



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

ОТЧЕТ  
о выполнении  
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА

**«ВЫПУСКНИК МГППУ»**

Совместный проект  
отдела по учебной работе  
отдела по информационной политике и связям с общественностью  
отдела содействия трудоустройству выпускников

2021 год

## СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

### Руководители работ:

Начальник отдела по учебной работе, канд.  
психол. наук

А.А. Лисицына  
(введение, основная часть,  
заключение)

Начальник отдела содействия  
трудоустройству выпускников

А.М. Терехова  
(введение, основная часть,  
заключение)

Начальник отдела по информационной  
политике и связям с общественностью, канд.  
филол. наук

Ф.С. Эркенова  
(введение, основная часть,  
заключение)

### Исполнители:

Начальник отдела планирования и  
сопровождения научных проектов и  
мероприятий

Е.В. Аржаных  
(основная часть)

Старший научный сотрудник отдела  
планирования и сопровождения научных  
проектов

О.Н. Андреева  
(основная часть)

Доцент кафедры теоретических основ  
социальной психологии факультета  
«Социальная психология», канд. психол.  
наук

М.Н. Расходчикова (основная  
часть)

Программист отдела по информационной  
политике и связям с общественностью

К.В. Крепкий  
(основная часть)

Корреспондент отдела по информационной  
политике и связям с общественностью

Н.В. Шинкаренко  
(основная часть)

Оператор сектора визуальных коммуникаций  
отдела по информационной политике и  
связям с общественностью

С.И. Белоусов  
(основная часть)

Специалист по УМР отдела по учебной  
работе

В.Н. Волкова  
(основная часть)

Специалист по УМР отдела содействия  
трудоустройству выпускников

И.В. Футало  
(основная часть)

## РЕФЕРАТ

Отчет 111 с., 6 ч., 40 рис., 3 таб., 1 приложение.

**Ключевые слова:** выпускник, МГППУ, психология, профессиональная деятельность, профессиональные треки, удовлетворенность, образование, практика, дополнительное образование, карьера, успешный выпускник.

Настоящий документ представляет собой аналитический отчет по результатам научно-исследовательского проекта «Выпускник МГППУ», подготовленный на основе опроса выпускников 2005-2019 годов выпуска. Исследование реализовано отделом по учебной работе, отделом по информационной политике и связям с общественностью, отделом содействия трудоустройству выпускников совместно с отделом планирования и сопровождения научных проектов и мероприятий Московского государственного психолого-педагогического университета в период с 09.01.2020 по 29.12.2020 года.

**Цель исследования:** проанализировать и сформировать представление о профессиональной жизни выпускников, обучавшихся в МГППУ по психологическим и психолого-педагогическим специальностям (востребованность на рынке труда, профессиональные треки выпускников, уровень и динамика материального и нематериального вознаграждения на различных этапах профессионального самоопределения, удовлетворенность полученным образованием, роль дополнительного профессионального образования в развитии профессиональной карьеры).

**Задачи исследования:**

- Создать первичную базу данных выпускников МГППУ разных уровней образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), включающую контактные данные, основные сведения о полученном образовании, в частности о его непрерывности (в случае получения образования в МГППУ по нескольким уровням), сведения о трудоустройстве (при наличии).
- Разработать и апробировать анкету по блокам, направленным на получение информации по основным исследовательским вопросам проекта:
  1. Профессиональный трек выпускника (места работы, должность, стаж работы на каждом рабочем месте, продвижения по карьерной лестнице в рамках одной организации или перевода в другую организацию, работа в ИП, создание собственного ИП или работа в системе самозанятости (частное консультирование, работа экспертами в области психологии, работа руководителями психологических служб, руководителями в других социальных сферах и пр).
  2. Финансовое вознаграждение профессиональной деятельности (размер заработной платы в начале профессионального пути, динамика заработной платы в зависимости от

стажа и места работы, возможности получения дополнительного дохода (например, частные консультации, участие в коммерческих проектах и т.д.)

3. Определение уровня удовлетворенности полученным образованием и достаточности / недостаточности «базы знаний, умений и навыков», которые выпускники получили в процессе обучения в МГППУ.

4. Определение этапов развития профессиональной карьеры, в которые возник дефицит в «базе», и выбранные способы его компенсации.

5. Определение уровня значимости программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, роль дополнительного образования в конкретном профессиональном треке.

**Объектом исследования** являлось профессиональное развитие выпускников МГППУ.

**Предметом исследования** являлись: трудовые траектории выпускников МГППУ и их представления о собственной профессиональной реализации.

**Методы исследования:**

- анкетирование выпускников МГППУ;
- глубинные интервью с выпускниками, достигшими значительных профессиональных и финансовых достижений;
- проведение фокус-группы с целью выявления заинтересованности выпускников в продолжении взаимодействия с МГППУ.

Итоговая **реализованная выборочная совокупность** респондентов включала 844 выпускника Московского государственного психолого-педагогического университета 2005-2019 гг. выпуска.

