

**Аналитическая справка
по результатам анкетирования работодателей и их
объединений, иных юридических и(или) физических
лиц об удовлетворенности качеством образования по
образовательным программам
ГБПОУ РО «БККПТ имени Героя Советского союза
Быкова Бориса Ивановича»»**

С целью мониторинга удовлетворенности работодателей качеством работодателей и их объединений, иных юридических и(или) физических лиц об удовлетворенности качеством образования по образовательным программам, в том числе к квалификации обучающихся по профессиям, реализуемым в ГБПОУ РО «БККПТ имени Героя Советского союза Быкова Бориса Ивановича»» было проведено анкетирование работодателей (социальных партнеров техникума) с использованием гугл форм. В исследованиях приняли участие 11 респондентов - социальные партнеры образовательного учреждения:

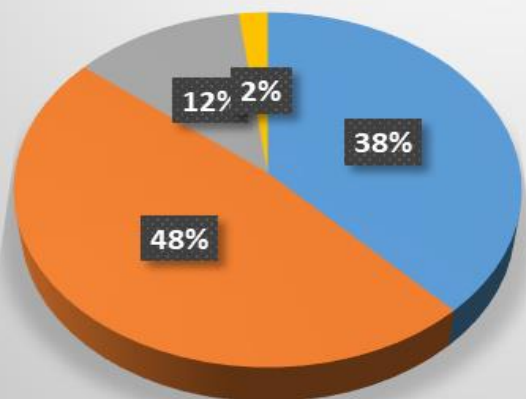
| № | Организация – база проведения практики | Основание | Адрес |
|----|---|--|--|
| 1 | КФХ «Степь» | Договор о социальном партнерстве №100 от 23.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, х. Усть-Быстрый |
| 2 | КФХ «Азов» | Договор о социальном партнерстве №99 от 23.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, х. Ленин |
| 3 | ООО «Северское» | Договор о социальном партнерстве №96 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, п. Коксовый, ул. Южная |
| 4 | Общество с ограниченной ответственностью «Заготзерно Горняцкий» | Договор о социальном партнерстве №95 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, п. Горняцкий, ул. Вдовенко, 56а |
| 5 | АО «Дружба» | Договор о социальном партнерстве №94 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, х. Нижнепов, ул. Школьная, 20а |
| 6 | КФХ Щербаков Петр Михайлович | Договор о социальном партнерстве №93 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, х. Богураев, ул. Центральная |
| 7 | Завод «Железобетонных изделий» | Договор о социальном партнерстве №92 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, п. Коксовый, ул. Котовского, 4 |
| 8 | ООО «РосАгро» | Договор о социальном партнерстве №91 от 20.05.2022 г. | Ростовская обл., г. Белая Калитва, ул. Российская, 302 |
| 9 | ИП (ГКФХ) Шурупов Валерий Михайлович | Договор о социальном партнерстве №220 от 18.11.2022 г. | Ростовская обл., Белокалитвинский район, с. Литвиновка, пер. Больничный, 6 кв. 7 |
| 10 | Индивидуальный предприниматель Калашникова Наталья Викторовна | Договор о социальном партнерстве №98 от 23.05.2022 г. | Ростовская обл., г. Белая Калитва, ул. Обороны, д.29, кв.2 |
| 11 | ИП Позднышева Вера Васильевна | Договор о социальном партнерстве №97 от 23.05.2022 г. | Ростовская обл., г. Белая Калитва, ул. Мичурина, 56 |

Период проведения: июнь 2023 г.

