

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:

48.04.01 Теология

Уровень образования:

Высшее образование - магистратура

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 «48.04.01 Теология».

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 образовательной программы запросам работодателей; идентификацию сильных и слабых сторон образовательной программы 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 2 работодателя.

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 образовательной программы 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

1. Общий блок вопросов

1.1 Информация о распределении ответов на вопросы

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

1. Религиозная организация - духовная образовательная организация высшего образования «Нижегородская духовная семинария Нижегородской Епархии Русской Православной Церкви (Московский Патриархат)» (1 ответ)

2. Нижегородская духовная семинария (1 ответ)

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

Анализ ответов респондентов показывает участие представителей религиозного образовательного учреждения – Нижегородской духовной семинарии. Оба ответа фактически относятся к одной организации, при этом первый содержит полное официальное наименование с указанием организационно-правовой формы и церковной принадлежности, а второй представляет собой сокращенный бытовой вариант названия. Такое дублирование может объясняться разными подходами респондентов к заполнению анкеты: один следовал строгим формальным требованиям, другой использовал общепринятое сокращение. Участие в опросе именно этого учебного заведения указывает на вовлеченность религиозных образовательных структур в обсуждение вопросов трудоустройства выпускников, что отражает современные тенденции взаимодействия духовных семинарий с рынком труда. При этом стоит отметить, что специфика трудоустройства выпускников духовных учебных заведений имеет свои особенности по сравнению со светскими образовательными организациями.

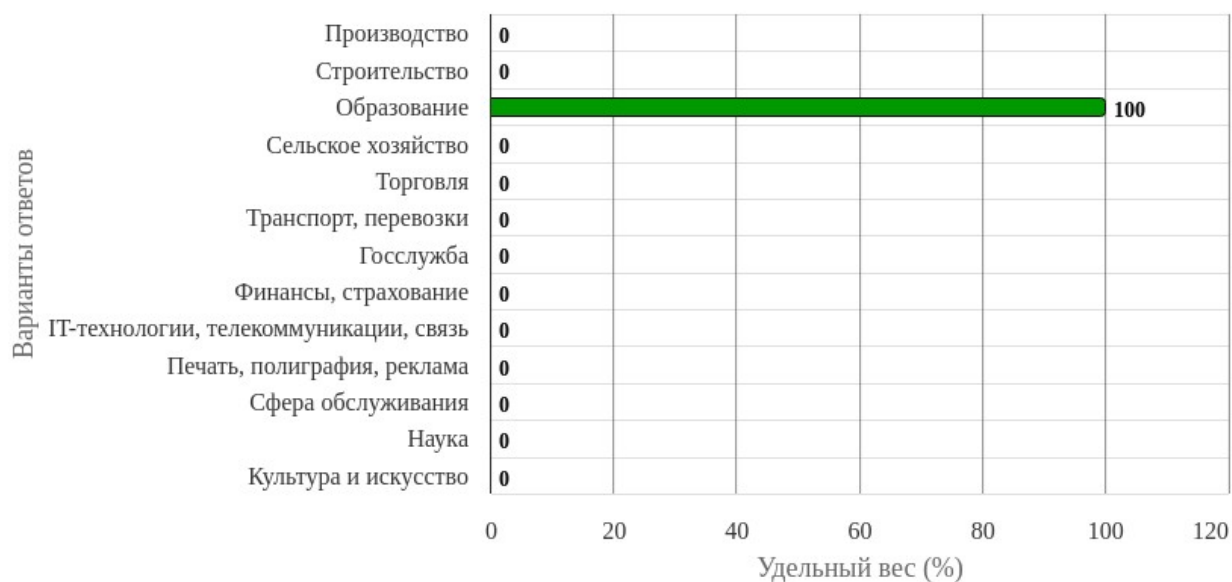


Рисунок 1 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сферу деятельности Вашей организации»

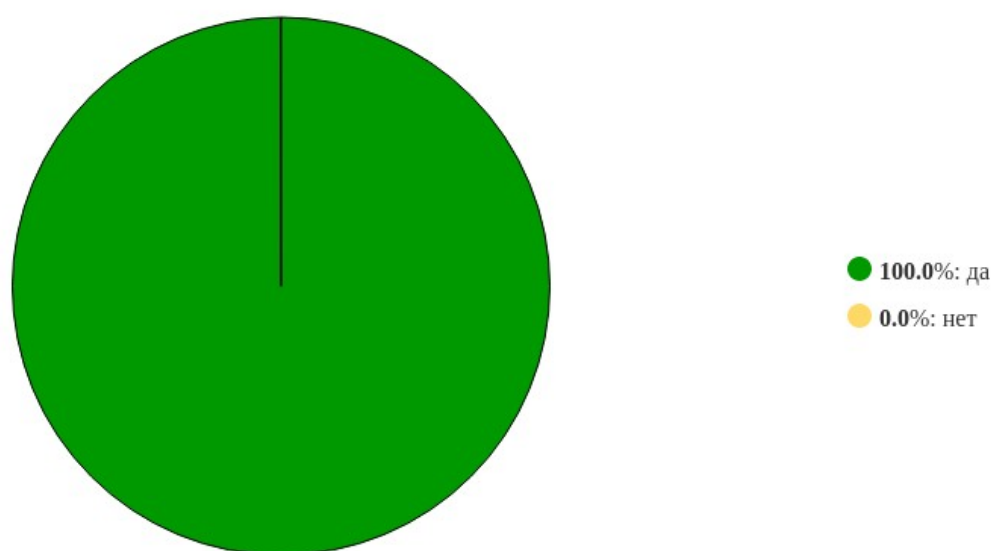


Рисунок 2 - Распределение ответов на вопрос:
«Трудоустроены ли в Вашей организации выпускники Мининского университета?»



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 **9.5**.