**Основные результаты** проведенного исследования:

- создана база данных выпускников МГППУ 2005-2019 годов выпуска, включающая 7200 выпускников;
- разработана программа социологического исследования с обработкой данных с помощью методов описательной статистики;
- разработана и апробирована анкета и проведено анкетирование 7200 выпускников МГППУ 2005-2019 годов выпуска;
- массив ответов составил 844 анкеты;
- обработаны и проанализированы результаты анкетирования;
- проведено две фокус-группы, выявившие особенности взаимодействия выпускников с МГППУ и выстраивания их профессиональной карьеры;

- по результатам анкетирования определена группа успешных выпускников, с которыми проведено интервью на тему основных особенностей развития профессиональной карьеры, а также особо значимых профессиональных достижений - осуществлена видеосъемка и созданы видеоролики.
- на официальном сайте МГППУ создан раздел, содержащий видеоальбом «История успеха выпускника МГППУ»;
- организован проектный семинар по результатам исследования с целью разработки рекомендаций по модернизации учебного процесса в соответствии с пожеланиями выпускников и участников проектного семинара;
- составлен отчет по реализации проекта «Выпускник МГППУ»

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ</b> .....	2
<b>РЕФЕРАТ</b> .....	3
<b>ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ</b> .....	7
<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	8
<b>1. СОЗДАНИЕ ПЕРВИЧНОЙ БАЗЫ ДАННЫХ ВЫПУСКНИКОВ МГППУ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ.</b> .....	10
<b>2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС В РАМКАХ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА «ВЫПУСКНИК МГППУ»</b> .....	13
<b>2.1 Характеристика участников опроса</b> .....	13
<b>2.2 Образовательные траектории выпускников МГППУ (профессиональное высшее и дополнительное профессиональное образование)</b> .....	17
<b>2.3 Удовлетворенность полученным в МГППУ образованием</b> .....	26
<b>2.4 Начало профессиональной деятельности</b> .....	32
<b>2.5 Трудовая деятельность выпускников университета</b> .....	39
<b>2.6 Текущее (последнее) место работы участников опроса</b> .....	45
<b>2.7 Доходы выпускников</b> .....	53
<b>2.8 Оценка профессионального карьерного роста выпускников</b> .....	58
<b>2.9 Выводы</b> .....	66
<b>3. ФОКУС-ГРУППА С УСПЕШНЫМИ ВЫПУСКНИКАМИ МГППУ, РАБОТАЮЩИМИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ</b> .....	71
<b>4. ФОКУС-ГРУППА, ПОСВЯЩЕННАЯ ОСОБЕННОСТЯМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКНИКОВ С МГППУ</b> .....	85
<b>5. ПРОЕКТНЫЙ СЕМИНАР ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМУ ПРОЕКТУ «ВЫПУСКНИК МГППУ»</b> .....	90
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	93
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1</b> .....	97

## ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем отчете используются следующие термины с соответствующими определениями:

**Выпускник** - человек, окончивший образовательное учреждение.

**Успешный выпускник** - человек, способный реализовать себя в современных сложных условиях с высокими требованиями, в первую очередь к себе, с глубоким чувством личной ответственности.

**Профессиональный трек, карьерный трек (карьерная траектория)** - это последовательность этапов профессионального развития специалиста.

**Карьера** - успешное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельности; продвижение вверх по служебной лестнице.

**Профессиональная деятельность** - деятельность человека в рамках своей профессии и специальности в определенной сфере.

**Удовлетворенность (анг. satisfaction)** - субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизни и деятельности, жизни в целом, отношений с людьми, самих людей, в том числе, и самого себя (самооценка).

**МГППУ** - Московский государственный психолого-педагогический университет.

**Психология** - наука, изучающая закономерности возникновения, развития и функционирования психики и психической деятельности человека и групп людей.

**Образование** - система воспитания и обучения личности, а также совокупность приобретенных знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций.

**Дополнительное образование детей и взрослых** - это вид образования, направленный на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и профессиональном усовершенствовании.

## ВВЕДЕНИЕ

В ситуации высокой конкуренции на рынке образовательных услуг в сфере высшего образования каждый вуз стремится к достижению одной и той же цели – подготовке высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, востребованных на рынке труда. В связи с неблагоприятной демографической ситуацией в стране, которая привела к снижению количества поступающих, увеличением количества мест, финансируемых за счет ассигнований федерального бюджета и другими факторами, вузы должны качественно изменить, модернизировать подход к обучению по программам высшего образования и к реализации образовательных услуг.

Для этих целей проведено исследование, направленное на изучение профессиональной жизни выпускников 2005-2019 годов выпуска, обучавшихся в МГППУ по психологическим и психолого-педагогическим специальностям, их профессиональных треков, уровня оплаты труда на разных этапах профессионального становления, удовлетворенности качеством полученного образования, скоростью вхождения в профессию. Необходимо было получить реалистичные представления о ситуации на рынке труда специалистов конкретного профиля, их профессиональных и финансовых перспективах и затруднениях. Сведения, полученные в результате исследования, позволят усовершенствовать профориентационную деятельность, оптимизировать учебный процесс для формирования профессиональных компетенций на всех этапах обучения, повысить эффективность трудоустройства выпускников и привлечь их к взаимовыгодному сотрудничеству с МГППУ (профориентационная работа, роль наставников молодых специалистов, сотрудничество в научных и других проектах). Для достижения цели проекта были реализованы следующие задачи:

1. Создана первичная база данных выпускников МГППУ 2005-2019 годов выпуска разных уровней образования (бакалавриат, специалитет, магистратура), включающую контактные данные, основные сведения по полученному образованию на 7200 человек.

