

**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 образовательной программе профессии «Тракторист-машинист С/Х производства», в том числе к квалификации обучающихся по профессии, реализуемой 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 – 6 – работодатели, где обучающиеся проходили производственную практику, 5- социальные партнеры образовательного учреждения:

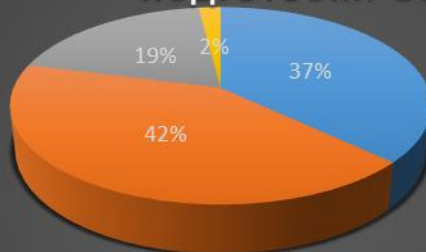
№	Организация – база проведения практики	Основание	Адрес
1	АСБ Калитва	Договор о социальном партнерстве №19 от 06.09.2021 г.	Ростовская область, Белокалитвинский р-н., х. Ильинка, пер. Пионерский, д.5
2	ТНВ «Пузанов и К»	Договор о социальном партнерстве №20 от 06.09.2021 г.	Ростовская область, Белокалитвинский р-н., х. Литвинов, ул. Набережная, д.11
3	ИП Казанников Д.В.	Договор о социальном партнерстве №21 от 03.09.2021 г.	Ростовская область, Белокалитвинский р-н., п. Коксовый
4	ИП Пузанов В.В.	Договор о социальном партнерстве №22 от 03.09.2021 г.	Ростовская область, Белокалитвинский р-н., х. Поцелуев
5	ООО «Гладышев и К»	Договор о социальном партнерстве №23 от 03.09.2021 г.	Ростовская область, Белокалитвинский р-н., х. Мечетный, ул. Кочевань, 20

Период проведения: июнь 2022 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

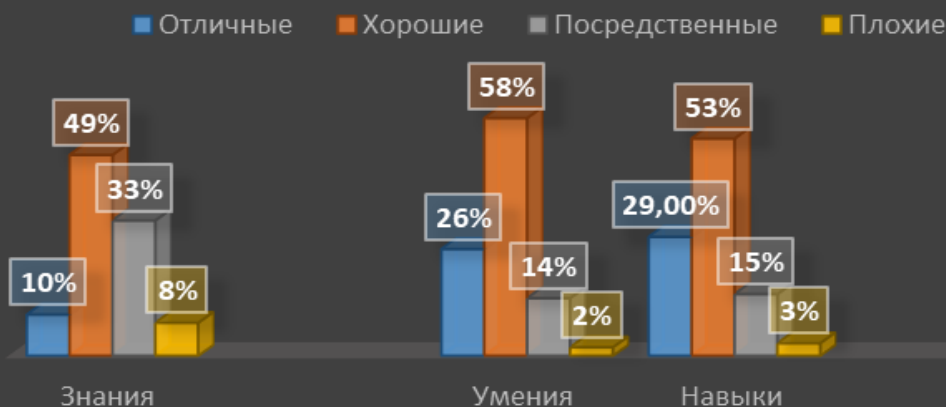


- «5» - отлично или удовлетворенность полная
- «4» - хорошо или в большей степени удовлетворен
- «3» - удовлетворительно, посредственно или скорее не удовлетворен
- «2» - плохо, неудовлетворительно или абсолютно не удовлетворен