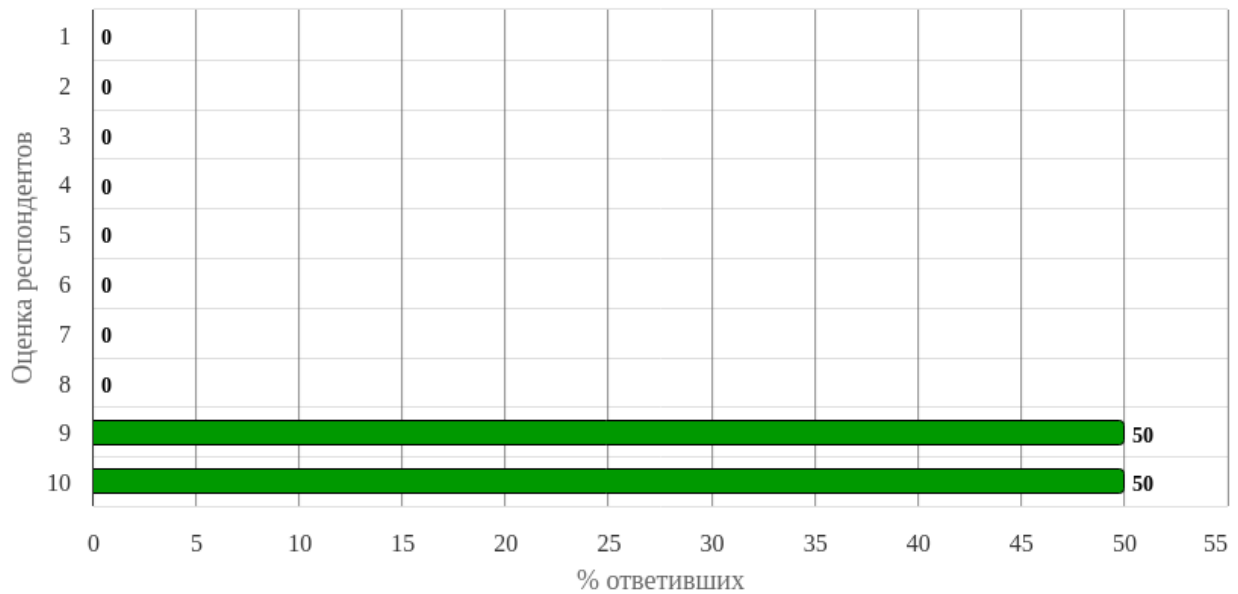


Рисунок 5 - Распределение оценок на вопрос:

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

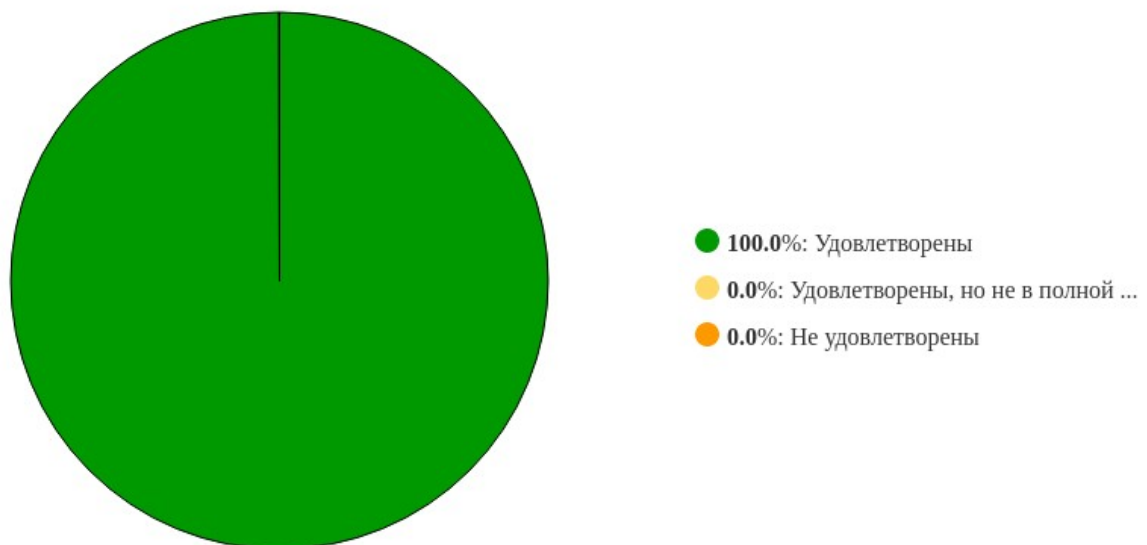


Рисунок 6 - Распределение ответов на вопрос:

«Вы удовлетворены уровнем профессиональной подготовки работающих у Вас выпускников Мининского университета?»

Средняя оценка ответивших на вопрос равна 7.5.

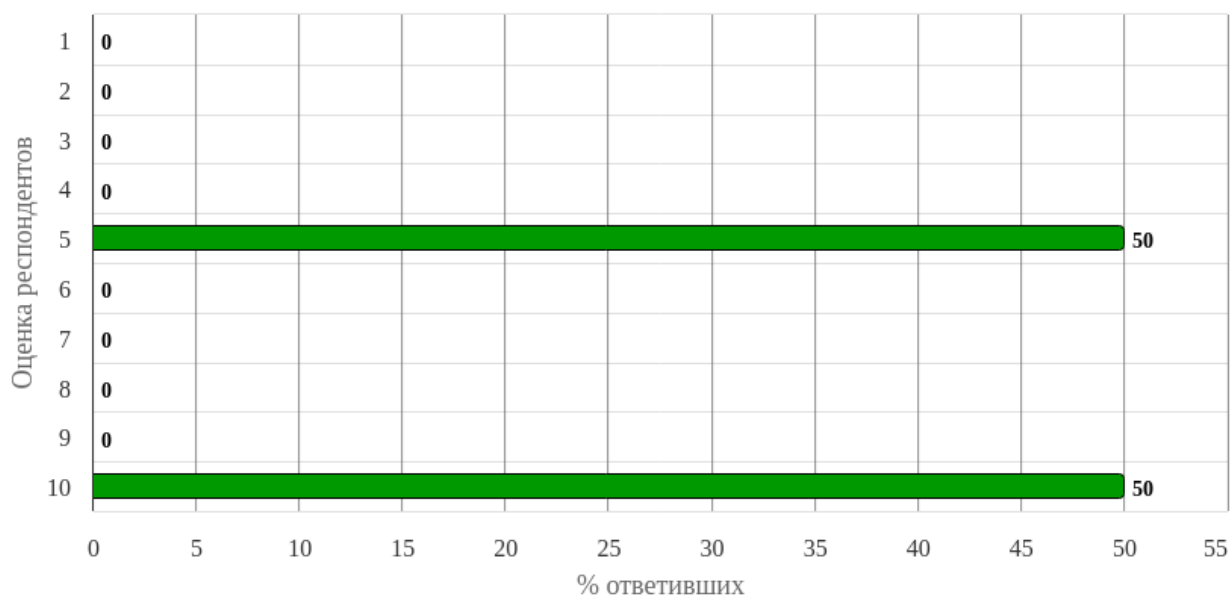


Рисунок 7 - Распределение оценок на вопрос:

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

Средняя оценка ответивших на вопрос равна 7.5.