2. Разработана и апробирована анкета, по блокам, направленным на получение информации по основным исследовательским вопросам проекта:

- Профессиональные треки выпускника;
- Финансовое вознаграждение профессиональной деятельности;
- Определение уровня удовлетворенности полученным образованием и достаточности / недостаточности «базы знаний, умений и навыков», которые выпускники получили в процессе обучения в МГППУ;

- Определение этапов развития профессиональной карьеры, в которые возник дефицит в «базе», и выбранные способы его компенсации;
- Определение уровня значимости программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, роль дополнительного образования в конкретном профессиональном треке.

3. Проведено анкетирование 7200 выпускников, получен ответ от 844 выпускников.

4. Обработаны и проанализированы полученные результаты, выявлены закономерности и особенности профессионального становления выпускников МГППУ, обобщены сведения по уровню материального вознаграждения на разных этапах профессиональной карьеры, выявлены недостатки в процессе получения образования в МГППУ, обозначенные выпускниками.

5. Организовано проведение двух фокус-групп с обсуждением профессиональных треков выпускников, определения уровня динамики материального и нематериального вознаграждения на различных этапах профессионального самоопределения, удовлетворенности полученным образованием, роли дополнительного профессионального образования в развитии профессиональной карьеры. Выявлены: заинтересованность выпускников в дальнейшем взаимодействии с МГППУ, в совместных образовательных продуктах, в возможности участия в совместной, в том числе, научной деятельности и определении перспектив сотрудничества.

6. Организовано интервьюирование успешных выпускников МГППУ, видеосъемка короткого ролика с указанием основных особенностей развития профессиональной карьеры и перечнем особо значимых профессиональных достижений.

7. Создан раздел на официальном сайте МГППУ, содержащий альбом «Истории успеха выпускника МГППУ», а также материал, отражающий цель и задачи проекта, этапы выполнения проекта и полученные результаты.

8. Организован проектный семинар по результатам исследования с целью разработки рекомендаций по модернизации учебного процесса в соответствии с пожеланиями выпускников и участников проектного семинара.

## **1. СОЗДАНИЕ ПЕРВИЧНОЙ БАЗЫ ДАННЫХ ВЫПУСКНИКОВ МГППУ РАЗНЫХ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ.**

Для проведения опроса выпускников МГППУ 2005-2019 годов выпуска по научно-исследовательскому проекту «Выпускник МГППУ» необходимо было создать первичную базу данных выпускников МГППУ разных уровней образования.

База должна была представлять собой совокупность данных о выпускниках по параметрам: фамилия, имя, отчество, факультет, который заканчивал выпускник, год выпуска, контактные данные (мобильный телефон и электронная почта), уровень полученного образования.

При составлении первичной базы разработчики должны были учесть общие принципы сбора объективной информации о выпускниках, безопасное хранение данных и предвидеть манипуляции, которые будут проводиться в базе при работе с ней (например, закладка фильтров).

### **Этапы формирования базы**

Процесс формирования базы был разделен на 3 этапа:

**Первый этап** - этап решения концептуальных задач: определение ключевых параметров (разделов) первичной базы данных выпускников; проведение анализа уже существующих баз по трудоустройству выпускников; анализ списка тех выпускников, у которых были утеряны контактные данные; определение состава исполнителей проекта, которые будут проводить корректировку недостающих данных о выпускниках и формировать базу выпускников МГППУ для рассылки анкет респондентам.

**Второй этап** - этап логического проектирования: решение вопросов сокращения избыточности данных и дублирования действий; создание модели базы, используемой в конкретном случае, по конкретным параметрам исследования: фамилия имя, отчество выпускника, уровень образования, полученный в МГППУ (бакалавриат, специалитет, магистратура), факультет, мобильный телефон, электронная почта, год выпуска; вставка фильтров - рычагов управления базой.

**Третий этап** - этап физического проектирования — создание базы выпускников 2005-2019 годов выпуска; определение места хранения базы, определение особенностей хранения данных, определение категории сотрудников, имеющих доступ к базе данных.

В настоящее время база данных выпускников МГППУ представляет собой электронное хранилище информации на 7200 выпускников 2005-2019 годов выпуска, доступ к которой осуществляется с одного или нескольких компьютеров. Собрана формализованная информация, пригодная для последующей обработки, хранения и передачи лицам по запросу. На момент проведения опроса выпускников потенциальными потребителями

информационных ресурсов (базы данных) были исполнители проекта «Выпускник МГППУ», они же несли ответственность за хранение информации.

В ходе работы по формированию базы данных выяснилось, что у многих выпускников 2005, 2006, 2007, 2008 годов выпуска изменился телефон, у кого-то отсутствовала электронная почта. Данная группа выпускников была очень важна для проекта, поскольку по ней можно было отслеживать динамику трудоустройства, трудоустройство по специальности, динамику роста заработной платы, продвижение по карьерной лестнице в рамках одной организации или перевода в другую организацию, создание выпускниками собственного ИП или работу в системе самозанятости. Список таких выпускников составил 1000 человек.