Оценка – 4 бальная шкала. Интерпретация результатов проводилась согласно таблице «Соответствие оценки уровню удовлетворенности работодателей к качеству подготовки обучающихся»:

| Оценки в баллах и критериях | Характеристика оценки | Уровень удовлетворенности работодателей |
|---|---|--|
| <p>«5» - отлично или удовлетворенность полная</p> | <p>Данная оценки свидетельствует о высокой степени удовлетворенности работодателей, что соответствует высокому уровню качества подготовки обучающихся к профессиональной деятельности и наличия конкурентных преимуществ в техникуме</p> | <p>Высокая</p> |
| <p>«4» - хорошо или в большей степени удовлетворен</p> | <p>Данное значение говорит о степени удовлетворенности работодателей на уровне нормы (характеристика среднего стабильного состояния), т.е. наблюдается отсутствие ощутимых проблемных зон, но в то же время, нет явных выделяющих конкурентных преимуществ по подготовке обучающихся к профессиональной деятельности</p> | <p>Средняя или норма</p> |
| <p>«3» - удовлетворительно, посредственно или скорее не удовлетворен.</p> | <p>Данное значение свидетельствует о слабом уровне удовлетворенности работодателей качеством подготовки обучающихся (слабая сторона индикатора) и указывает на необходимость обратить особое внимание руководству на те аспекты деятельности, которые получили столь низкое оценочное значение, поскольку они являются проблемной зоной</p> | <p>Ниже среднего</p> |
| <p>«2» - плохо, неудовлетворительно или абсолютно не удовлетворен</p> | <p>Данное значение свидетельствует о крайне низком уровне удовлетворенности работодателей качеством подготовки обучающихся по конкретному индикатору (риск индикатора), нужны срочные меры по устранению проблемных зон</p> | <p>Низкая или уровень риска, требующая срочных мер</p> |

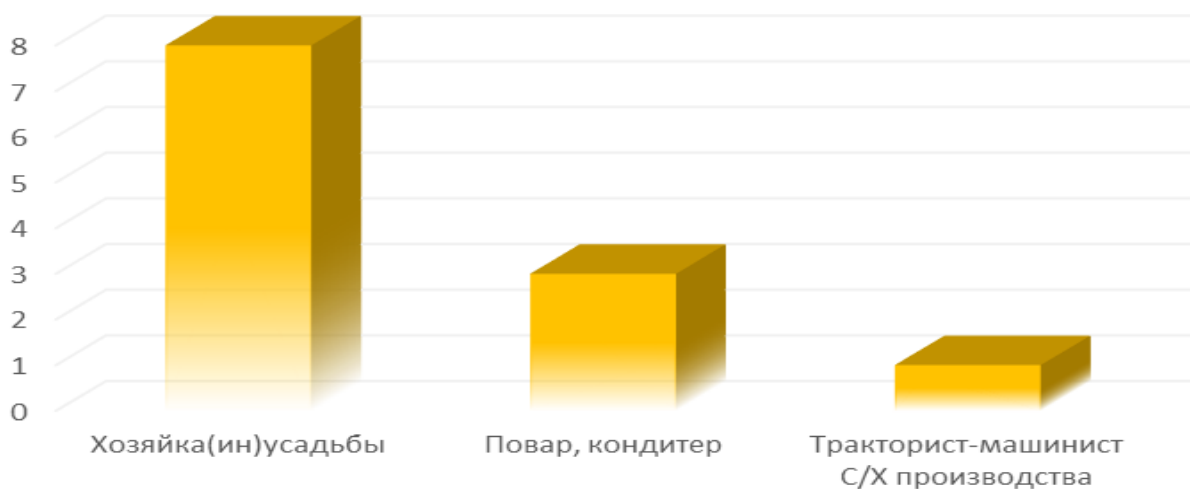
Удовлетворенность специалистов качеством подготовки обучающихся техникума



- «5» - отлично или удовлетворенность полная
- «4» - хорошо или в большей степени удовлетворен
- «3» - удовлетворительно, посредственно или скорее не удовлетворен
- «2» - плохо, неудовлетворительно или абсолютно не удовлетворен

Абсолютно неудовлетворенных, качеством подготовки обучающихся практически нет. Если рассмотреть отдельно показатель «Скорее не удовлетворен» (уровень ниже среднего) по профессиям (этот показатель подлежит обсуждению), то самое большое количество таких оценок получили обучающиеся профессии «Хозяйка(ин)усадьбы» (8 %), затем профессии «Повар, кондитер» (3 %) и профессии «Тракторист-машинист С/Х производства» (1 %)

