АНАЛИЗ

оценки удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по специальности 44.02.01 Дошкольное образование ОГБПОУ «Смоленский педагогический колледж» 2026 г.

Анкетирование работодателей, сотрудничающих с Колледжем в рамках реализации образовательных программ среднего профессионального образования, в целях мониторинга их мнения о качестве подготовки выпускников является одной из форм внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) ОГБПОУ «Смоленский педагогический колледж».

Целью анкетирования является получение максимально объективной информации об оценке работодателями качества подготовки выпускников Колледжа, степени их соответствия требованиям организаций-заказчиков кадров, а также о результатах взаимодействия с Колледжем в ходе организации производственной практики и содействия трудоустройству выпускников.

Задачи анкетирования:

- выявление соответствия качества подготовки выпускников требованиям работодателей и рынка труда;
- определение направлений совершенствования содержания образовательных программ и организации производственной практики;
- развитие сотрудничества Колледжа с организациями – потенциальными заказчиками кадров.

При анкетировании, проведенном в 2026 году, опрошено 17 работодателей города Смоленска и Смоленской области.

Анализ раздела «Условия работы молодых специалистов в организациях-работодателях»:

- уровень оплаты труда молодого специалиста: по данным работодателей, размер оплаты труда выпускников составляет от 27,1 до 45 тыс. рублей (чаще всего – 35 до 45 тыс. рублей); при этом 2 работодателя (13,3% ответивших) оценили уровень оплаты труда как низкий, 1 (6,7%) – как средний, 1 (6,7%) – как высокий;
- дополнительные социальные гарантии молодым специалистам предоставляют 11 работодателей (73,3% ответивших): денежные доплаты молодым специалистам (в том числе повышенные – за диплом с отличием), компенсационные выплаты, оплачиваемый больничный; 1 работодатель предоставляет возможность получения жилья (коммерческий или социальный найм от администрации города);

- перспективы профессионального роста молодого специалиста в организации отмечают 100% работодателей, имеющих выпускников в штате;
- наставник закреплен за молодым педагогом в 100% организаций-работодателей.

Анализ раздела «Оценка уровня теоретической подготовки выпускников» (по 10-балльной шкале):

- удовлетворенность актуальностью теоретических знаний выпускников: высокий уровень – 73,3% опрошенных, средний – 26,7%, низкий – 0%;
- удовлетворенность умением применять теоретические знания в профессиональной деятельности: высокий уровень – 66,7% опрошенных, средний – 33,3%, низкий – 0%.

Анализ раздела «Оценка уровня практической подготовки выпускников» (по 10-балльной шкале):

- удовлетворенность достаточностью практической подготовки выпускников для практического применения: высокий уровень – 73,3% опрошенных, средний – 20,0%, низкий – 6,7%;
- удовлетворенность умением применять полученные знания и умения в нестандартных ситуациях: высокий уровень — 73,3% опрошенных, средний – 13,3%, низкий – 13,3%.

Анализ раздела «Оценка способности выпускников к адаптации в организации» (по 10-балльной шкале):

- успешность адаптации выпускника за первые 4 месяца работы: высокий уровень – 86,7% опрошенных, средний – 13,3%, низкий — 0%;
- стрессоустойчивость выпускников: высокий уровень – 60,0% опрошенных, средний – 40,0%, низкий – 0%;
- умение восстанавливать силы (работоспособность): высокий уровень – 73,3% опрошенных, средний – 26,7%, низкий – 0%.

Анализ раздела «Оценка коммуникативных качеств выпускников» (по 10-балльной шкале):

- способность налаживать контакты в коллективе: высокий уровень – 73,3% опрошенных, средний – 26,7%, низкий – 0%;
- культура общения: высокий уровень – 86,7% опрошенных, средний – 13,3%, низкий – 0%;
- способность выстраивать контакты с потребителями услуг учреждения: высокий уровень – 80,0% опрошенных, средний – 13,3%, низкий – 6,7%.