При удаленном взаимодействии с выпускниками (телефонная связь) восстановлены электронные почты выпускников 2005-2008 годов выпуска на 85%.

Первичная база данных была создана на 9000 человек, но при первом взаимодействии, рассылке писем с приглашением участвовать в анкетировании, 1800 выпускников ответили, что на данный момент предложение не актуально. При рассылке 7200 писем и ссылок на анкетирование, исполнители Проекта получили всего лишь 280 ответов. Для привлечения большего количества выпускников было решено прибегнуть к способу удаленного взаимодействия с выпускниками, не ответившими на ссылку. Так называемые «полевые работы» Проекта существенно осложнила эпидемиологическая обстановка в России, в частности, в городе Москве.

На процесс активизации работы по сбору массива ответов исполнителями Проекта было затрачено 2 месяца. Ниже представлена таблица увеличения массива ответов в результате удаленного взаимодействия с выпускниками:

Дата	Количество анкет массива
28.04.2020	280
05.05.2020	474 - около 28 анкет в день
06.05.2020	506 - 32 анкеты за день
12.05.2020	532 - около 4-х анкет в день
13.05.2020	545 - 13 анкет за 1 день
15.05.2020	632 - около 43 анкеты в день
16.05.2020	734 - 102 анкеты за день
21.05.2020	832 - около 17 анкет в день
18.06.2020	844 - 12 анкет за 27 дней

В результате интенсивного взаимодействия исполнителей проекта «Выпускник МГППУ» с выпускниками, массив ответов пополнился на 564 анкеты, - это составляет 66,8% от общего количества ответивших выпускников.

### **Значение созданной базы**

Нужно отметить основные преимущества базы данных «Выпускник МГППУ»: актуальность, простота и удобство в использовании, защита информации, возможность расширения круга информации о выпускниках.

База данных выпускников МГППУ ежегодно может пополняться и служить хранилищем информации основных персональных данных о выпускниках. С базой можно проводить манипуляции: изменять, корректировать и дополнять сведениями о выпускниках последующих годов выпуска.

База поможет факультетам в поиске «потерянных» выпускников и непосредственном взаимодействии с ними.

Отделу содействия трудоустройству выпускников МГППУ данная база поможет привлекать выпускников к сотрудничеству по поиску новых вакансий для молодых специалистов.

## 2. СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС В РАМКАХ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО ПРОЕКТА «ВЫПУСКНИК МГППУ»

В соответствии с техническим заданием на выполнение научно-исследовательского проекта «Выпускник МГППУ», утвержденного Ученым Советом ФГБОУ ВО МГППУ, одним из этапов исследования являлось проведение анкетного онлайн-опроса (через сервис Google Forms) выпускников МГППУ, закончивших обучение в университете с 2005 по 2019 годы.

Опрос затронул такие аспекты профессиональной жизни выпускников, как востребованность на рынке труда, их профессиональные треки, уровень и динамику материального и нематериального вознаграждения на различных этапах профессионального самоопределения, удовлетворенность полученным образованием, роль дополнительного профессионального образования в развитии профессиональной карьеры.

Анкетный онлайн-опрос проводился с 27 апреля по 14 июня 2020 года. Генеральная совокупность выпускников 2005-2019 гг., с которыми имелась обратная связь (выверенные электронные адреса и телефоны), составила 7,2 тыс. чел. Им были разосланы приглашения для участия в опросе. В результате опроса было получено 844 анкеты или 12% от генеральной совокупности.

### 2.1 Характеристика участников опроса

В опросе приняли участие 844 выпускника МГППУ различных учебных подразделений университета, из них 83% женщин и 17% мужчин (рис. 2.1). В зависимости от возрастных групп, наиболее высокую активность проявили выпускники возрастных групп от 25 до 29 лет (25%), от 30 до 39 лет (26%) и выпускники младше 25 лет (22%).