СКОРЕЕ НЕ УДОВЛЕТВОРЕНЫ

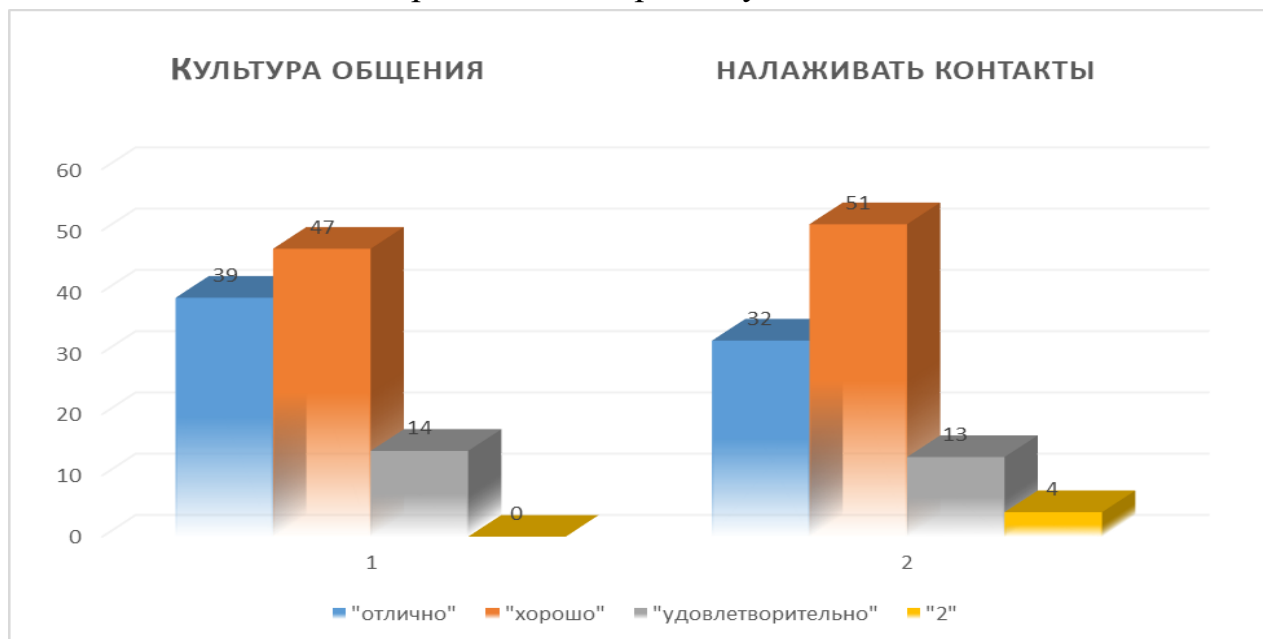


При анализе компонентов понятия «качество подготовки» (теоретические знания, практические умения и функциональные навыки),

знания обучающихся оценены чуть выше, чем практические умения и функциональные навыки:

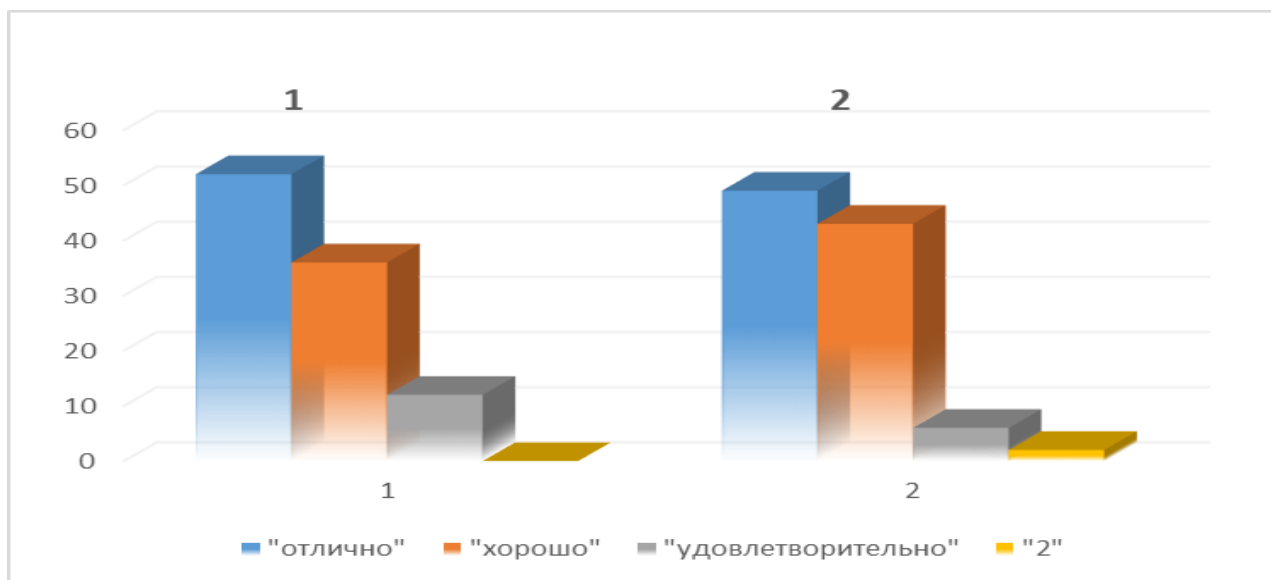


Следующий блок оценивания составляли коммуникативные способности обучающихся – это культура общения и их способность налаживать контакты в коллективе. Культура общения обучающихся - это достаточно сложный показатель в оценке и чаще всего оценивается по наличию навыка «минимального стандарта общения» у обучающихся (стандарт общения с клиентом, заказчиком в разных ситуациях, коллегами и прочее) с учетом этикодеонтологических требований к процессу общения.



По профессии, самое большое количество оценок «Отлично» по этим двум параметрам получили обучающиеся профессии «Повар, кондитер».

Оценка дисциплинированности выпускников



1- «Выполнение должностных обязанностей»

2- «Соблюдение внутренней дисциплины»

Самый высокий процент оценок «Отлично» по данным двум параметрам получили выпускники профессии «Тракторист-машинист С/Х производства».