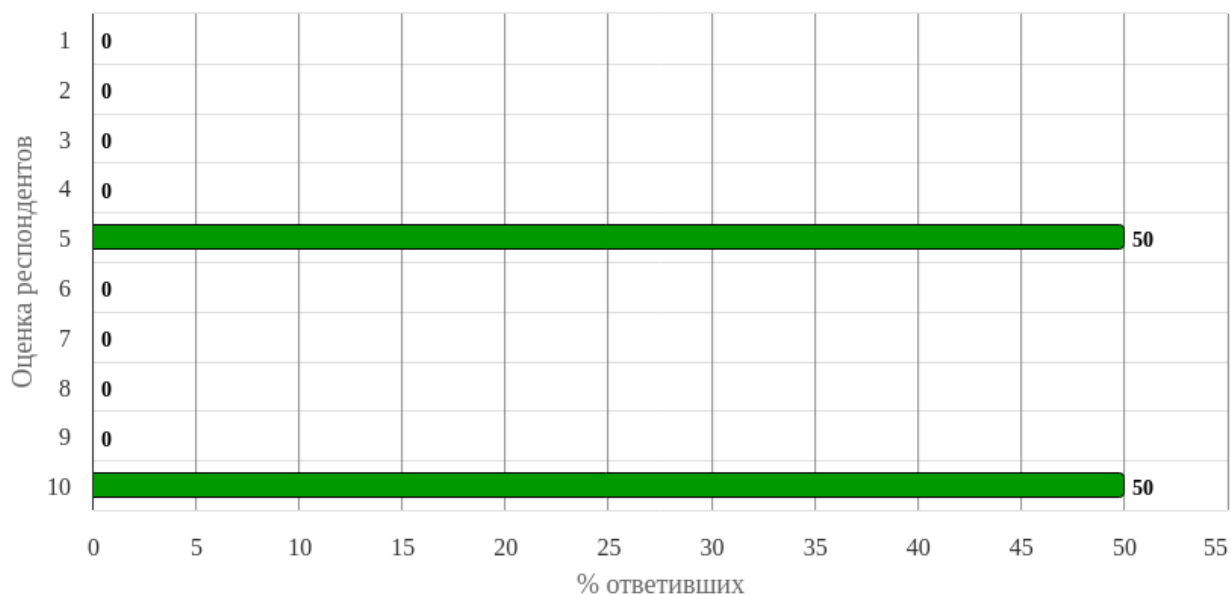


Рисунок 8 - Распределение оценок на вопрос:

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

Средняя оценка ответивших на вопрос равна 7.5.

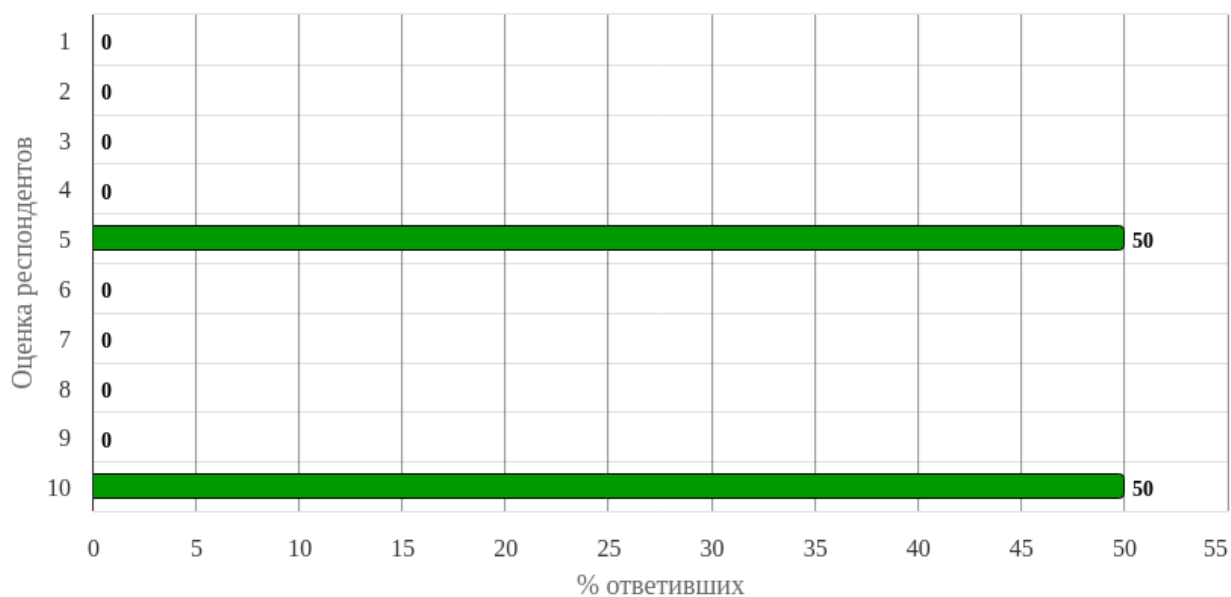


Рисунок 9 - Распределение оценок на вопрос:

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

Средняя оценка ответивших на вопрос равна 7.5.

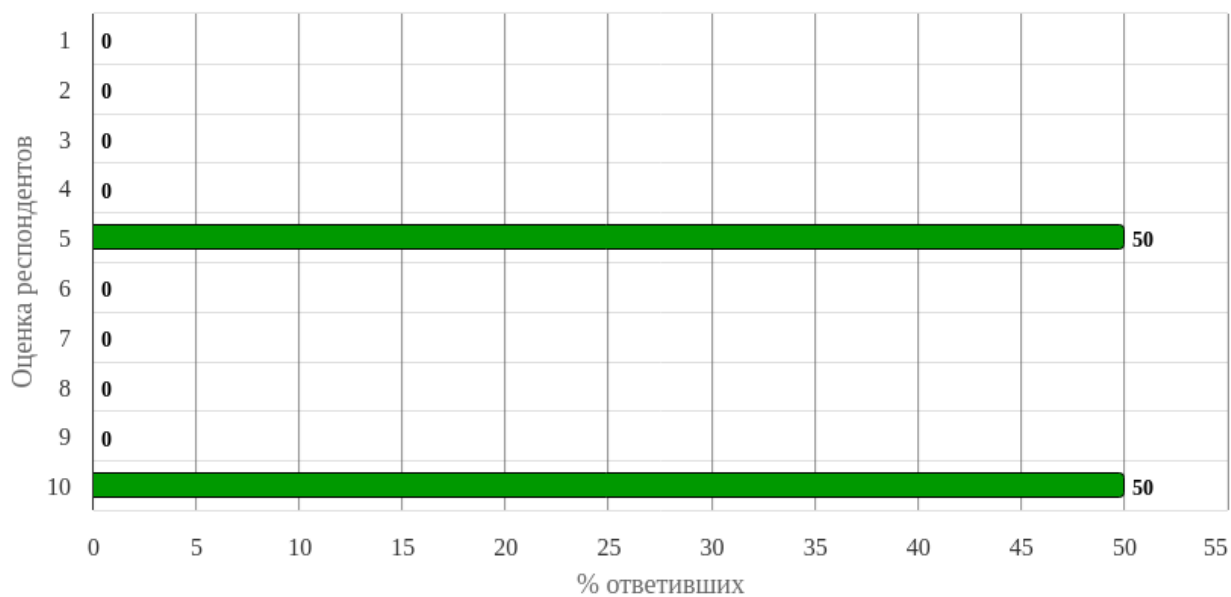


Рисунок 10 - Распределение оценок на вопрос:

«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 7.5.