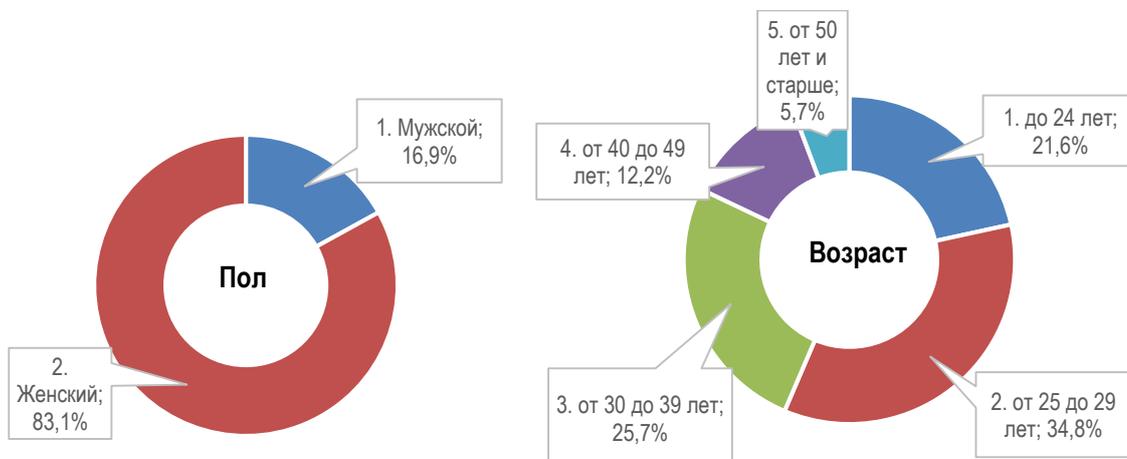


Рисунок 2.1. – Распределение респондентов по полу и возрасту, %

Большинство выпускников университета в настоящее время проживают в Москве (79%) и Московской области (17%) (рис. 2.2). Еще 3% проживают в других субъектах Российской Федерации: Республик Башкортостан и Чувашии, Краснодарского, Пермского и Ставропольского краев, Воронежской, Калужской, Липецкой, Оренбургской, Ростовской, Сахалинской и Тверской областей, а также города Санкт-Петербург. Незначительная доля (1%) участников опроса проживают за рубежом – в Испании, Белоруссии, Израиле, Китайской народной Республике, Латвии, Монголии, США, Франции и Чехии.

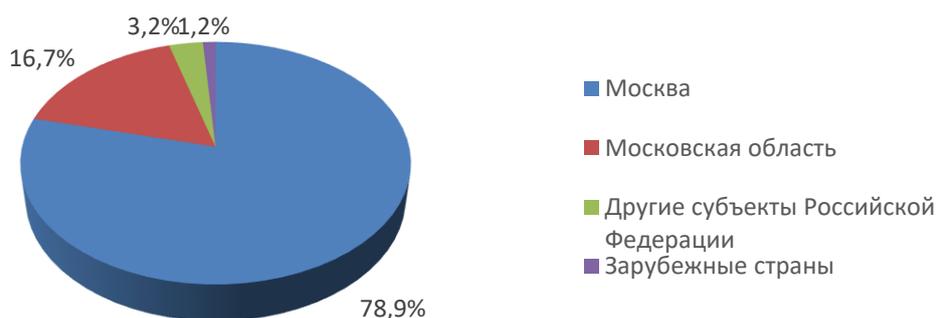


Рисунок 2.2. – Распределение респондентов по полу и возрасту, %

Как показали результаты исследования, чем позже год выпуска дипломированных специалистов, тем выше их активность в опросе (рис. 2.3). В анализе представлены результаты данных, распределенные по четырем группам в соответствии с годом окончания обучения выпускников: до 2011 года, 2011-2013 годов, 2014-2016 годов, 2017-2019 годов.

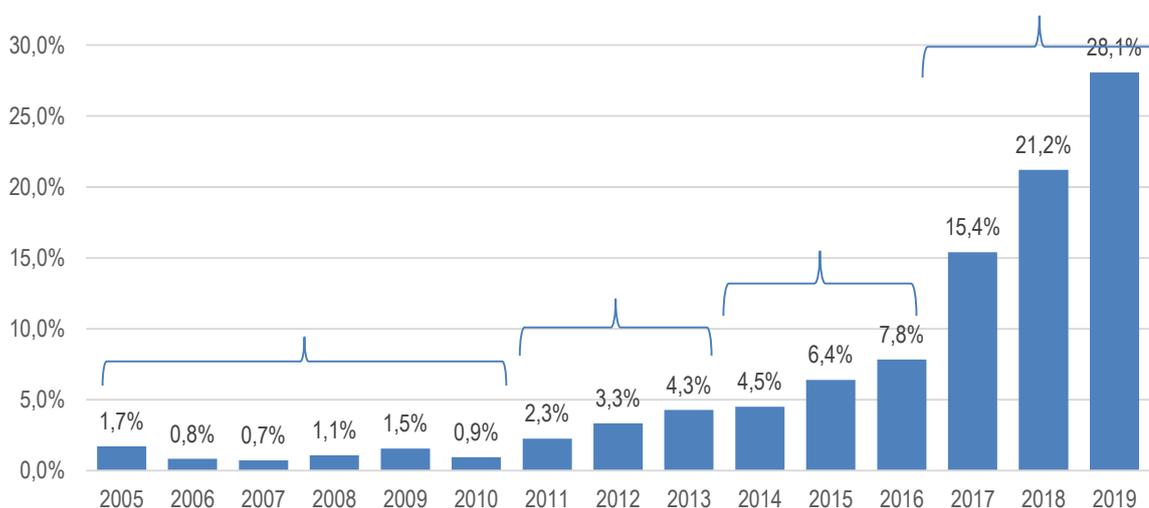


Рисунок 2.3. – Распределение респондентов по году выпуска, %

Наибольшую активность продемонстрировали выпускники двух учебных подразделений: факультета «Психология образования» (21%) и факультета «Клиническая

и специальная психология» (17%) (рис. 2.4). Отметим, что ни один выпускник института экспериментальной психологии не принял участие в анкетировании.