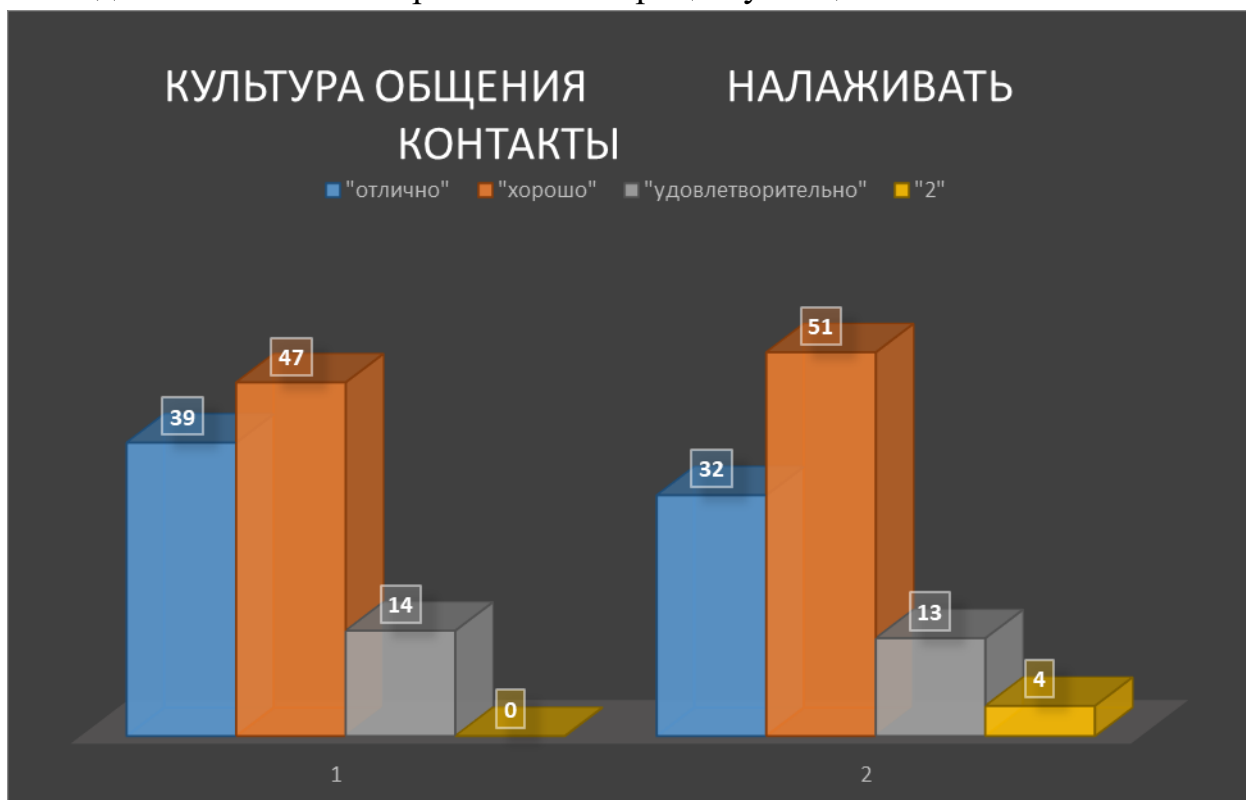
Абсолютно неудовлетворенных, качеством подготовки обучающихся практически нет.

При анализе компонентов понятия «качество подготовки» (теоретические знания, практические умения и функциональные навыки), знания обучающихся оценены чуть выше, чем практические умения и функциональные навыки:

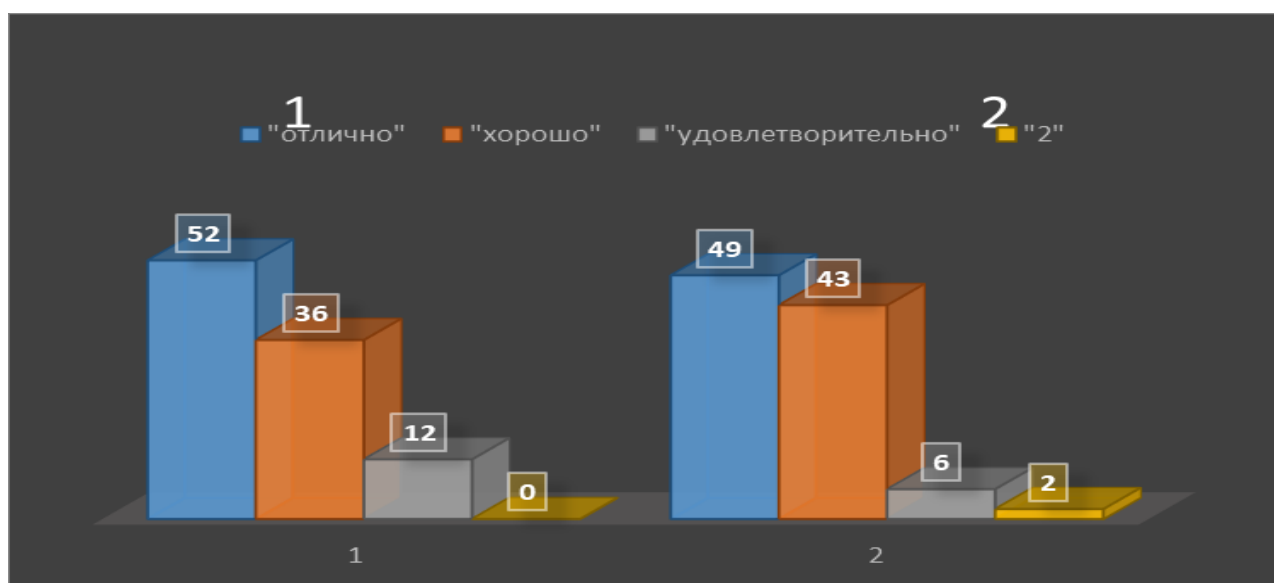
ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ, В %



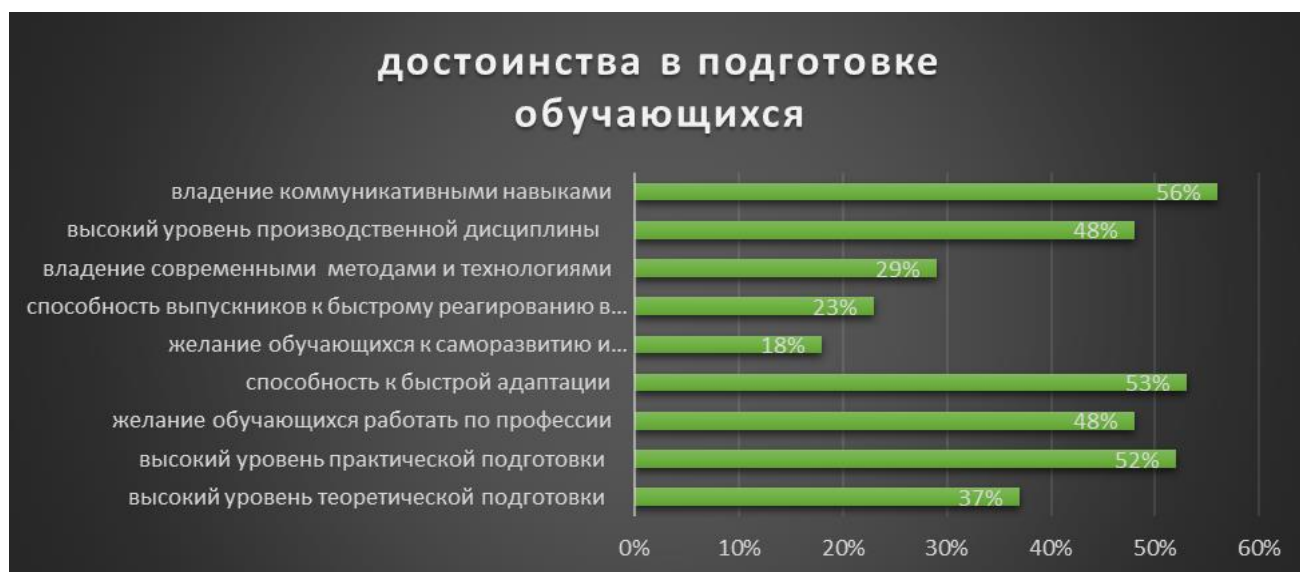
Следующий блок оценивания составляли коммуникативные способности обучающихся – это культура общения и их способность налаживать контакты в коллективе. Культура общения обучающихся - это достаточно сложный показатель в оценке и чаще всего оценивается по наличию навыка «минимального стандарта общения»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