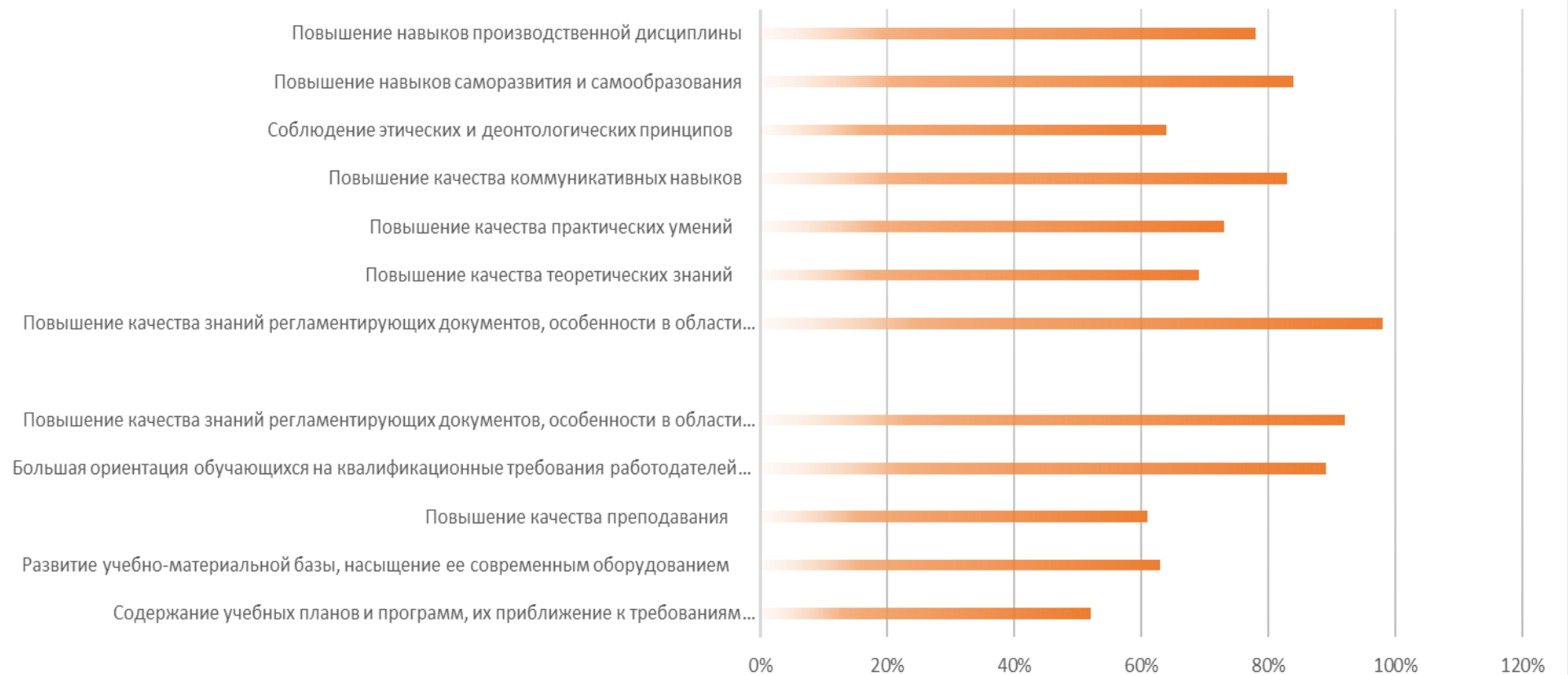
При анализе по профессиям, самый высокий уровень практической и теоретической подготовки, по отношению к другим профессиям, отмечается у обучающихся профессии «Повар, кондитер».

С целью определения слабых сторон в организации образовательного процесса в техникуме и выработки рекомендаций по их устранению респондентам было предложено выбрать или отметить аспекты деятельности образовательного учреждения из 12 параметров, которые по их мнению нуждаются в совершенствовании для повышения качества подготовки специалистов СПО.

**Аспекты деятельности техникума, требующие совершенствования
в первую очередь, по мнению работодателей, в %**

| № п/п | Позиция | (да) |
|--------------|--|-------------|
| 1 | Содержание учебных планов и программ, их приближение к требованиям работодателей | 52 % |
| 2 | Развитие учебно-материальной базы, насыщение ее современным оборудованием | 63 % |
| 3 | Повышение качества преподавания | 61 % |
| 4 | Большая ориентация обучающихся на квалификационные требования работодателей и профстандарта | 89 % |
| 5 | Повышение качества знаний регламентирующих документов, особенности в области обеспечения санэпидрежима; | 92 % |
| 6 | Повышение качества знаний регламентирующих документов, особенности в области применения профессиональных навыков | 98 % |
| 7 | Повышение качества теоретических знаний | 69 % |
| 8 | Повышение качества практических умений | 73 % |
| 9 | Повышение качества коммуникативных навыков | 83 % |
| 10 | Соблюдение этических и деонтологических принципов | 64 % |
| 11 | Повышение навыков саморазвития и самообразования | 84 % |
| 12 | Повышение навыков производственной дисциплины | 78 % |

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ТЕХНИКУМА, ТРЕБУЮЩАЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ, ПО МНЕНИЮ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, В %



При ранжировании по приоритетам, первичным приоритетом для совершенствования обладают следующие направления:

- Повышение качества знаний регламентирующих документов, особенности в области применения профессиональных навыков;
- Большая ориентация обучающихся на квалификационные требования работодателей и профстандарта ;
- ориентация обучающихся на квалификационные требования работодателей и профстандарта.