Рисунок 2.4. – Распределение выпускников по учебным подразделениям университета, %

Для большинства респондентов полученный уровень образования оказался вполне достаточным для полноценной профессиональной деятельности (82%). Только 18% опрошенных в настоящее время продолжили свое дальнейшее обучение, из них 12% по программе магистратуры, 4% - по программе аспирантуры и 2% получают второе высшее образование по программам бакалавриата или специалитета.

Подавляющее большинство выпускников университета – участников опроса – не имеют ученой степени (96%), 3% респондентам присуждена степень кандидата наук, а у 1% - степень PhD.

По данным опроса, у 7% участников отсутствует опыт трудовой деятельности (по причине службы в Вооруженных силах Российской Федерации, нахождения в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком и т.д.), большинство же из общего числа опрошенных респондентов опыт трудовой деятельности получили (93%).

Примерно треть выпускников университета посвятили себя исключительно специальности, полученной в стенах университета (36%), у 43% был опыт работы в разных сферах экономической деятельности, включая профильную, а у 13% никогда не было опыта работы по специальности – исключительно работали в других секторах экономики (рис. 2.5).



Рисунок 2.5. – Распределение выпускников по опыту работы по специальности, %

Примерно каждый пятый участник опроса не готов к дальнейшему взаимодействию с МГППУ (21%) (рис. 2.6). Чаще это респонденты, которые никогда не работали по специальности, полученной в университете (35%), тогда как среди тех, кто полностью посвятил себя специальности, доля вдвое ниже и составила 18%. Остальные респонденты (79%) достаточно лояльно отнеслись к возможности взаимодействия с университетом в той или иной форме.



Рисунок 2.6. – Формы взаимодействия участников опроса с университетом, %

*Вопрос: «Готовы ли Вы в дальнейшем взаимодействовать с МГППУ? Если да, то укажите, какие формы взаимодействия для Вас наиболее предпочтительны?», сумма*

ответов превышает 100%, поскольку респондент мог выбрать несколько вариантов ответа N=844

Наиболее предпочтительной формой взаимодействия с университетом респонденты видят дальнейшее обучение по программам дополнительного профессионального образования (43%). Чаще об этом говорят специалисты со стажем работы менее 1 года (71%), тогда как среди опрашиваемых с общим стажем работы более 10 лет эта доля составила 39%.

Примерно равнозначными формами для взаимодействия с МГППУ бывшие выпускники назвали участие в совместной исследовательской, проектной, инновационной и другой деятельности (35%) и возможность преподавания в университете и/или проведение мастер-классов для студентов (34%). Чаще в исследовательской деятельности заинтересованы женщины, тогда как о преподавательской деятельности чаще задумываются мужчины-специалисты.

Пятая часть выпускников готовы к взаимодействию в рамках ассоциаций выпускников университета (21%). Об этом в большей мере говорят респонденты с значительным опытом и навыками работы как в профильной сфере, так и в других секторах экономики (24%).

О возможности организовать стажировки для студентов говорят 17% респондентов. Чаще такие предложения поступают от специалистов, закончивших университет до 2011 года (23%), а также тех, кто имеет опыт работы исключительно по специальности, полученной в университете (22%).

Свою помощь в формировании образовательной программы готовы предложить 11% выпускников университета, из которых чаще всего встречаются лица в возрастной группе от 30 до 39 лет.

## **2.2 Образовательные траектории выпускников МГППУ (профессиональное высшее и дополнительное профессиональное образование)**

### **Факторы, повлиявшие на выбор специальности при поступлении в МГППУ**

По данным опроса, основным мотивом для поступления в МГППУ для респондентов-выпускников университета оказалось *желание работать в психолого-педагогической сфере* (64%), то есть, это люди, которые вполне осознанно выбирали вуз при поступлении (рис. 2.7). В большей степени именно девушки ориентировались на психолого-педагогическое образование (67%), нежели юноши (48%). Данные опроса свидетельствуют, что вне зависимости от года выпуска опрашиваемых, желание

посвятить себя психологии и педагогике не менялось и занимало первую строчку рейтинга среди факторов, влияющих на выбор будущей специальности. Отметим, что среди выпускников, окончивших университет до 2011 года, эта доля наиболее значима – 74%, тогда как среди выпускников 2017-2019 годов, она оказалась несколько ниже (63%), но тоже максимальной для данной группы. Желание работать в психолого-педагогической сфере также наиболее распространено среди респондентов, у которых был временный опыт работы до поступления в университет (70%).



Рисунок 2.7. – Факторы, влияющие на выбор специальности при поступлении в МГППУ, %

Вопрос: «Какие факторы в большей степени повлияли на Ваш выбор специальности при поступлении в МГППУ?», N=844

Вторым немаловажным фактором респонденты **отметили возможность бесплатного обучения в университете** (55%). В этом отношении наблюдаются значительные различия по возрасту: если у выпускников младше 25 лет (то есть те дипломированные специалисты, которые совсем недавно закончили МГППУ) данный фактор был приоритетным (62%), то среди респондентов старше 50 лет эта доля составляла всего 42%. Распределение ответов по году выпуска специалистов также свидетельствует о том, что среди выпускников последних 6 лет фактор бесплатности обучения являлся одним из первостепенных: среди выпускников 2014-2016 годов – 58%, среди выпускников 2017-2019 годов – 56%, а среди выпускников до 2011 года – 44%. Кроме того, наибольшая доля респондентов, для которых решающим фактором является

бесплатность обучения в психолого-педагогическом вузе, так и не начали работать по специальности (66%).