Оценка дисциплинированности выпускников



- 1- «Выполнение должностных обязанностей»
- 2- «Соблюдение внутренней дисциплины»



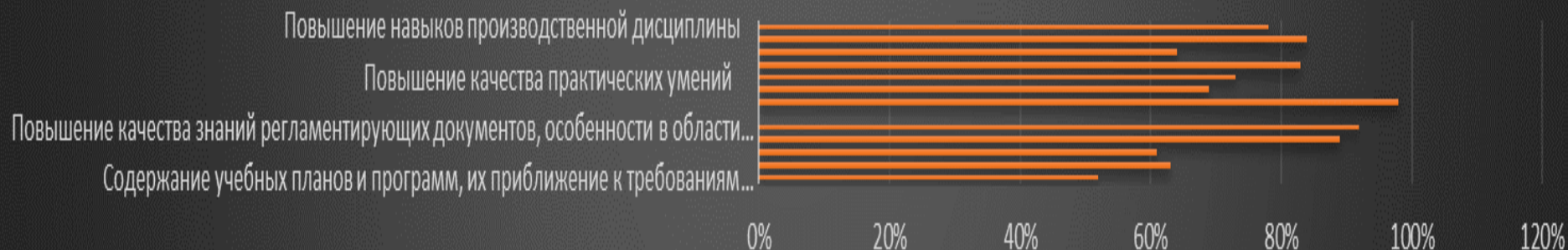
С целью определения слабых сторон в организации образовательного процесса в техникуме и выработки рекомендаций по их устранению респондентам было предложено выбрать или отметить аспекты деятельности образовательного учреждения из 12 параметров, которые по их мнению нуждаются в совершенствовании для повышения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

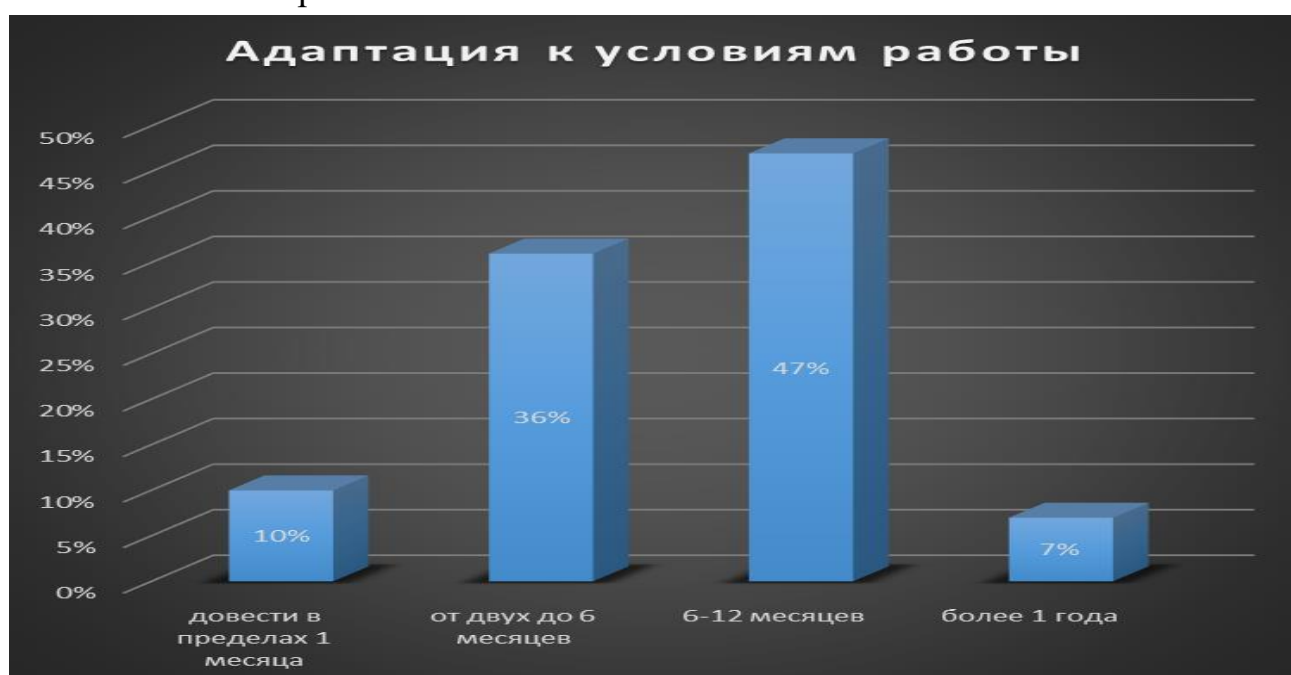
Повышение качества преподавания является важнейшим аспектом качества подготовки обучающихся и поскольку данный аспект отметили более 60 % работодателей, сделан подробный анализ оценки качества преподавания по профессии. Необходимо отметить, что здесь под «качеством преподавания» имеется в виду, преимущественно, 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.

