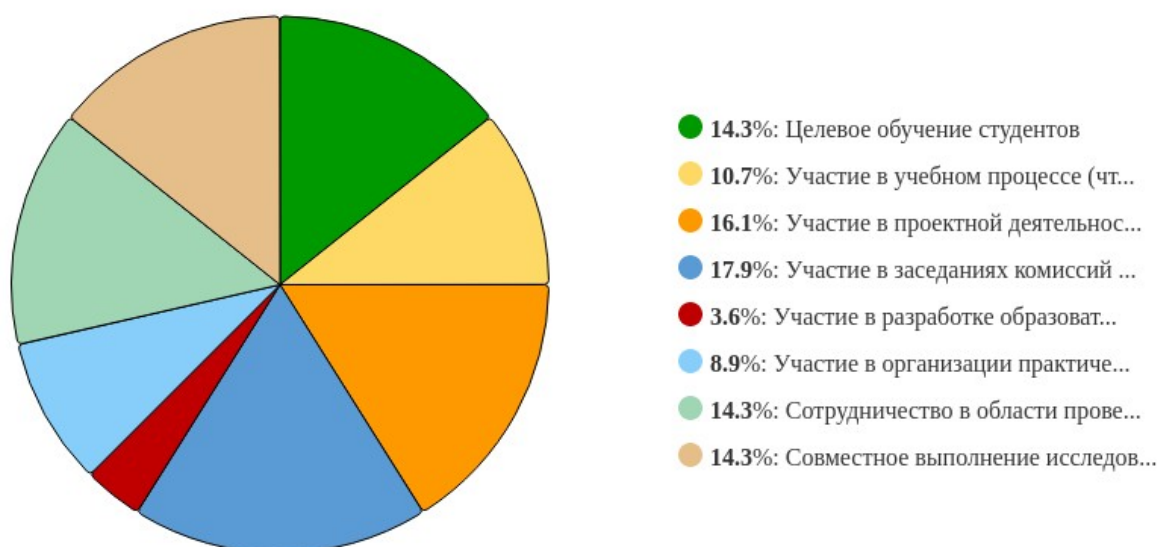


Рисунок 24 - Распределение ответов на вопрос:
«В каком направлении Ваша организация хотела бы развивать сотрудничество с Мининским университетом?»

1.2 Выводы по блоку вопросов

В группе вопросов "Общий блок вопросов" анализ ответов выявил разнообразие представленных организаций, среди которых встречаются как общеобразовательные учреждения (школы, гимназии), так и высшие учебные заведения (университет, педагогический университет), а также учреждения дополнительного образования и даже департамент администрации города. Преобладают ответы, указывающие на муниципальные бюджетные образовательные учреждения, что может свидетельствовать о значительной доле государственных организаций среди респондентов. Подавляющее большинство респондентов подтверждают, что в их организациях трудоустроены выпускники Мининского университета. Наиболее востребованными оказались выпускники направлений подготовки "Педагогическое образование" и "Профессиональное обучение (по отраслям)". Работодатели в основном удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников Мининского университета, хотя и отмечают, что не всегда в полной мере. Оценки уровня теоретической и практической подготовки выпускников варьируются, но в целом находятся на достаточно высоком уровне. Работодатели отмечают наличие у выпускников профессиональных компетенций, способность к освоению современных технических средств и технологий, исполнительскую дисциплину и умение работать в команде. Среди недостатков в подготовке выпускников выделяют недостаточный уровень практической подготовки и отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию. Большинство работодателей предоставляют возможность оценки содержания, организации и качества учебного процесса в вузе в целом. Многие работодатели привлекаются к проведению

профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных образовательной программой, а также к выбору тематики, курированию, рецензированию и принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ по образовательной программе. Работодатели также включены в процесс прохождения обучающимися практики, являющейся частью образовательной программы, и к участию в государственной экзаменационной комиссии. Организации в основном удовлетворены проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы. В основном организации хотят развивать сотрудничество с Мининским университетом в целевом обучении студентов, участии в учебном процессе, проектной деятельности, заседаниях комиссий по защите выпускных квалификационных работ, разработке образовательных программ и организации практической подготовки.

2. Выводы и рекомендации

Анкетирование демонстрирует высокую вовлеченность работодателей в образовательный процесс Мининского университета, что является положительным фактором для подготовки квалифицированных кадров. Однако, необходимо обратить внимание на некоторые моменты, требующие улучшения. В частности, следует усилить практическую подготовку студентов, возможно, за счет увеличения времени, отведенного на практику, или организации стажировок на предприятиях. Важно также развивать у студентов стремление к саморазвитию и самообразованию, предлагая им различные возможности для повышения квалификации и расширения кругозора. Университету следует и дальше развивать сотрудничество с работодателями, вовлекая их в разработку образовательных программ, проведение мастер-классов и оценку качества подготовки выпускников. Необходимо также учитывать потребности рынка труда при формировании образовательных программ, чтобы выпускники университета были востребованы на рынке труда и обладали необходимыми компетенциями. Следует провести дополнительный анализ причин отказов выпускникам при приеме на работу, чтобы выявить проблемные зоны в подготовке и принять меры по их устранению. Важно также разработать четкую систему анализа причин отказов и обеспечить ее эффективное функционирование. Необходимо также обратить внимание на мотивацию выпускников к долгосрочной работе, возможно, за счет проведения профориентационных мероприятий и разъяснительной работы о перспективах карьерного роста. Университету следует также активно привлекать работодателей к участию в государственной экзаменационной комиссии, чтобы они могли оценить уровень подготовки выпускников и внести свои предложения по улучшению образовательного процесса. Важно также проводить регулярные опросы работодателей для оценки качества подготовки выпускников и выявления их потребностей.