В тройку основных факторов, по которым будущие выпускники выбирали вуз, респонденты отнесли *хорошие отзывы об университете* (53%). Результаты исследования свидетельствуют, что чем старше становится университет, тем большая доля абитуриентов основывает свой выбор, в частности, на рекомендациях и отзывах об МГППУ: если среди выпускников до 2011 года на данный критерий обращали внимание 33%, то для выпускников после 2014 года эта доля выросла до 57%. Стоит отметить, что значимая доля опрошенных, проживающих в Московской области (67%), к числу основных факторов отнесли хорошие отзывы об университете.

Три остальных фактора для выпускников оказались примерно равнозначны. Это *наличие спроса на специалистов по моему образованию на рынке труда* (16%), причем данный фактор был более значим среди выпускников до 2011 года (23%), среди выпускников 2014-2016 года он значительно снизился (до 9%), но в последние годы взял новый тренд на рост – 17%. Кроме того, на выбор МГППУ из-за спроса на специалистов на рынке труда, чаще обращают внимания респонденты, проживающие в зарубежных странах (30%) - Белоруссии, Франции, Чехии, Израиле, Испании, Чехии, Монголии, Китае, Латвии и США (всего 10 человек приняли участие в опросе).

*Низкий конкурс при поступлении в университет* (13%) оказался более привлекательным для молодых респондентов: если среди выпускников в возрасте до 25 лет данный фактор выделяли 20% респондентов, то среди тех, кому старше 50 лет, эта доля составила всего 2%. Отметим, что низкий конкурс при поступлении в МГППУ чаще значим при поступлении абитуриентов, проживающих за пределами Москвы и Московской области (15%), в то же время ни один респондент из зарубежья не разделил эту точку зрения. Примерно столько же опрошиваемых выделяют фактор *престиж профессии* (13%). Данный фактор в большей степени оказался значимым для мужчин-выпускников (20%), нежели для женщин (11%).

Помимо предложенных формулировок факторов, влияющих на выбор вуза, респонденты могли оставить свои варианты ответов, выбрав вариант «другое» (12%). Среди них можно выделить: уникальность выбранной образовательной программы/направления университета; необходимость получения высшего образования; интерес к профессии; преподавательский состав МГППУ; практикоориентированность в обучении; подготовительные курсы в школе/обучение в психологическом классе, дающие преимущества при поступлении в вуз; а также желание помогать людям. Кроме того,

некоторые респонденты выбирали вуз из-за стремления решить проблемы личного характера: «лично для себя», «чтобы разобраться в себе, в своих проблемах».

### Получение высшего профессионального образования на более высоком уровне

Для более половины опрошенных полученного уровня образования в МГППУ оказалось вполне достаточным, чтобы заниматься профессиональной деятельностью (58%), еще 7% респондентов продолжили обучение в альма-матер (рис. 2.8).

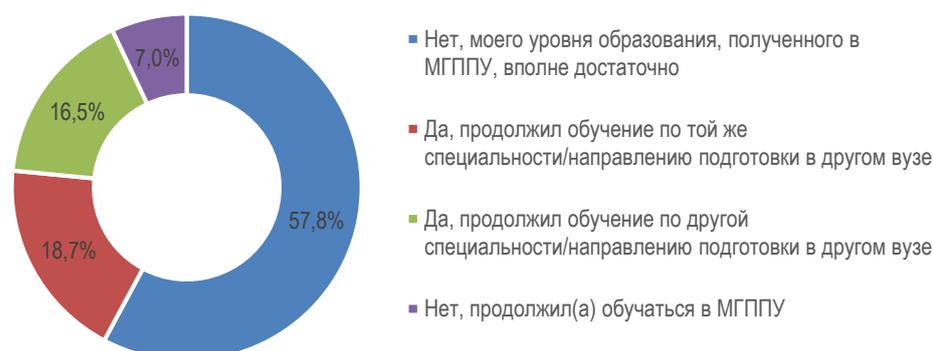


Рисунок 2.8. – Обучение в других вузах после получения профессионального образования в МГППУ, %

Вопрос: «После получения высшего профессионального образования в МГППУ продолжали ли Вы получать обучение более высокого уровня в другом учебном заведении?», N=844

О достаточном багаже знаний и навыков чаще всего говорили респонденты, которые никогда не работали по специальности, полученной в университете (69%), то есть и в других сферах экономической деятельности опрашиваемым было вполне комфортно работать с дипломом МГППУ. Очевидно, что не собираются продолжать свое обучение респонденты, которые либо только начали свою трудовую деятельность (общий стаж работы менее полугода - 67%), либо те, кто проработал свыше 10 лет (65%). В зависимости от места проживания, чаще о продолжении обучения не думают респонденты, проживающие в Московской области (68%).