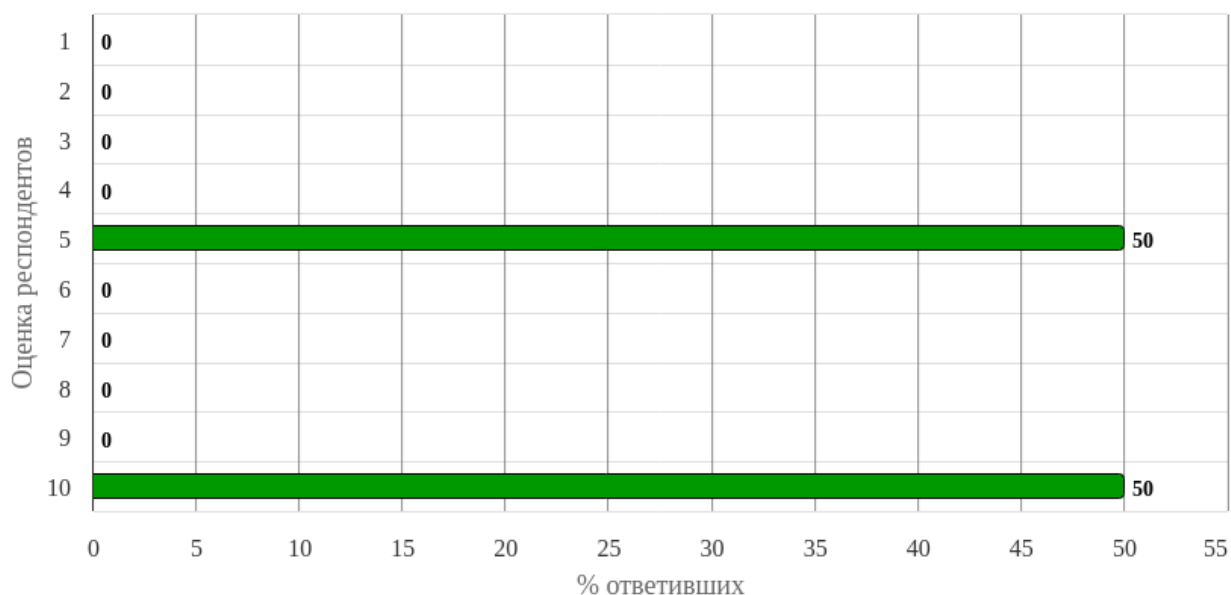


Рисунок 11 - Распределение оценок на вопрос:

«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 7.5.

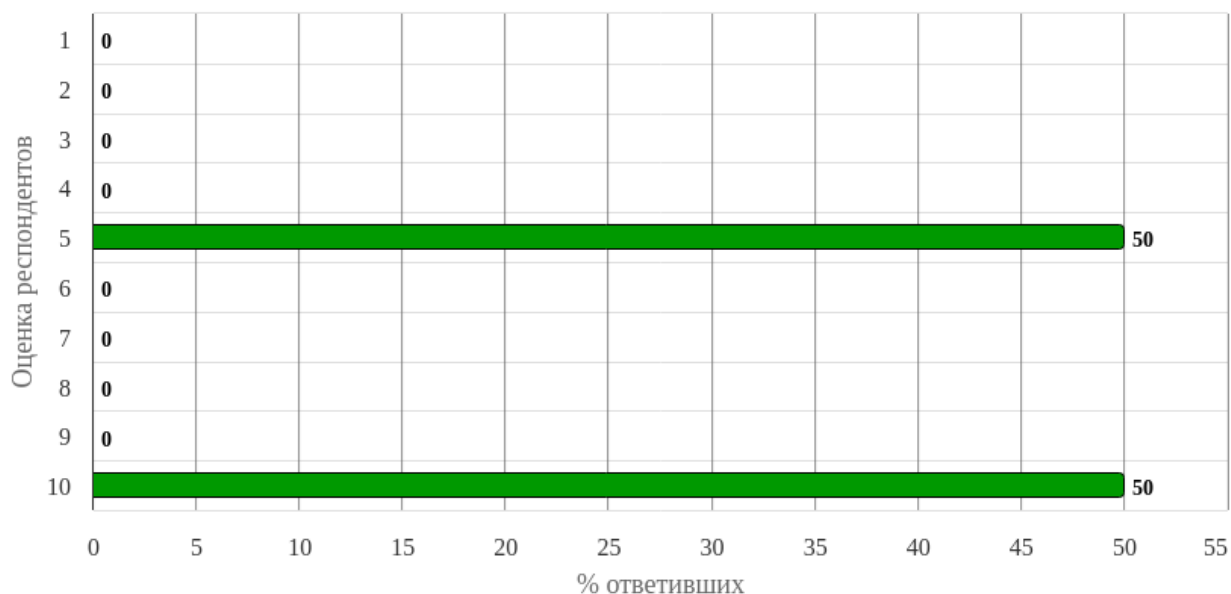


Рисунок 12 - Распределение оценок на вопрос:

«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 7.5.