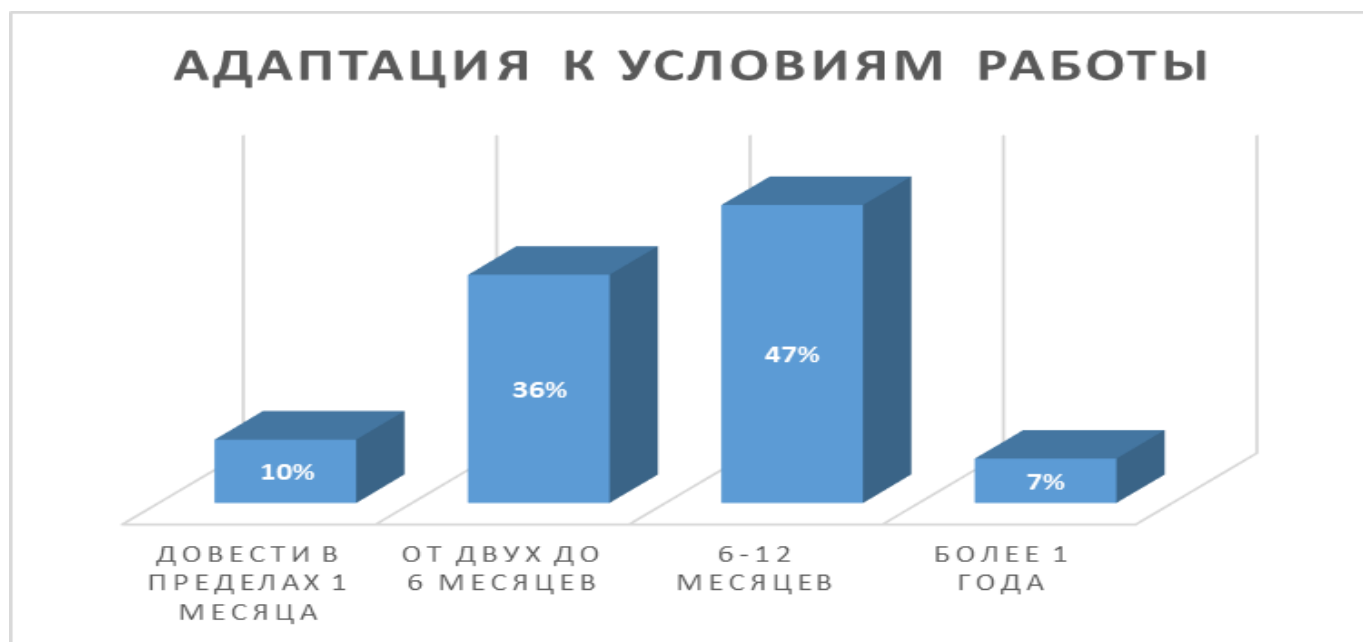
Повышение качества преподавания является важнейшим аспектом качества подготовки обучающихся и поскольку данный аспект отметили 61% работодателей, сделан подробный анализ оценки качества преподавания по профессиям. Необходимо отметить, что здесь под «качеством преподавания» имеется в виду, преимущественно, качество преподавания профессиональных модулей и некоторых общепрофессиональных дисциплин, специфичных для конкретной профессии.

При фокусированном интервью, работодатели часто обращают внимание на знания обучающихся действующих нормативных документов.

За последние два года, осязаемое влияние на качество формирования умений и навыков у обучающихся оказало проведение практической подготовки дистанционно во время пандемийных ограничений. Кроме того, из-за нехватки специалистов рабочих профессий, число работающих обучающихся из года в год неуклонно растет (особенно это касается профессии «Тракторист-машинист С/Х производства» и «Повар, кондитер»). В связи с этим, наблюдаются пропуски занятий, в том числе практических, что негативно влияет на качество подготовки обучающихся.

Формирование коммуникативных навыков и особого этико-деонтологического поведения у обучающихся всегда являлись важнейшими компонентами профессиональной подготовки будущих специалистов.