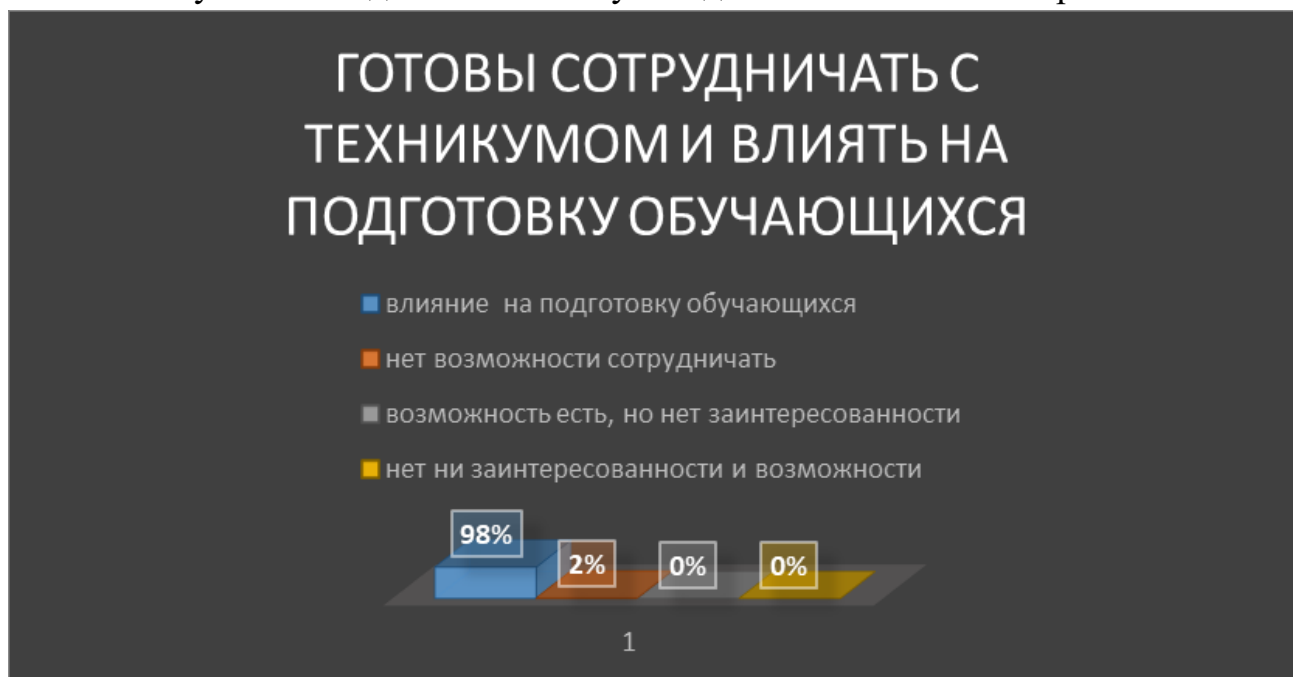
За последние два года, ошутимое влияние на качество формирования умений и навыков у обучающихся оказало проведение практической подготовки дистанционно во время пандемийных ограничений. Кроме того, из-за нехватки специалистов рабочих профессий, число работающих обучающихся из года в год неуклонно растет. 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.