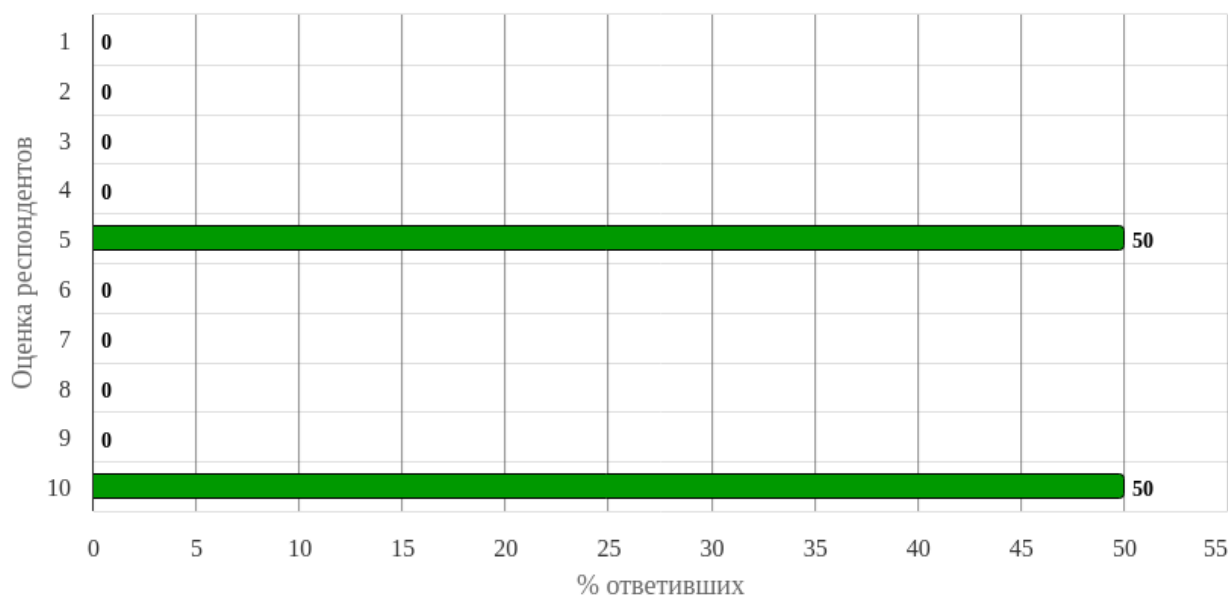


Рисунок 13 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените способность выпускников Мининского университета использовать современные методы обработки и интерпретации информации по 5 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 5 – наибольшего)»

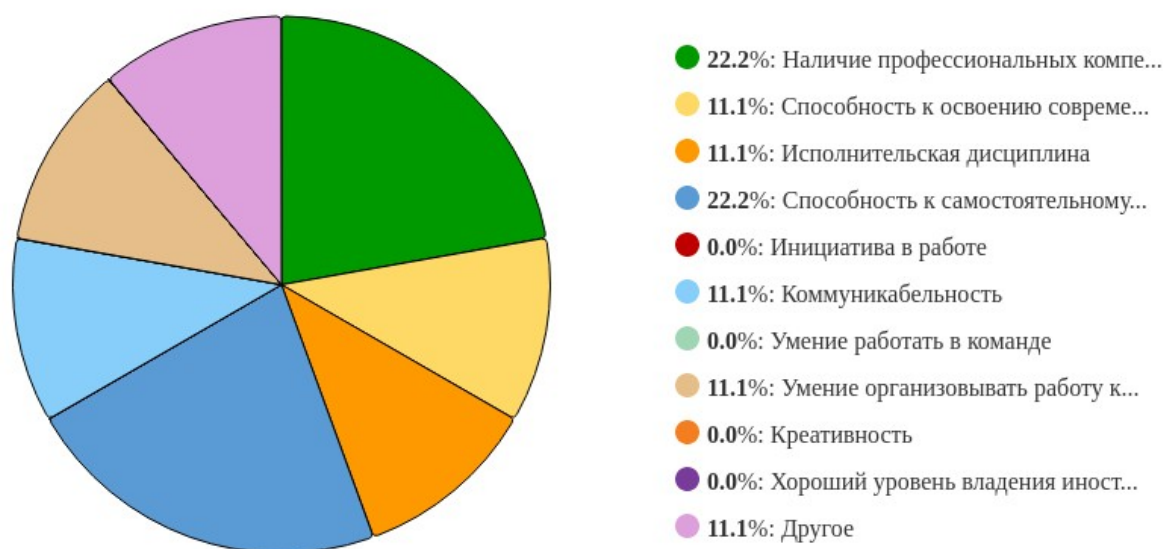


Рисунок 14 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные требования к выпускникам Мининского университета, претендующим на трудоустройство?»

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

1. Отсутствие профильных знаний (1 ответ)
2. отсутствие вакансий (1 ответ)

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

Анализ ответов респондентов выявил две ключевые причины отказов выпускникам при трудоустройстве. Первая связана с профессиональной подготовкой – отмечается недостаток профильных знаний у соискателей, что свидетельствует о возможном разрыве между образовательными программами и реальными требованиями работодателей. Вторая причина носит рыночный характер – отсутствие подходящих вакансий, что может указывать как на ограниченное количество рабочих мест в определенных сферах, так и на несоответствие между ожиданиями выпускников и реальными возможностями рынка труда. Эти факторы подчеркивают двустороннюю природу проблемы трудоустройства молодых специалистов, где сложности возникают как со стороны предложения рабочей силы, так и со стороны спроса на нее. Полученные данные хотя и немногочисленны, но отражают системные вызовы, стоящие перед образовательными учреждениями и работодателями в процессе адаптации выпускников к требованиям современного рынка труда.

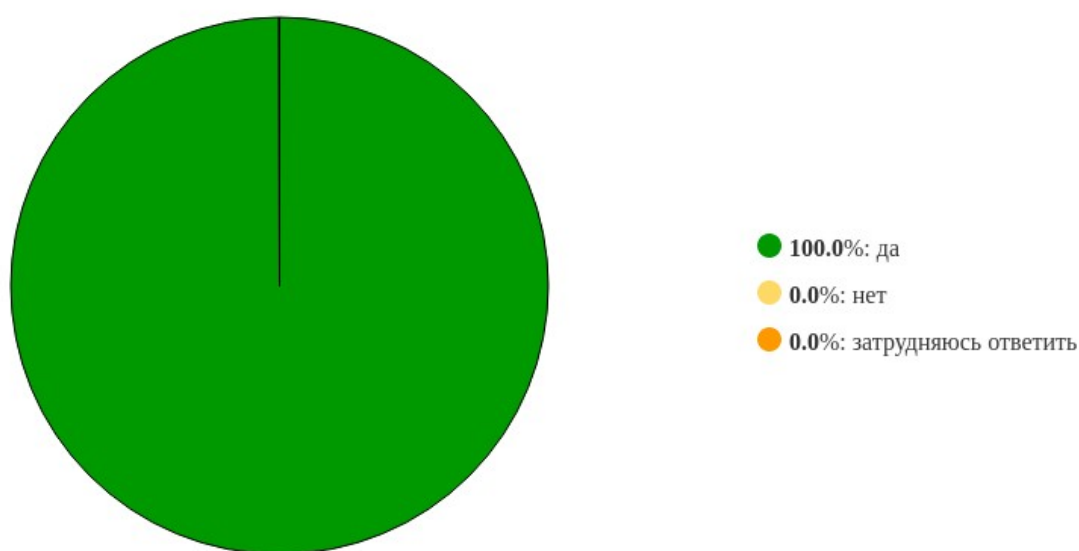


Рисунок 15 - Распределение ответов на вопрос:
«Планируете ли Вы в будущем трудоустраивать выпускников Мининского университета?»