В этом году впервые был изучен вопрос о затрачиваемом времени работодателями для доведения обучающегося, выпускника до полноценного работника после его трудоустройства на работу. Известно, что любое предприятие, получив нового работника, в том числе выпускника, адаптирует его к условиям работы и степень быстрой адаптации зависит от профессиональной компетентности работника/выпускника, сформированности метапредметных компетенций, личностных качеств и прочее.



Т.е. для того, чтобы обучающийся/выпускник техникума стал полноценным работником - получил опыт деятельности нужно достаточно большое время.



Готовы сотрудничать с техникумом и влиять на подготовку обучающихся 98 % потенциальных работодателей.

Сегодня, когда взаимодействие с работодателями стали более тесными и на постоянной основе, в частности: при решении вопросов обновления образовательных программ, участия работодателей в руководстве ВКР, проведении квалификационных экзаменов и других мероприятий, особо остро встает вопрос о становлении и развитии наставничества. Это становится вдвойне актуальным с ведением профессиональных стандартов, где прописаны основные требования к специалистам.

Известно, что при реализации образовательной программы основной задачей обучения в СПО является формирование практического опыта для освоения выпускниками тех профессиональных компетенций, которые необходимы для выполнения профессиональной деятельности. Говоря о практическом опыте в СПО чаще всего подразумевается формирование первичного практического опыта. Об этом можно утверждать исходя из возможностей образовательной организации по организации практического обучения, регламентированного времени обучения, потенциала конкретного обучающегося, т.е. его обучаемости и прочих реальных условий, в том числе от качества предоставления рабочих условий, обучающихся для прохождения производственной практики на базах.

В то же время, если сделать анализ требований ФГОС СПО и ПС – то можно увидеть разницу в требованиях, т.е. есть достаточно большой разрыв между этими требованиями. По ФГОС СПО у выпускника должна быть готовность к выполнению определенных видов профессиональной деятельности, регламентированных

стандартами. А профессиональный стандарт требует «опыт работы или опыт деятельности». Опыт – это результат трудовой деятельности, который сложно получить в образовательной организации, одновременно изучая, кроме профессиональных модулей, как минимум, 10 учебных дисциплин.

Чтобы заполнить пространство между этими понятиями необходимо совместно с работодателями разработать конкретные мероприятия по формированию у обучающихся не просто первичного практического опыта, а именно «опыта деятельности».

Поэтому, в настоящее время, актуальным направлением становится организация наставничества в форме «Работодатель – обучающийся», «Работодатель – преподаватель».

Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании **опыта работы или опыта деятельности у обучающихся.**



Анализ ответов о готовности специалистов к наставничеству показал, что 39 % из участвовавших в опросе, готовы к долгосрочному по времени наставничеству, если будет им оказана методическая помощь по составлению программы наставничества.

Выводы

1. Удовлетворенность работодателей, в целом, качеством подготовки обучающихся / выпускников техникума «высокая», абсолютной неудовлетворенности нет.

2. Уровень удовлетворенности компонентами «качества подготовки» (знания, умения и навыки) можно интерпретировать, преимущественно, как «нормальный» или «средний». Уровень удовлетворенности по сформированным знаниям несколько выше, чем по умениям и функциональным навыкам.

3. При оценке коммуникативных способностей, степень удовлетворенности работодателей культурой общения и их способностью налаживать контакты в коллективе на уровне нормальных и высоких значений.

4. Удовлетворенность работодателей отношением обучающихся к выполнению должностных обязанностей можно оценить как «средняя или норма», «Соблюдение внутренней дисциплины» как «высокая».

5. Процент оценок как «Посредственная» или «Удовлетворительно», а также «Неудовлетворительно или плохо» по всем компонентам качества обучения (знания, умения, навыки) и по параметрам, оценивающим сформированность важнейших для рабочих профессий личностных качеств, находится намного ниже индикативных показателей, определенных техникумом.

6. Приоритетными направлениями для совершенствования качества образовательного процесса, по мнению работодателей, являются: развитие учебно-материальной базы, насыщение ее современным оборудованием; повышение качества практических умений; ориентация обучающихся на квалификационные требования работодателей и профстандарта; повышение качества знаний регламентирующих документов.