Анализ раздела «Оценка дисциплины и исполнительности выпускников» (по 10-балльной шкале):

- выполнение должностных обязанностей: высокий уровень – 86,7% опрошенных, средний – 13,3%, низкий – 0%;

- строгое соблюдение внутренней дисциплины: высокий уровень – 86,7% опрошенных, средний – 13,3%, низкий – 0%.

Анализ раздела «Оценка дополнительных знаний и умений выпускников» (по 10-балльной шкале):

- знание инновационных методов и технологий: высокий уровень – 73,3% опрошенных, средний – 26,7%, низкий — 0%;
- владение информационными технологиями: высокий уровень – 93,3% опрошенных, средний – 6,7%, низкий – 0%.

Общая оценка качества подготовки выпускников:

- средний балл удовлетворенности работодателей по всем оценочным позициям анкеты составил 9,3 балла из 10 возможных;
- все работодатели, давшие ответ на итоговые вопросы анкеты (16 из 17 опрошенных, 94,1%), намерены принимать выпускников Колледжа на работу в настоящее время и в будущем и рекомендовать их другим работодателям.

Вывод: работодатели высоко оценивают качество подготовки выпускников Колледжа: средний показатель высокого уровня удовлетворенности по всем оценочным позициям анкеты составляет 77,6%, совокупная доля положительных оценок (высокий и средний уровни) – 98,1%. Наиболее высокие показатели наблюдаются в оценке владения выпускниками информационными технологиями (93,3%), успешности адаптации за первые 4 месяца работы (86,7%), культуры общения (86,7%), выполнения должностных обязанностей (86,7%), соблюдения внутренней дисциплины (86,7%). Положительные оценки подтверждают востребованность выпускников Колледжа на рынке труда: за последние 5 лет работодателями принято 65 выпускников, все работодатели отмечают наличие перспектив профессионального роста и наставничества для молодых специалистов.

Вместе с тем наименьшую удовлетворенность (высокий уровень ниже 75%) вызывают: стрессоустойчивость выпускников (60,0%, при этом средний уровень – 40,0% – наибольший по анкете), умение применять теоретические знания в профессиональной деятельности (66,7%), умение применять знания и умения в нестандартных ситуациях (73,3%, при этом низкий уровень – 13,3% – наибольший по анкете), достаточность практической подготовки для практического применения (73,3%, низкий уровень – 6,7%), актуальность теоретических знаний (73,3%), умение восстанавливать силы (73,3%), способность налаживать контакты в коллективе (73,3%), знание инновационных методов и технологий (73,3%). Это свидетельствует о необходимости усиления практико-ориентированной составляющей подготовки, развития у обучающихся гибких навыков (стрессоустойчивость, работа в изменяющихся условиях) и более тесного включения работодателей в оценку качества подготовки.

С целью повышения качества подготовки выпускников и укрепления взаимодействия с работодателями запланированы следующие мероприятия:

- усиление практико-ориентированной составляющей образовательных программ: расширение применения кейсов, моделирование нестандартных профессиональных ситуаций на учебных занятиях и в ходе практики;
- развитие у обучающихся гибких навыков (стрессоустойчивость, саморегуляция, коммуникация) в рамках внеурочной деятельности и психологического сопровождения;
- актуализация содержания рабочих программ учебных дисциплин и модулей с учетом предложений работодателей и современных инновационных технологий;
- расширение участия работодателей в оценке качества подготовки: привлечение представителей организаций к работе государственных экзаменационных комиссий, к оценке результатов производственной практики;
- развитие системы наставничества и сопровождения выпускников в первый год работы, поддержание обратной связи с организациями-работодателями;
- обсуждение результатов анкетирования на заседаниях кафедр и педагогическом совете, использование их для корректировки организации образовательной деятельности.

Заместитель директора по УПР М.Н. Павлова