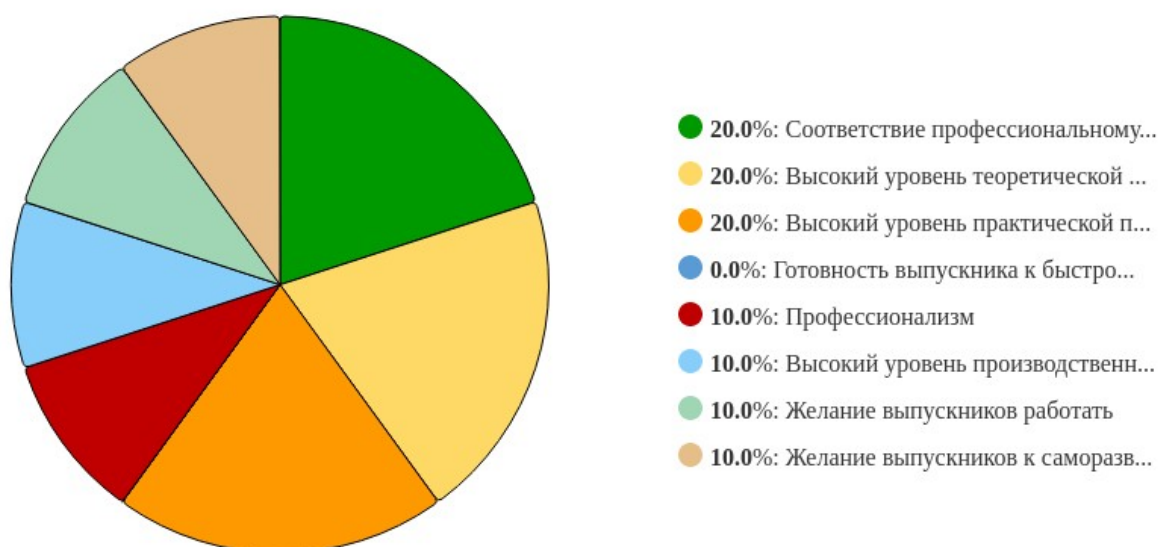


Рисунок 16 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сильные стороны подготовки выпускников Мининского университета»

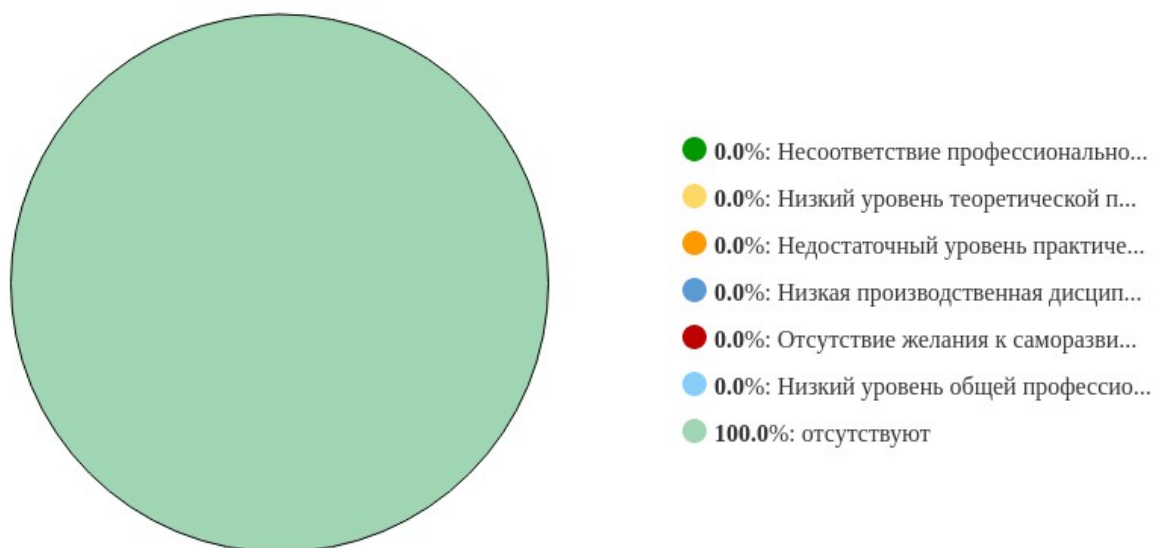


Рисунок 17 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите основные недостатки в подготовке выпускников Мининского университета»

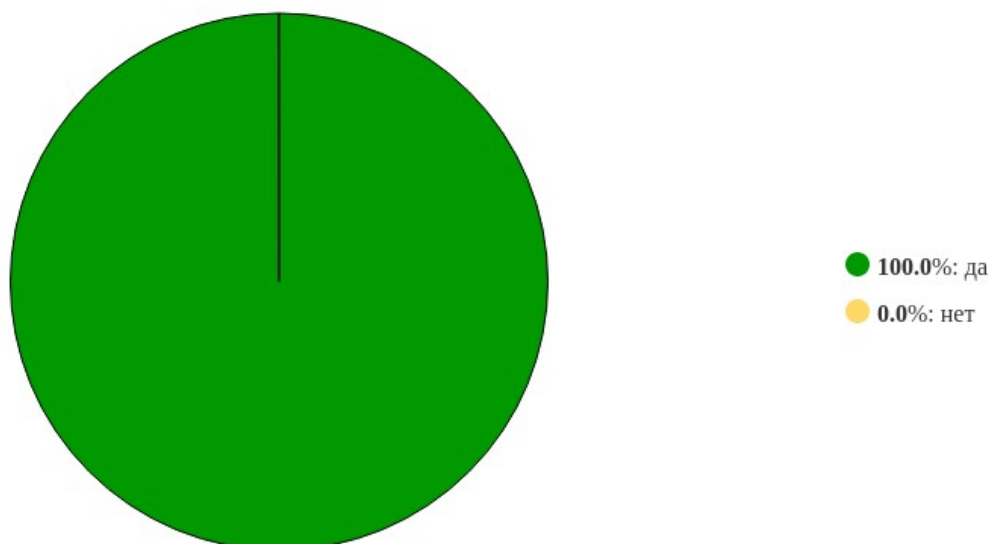


Рисунок 18 - Распределение ответов на вопрос:
«Предоставляет ли Вам вуз возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом?»