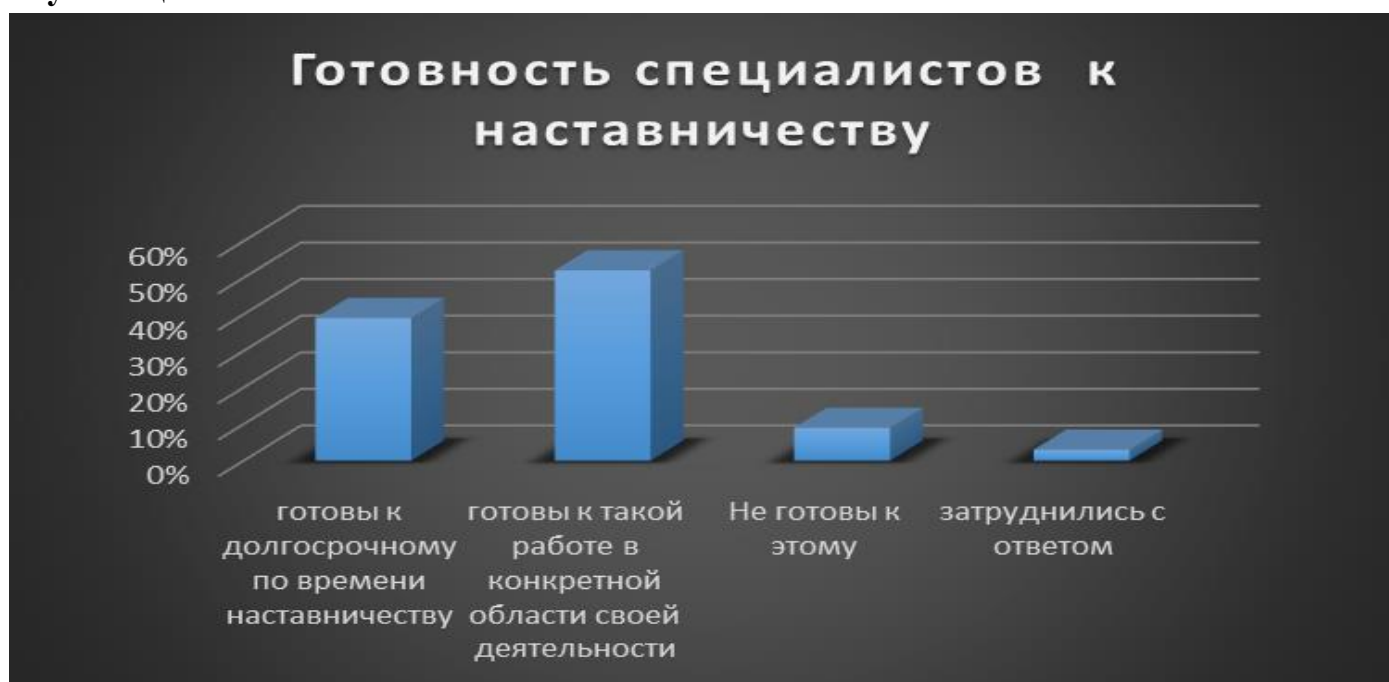
В то же время, если сделать анализ требований ФГОС СПО и ПС – то можно увидеть разницу в требованиях, т.е. есть достаточно большой разрыв между этими требованиями. По ФГОС СПО у выпускника должна быть готовность к выполнению

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 более 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.