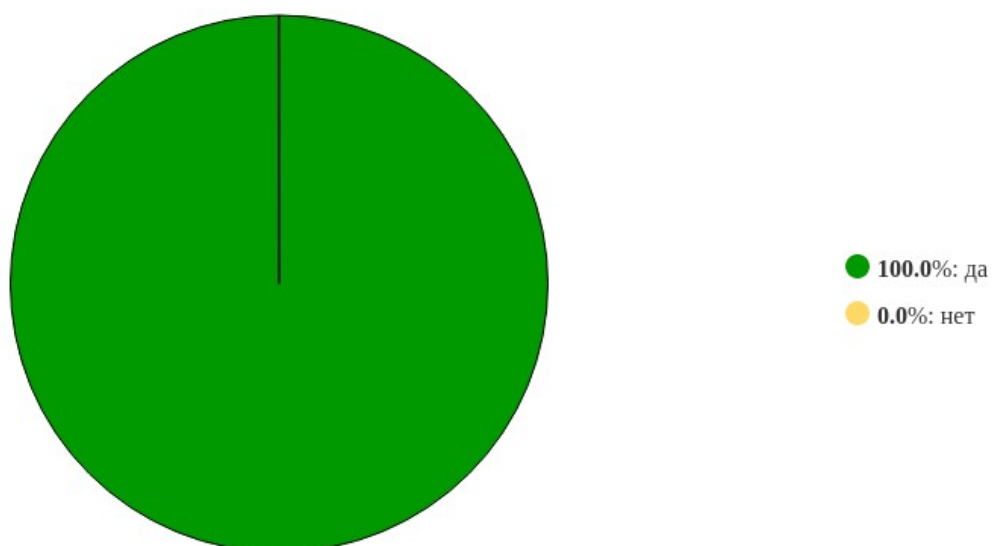


Рисунок 19 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных образовательной программой?»

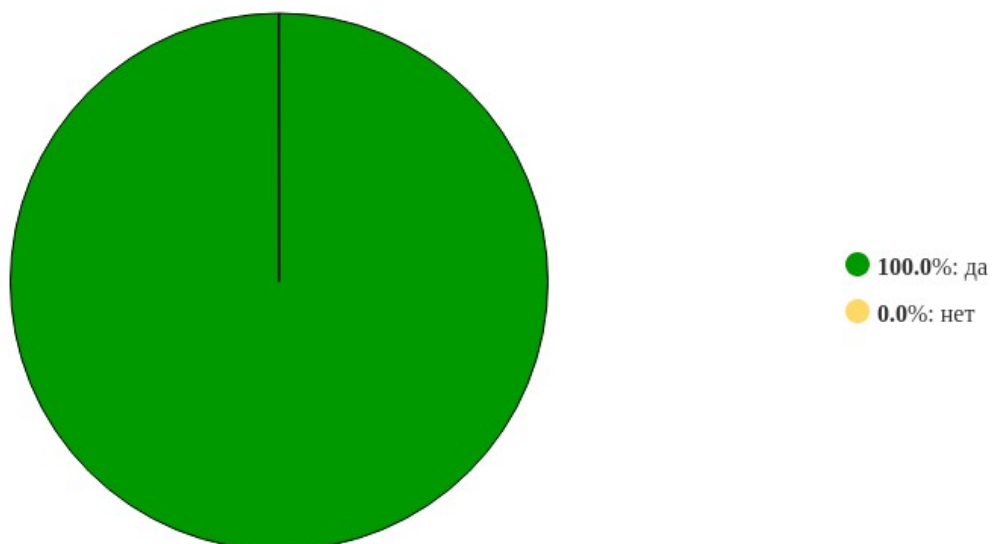


Рисунок 20 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к выбору тематики, курированию, рецензированию, принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ по образовательной программе?»

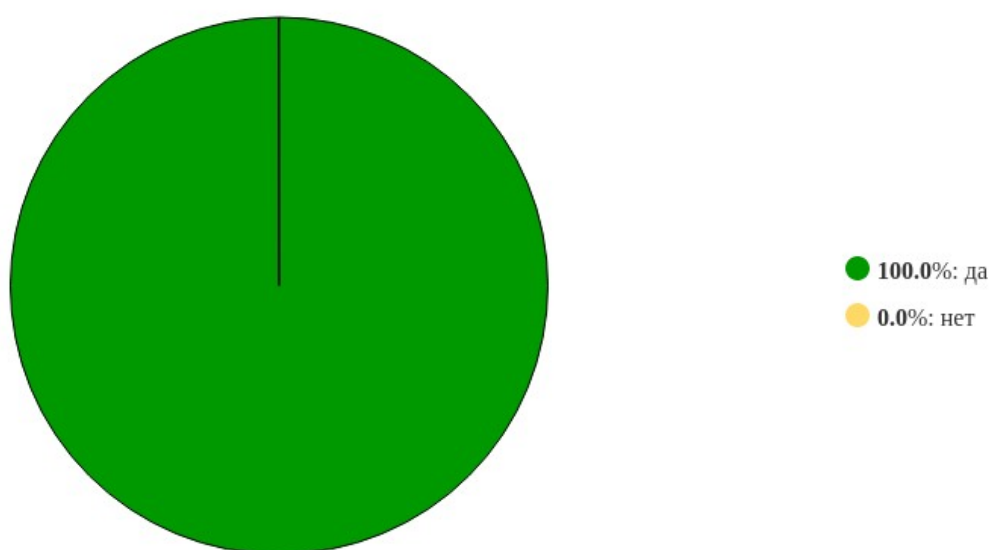


Рисунок 21 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, включены в процессе прохождения обучающимися практики, являющейся частью образовательной программы?»

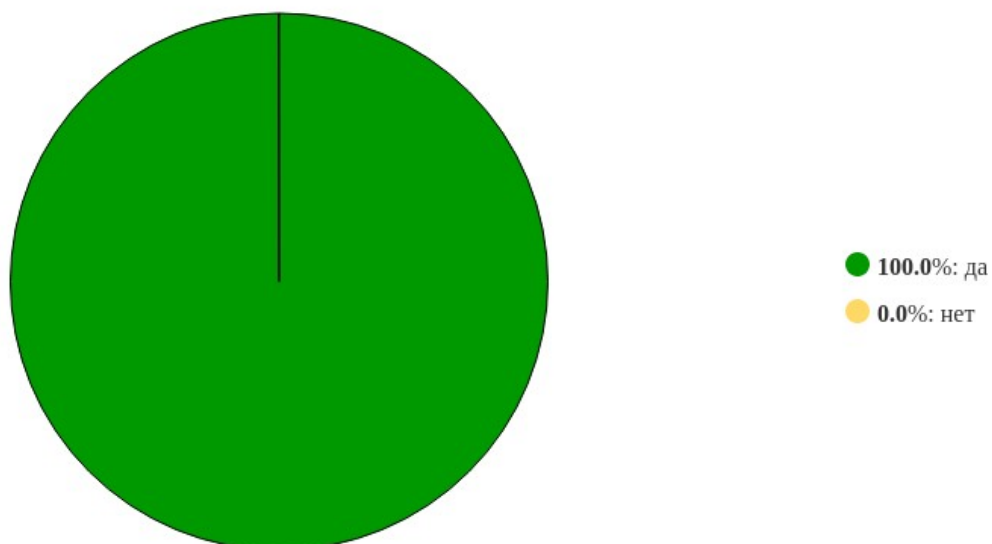


Рисунок 22 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к участию в государственной экзаменационной комиссии?»

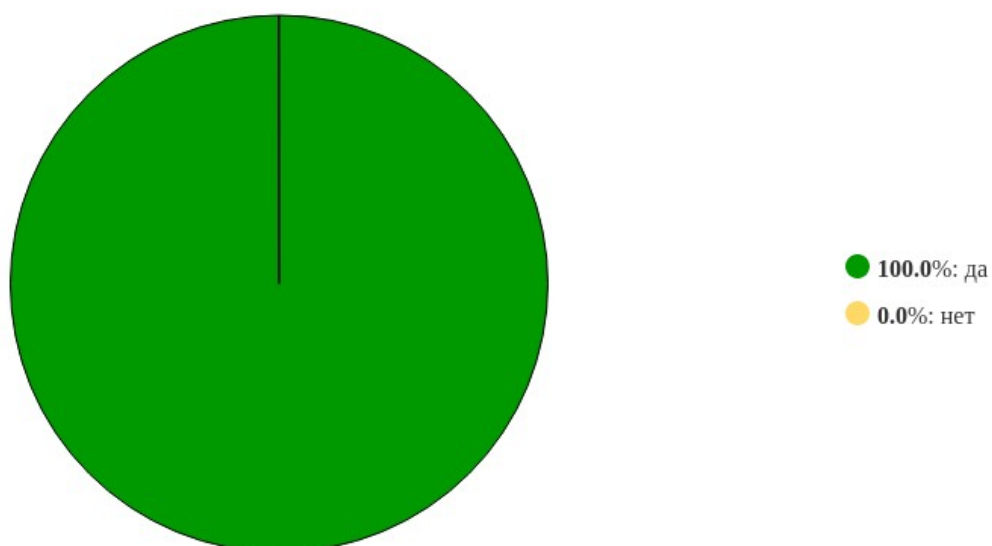


Рисунок 23 - Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворены ли Вы организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы?»

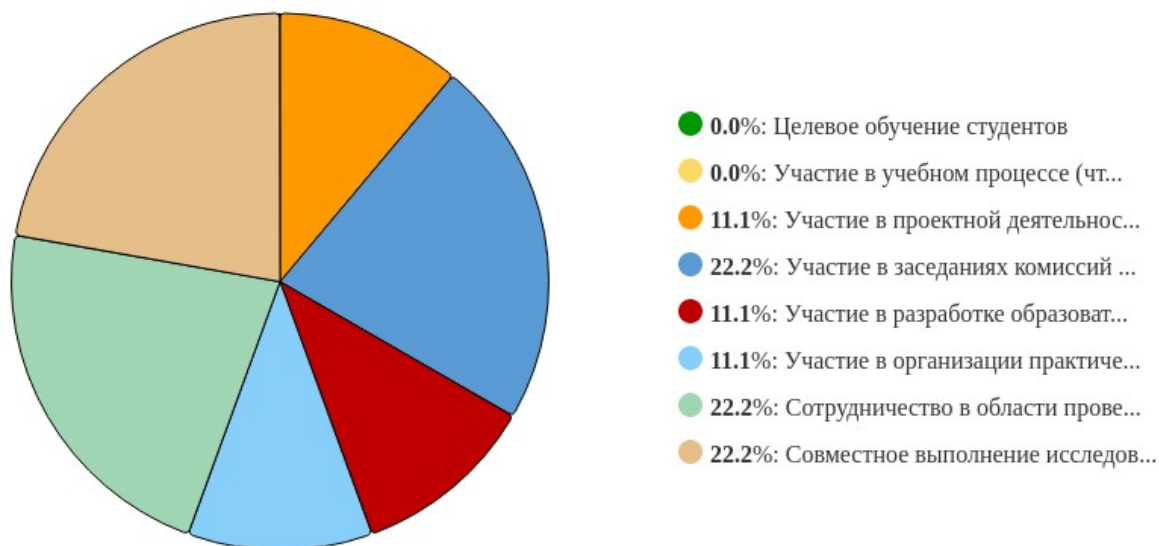


Рисунок 24 - Распределение ответов на вопрос:
«В каком направлении Ваша организация хотела бы развивать сотрудничество с Мининским университетом?»

1.2 Выводы по блоку вопросов

В группе вопросов "Общий блок вопросов" наблюдается следующая картина: все респонденты указали, что в их организациях трудоустроены выпускники Мининского университета. При этом, востребованы выпускники различных направлений подготовки, включая теологию и другие (указанные респондентами как "другое"). Работодатели высоко оценивают соответствие образовательных программ требованиям рынка труда (оценки 9 и 10 по 10-балльной шкале). Также, респонденты удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников, отмечая их теоретическую и практическую подготовку на высоком уровне (оценки 5 и 10 по 5-балльной шкале). Среди основных требований к выпускникам выделяют наличие профессиональных компетенций и способность к самостоятельному решению поставленных задач. Планируется дальнейшее трудоустройство выпускников Мининского университета. Сильными сторонами подготовки выпускников являются соответствие профессиональному стандарту, высокий уровень теоретической и практической подготовки. К недостаткам отнесено отсутствие чего-либо. Работодатели предоставляют возможность оценки содержания, организации и качества учебного процесса, а также привлекаются к проведению мастер-классов и тренингов, выбору тематики, курированию и рецензированию выпускных квалификационных работ, а также включены в процесс прохождения практик, являющихся частью образовательной программы. Организации заинтересованы в развитии сотрудничества с университетом в различных направлениях, включая участие в проектной деятельности, заседаниях комиссий по защите выпускных квалификационных работ, разработке образовательных программ, организации

практической подготовки и проведении научных исследований, а также совместном выполнении исследовательских проектов.

2. Выводы и рекомендации

Обобщая результаты анкетирования, можно отметить, что работодатели в целом положительно оценивают подготовку выпускников Мининского университета. Они отмечают соответствие образовательных программ требованиям рынка труда, а также высокий уровень теоретической и практической подготовки выпускников. Важным фактором является и то, что организации планируют дальнейшее трудоустройство выпускников данного университета. Вместе с тем, анкетирование выявило некоторые области, требующие внимания. Например, было указано на отсутствие каких-либо недостатков в подготовке выпускников, что может свидетельствовать о необходимости более глубокого анализа и выявления потенциальных зон для улучшения. Для повышения эффективности сотрудничества между университетом и работодателями рекомендуется усилить взаимодействие в процессе разработки и актуализации образовательных программ, чтобы они максимально соответствовали потребностям рынка труда. Также, целесообразно расширить участие работодателей в практической подготовке студентов, например, путем организации стажировок и мастер-классов. Кроме того, важно проводить регулярный мониторинг удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников и оперативно реагировать на их замечания и предложения. Это позволит университету постоянно совершенствовать образовательный процесс и готовить востребованных специалистов.