Несколько подробней остановимся на респондентах, продолживших обучение в другом вузе (треть от общей численности опрошенных). Из них 19% продолжили обучение по той же специальности/направлению подготовки и 17% – по другой специальности/направлению. Из тех, кто **продолжил обучение в другом вузе по той же специальности**, к числу основных причин отнесли отсутствие в МГППУ определенного направления/узкой специализации, а также недостаток практических занятий,

практической подготовки. Чаще продолжают свое обучение в другом вузе, но по тому же профилю, респонденты, проживающие за рубежом (40%). Из тех же респондентов, которые *продолжили обучение в другом вузе, выбрав при этом другую специальность/направление* подготовки, к числу основных мотивов отнесли отсутствие интереса к полученной специальности и желание сменить специальность или направление. Чаще такая модель поведения распространена среди лиц, проживающих далее Москвы и Московской области (26%).

### Намерения по продолжению образования

По данным опроса, четверть выпускников МГППУ не собираются в ближайшие 5 лет продолжать свое профессиональное образование (26%) (рис. 2.9). Чаще об этом говорят респонденты, закончившие МГППУ ранее 2011 года (42%), респонденты, никогда не работавшие по специальности (38%), респонденты, с общим стажем трудовой деятельности свыше 10 лет (34%), а также лица, проживающие в Московской области (33%).

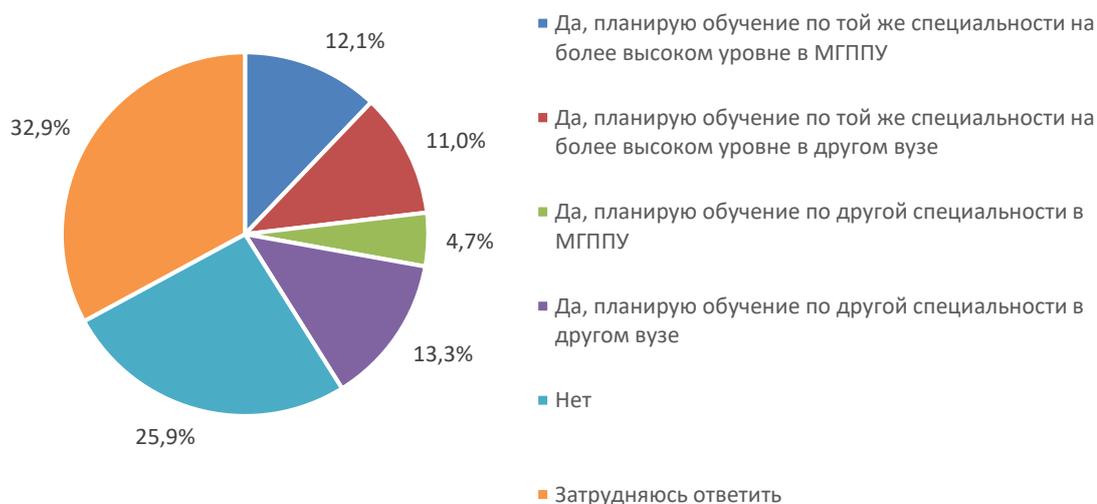


Рисунок 2.9. – Распределение выпускников по учебным подразделениям университета, %  
 Вопрос: «Планируете ли Вы продолжить свое профессиональное образование в ближайшие 5 лет?», N=844

У 41% респондентов есть намерения в ближайшее время продолжить свое профессиональное образование. Примерно четверть опрошенных (23%) планируют продолжить обучение по той же специальности на более высоком уровне. Половина из них выбирает исключительно МГППУ в качестве площадки для обучения, причем это преимущественно выпускники, закончившие обучение в последние 3 года в возрасте до 25 лет (21%), респонденты, работающие исключительно по специальности (14%), а также

респонденты, начавшие совсем недавно свою трудовую деятельность – менее полугода (44%). Несколько меньше респондентов планируют свое обучение в других вузах. Об этом чаще задумываются люди постарше – в возрасте от 25 до 39 лет (13%), имеющие практический опыт работы, а также те, кто проживает за рубежом (50%).

### **Опыт получения дополнительного профессионального образования**

Ровно половина участников опроса получали дополнительное профессиональное образование с выдачей удостоверяющего документа государственного образца (51%). Очевидно, что для дальнейшего профессионального развития чаще к дополнительному образованию прибегают респонденты, имеющие трудовой опыт работы исключительно в психолого-педагогической сфере (61%). Кроме этого, дополнительное образование востребовано (или необходимо) среди выпускников, получивших диплом до 2014 года (доля выпускников до 2011 года 61%, доля выпускников 2011-2013 годов – 66%), а также преимущественно москвичи (53%). Соответственно, среди тех, кто не получал дополнительного образования, чаще встречаются молодые люди в возрасте до 24 лет, закончившие профессиональное высшее обучение в 2017-2019 годах (54%), респонденты, у которых не было опыта работа по полученной специальности в МГППУ (71%), а также те, у кого опыт трудовой деятельности менее 1 года (74%).

К числу основных причин получения дополнительного образования респонденты отнесли **повышение профессиональных компетенций** (39%) (рис. 2.10). Именно недостаток компетенций остается основным фактором для получения дополнительного образования среди выпускников, обучившихся в университете до 2011 года (58%), тогда как среди респондентов, закончивших вуз совсем недавно (2017-2019 гг.) эта доля составляет 35%. Наибольшая востребованность в повышении профессиональных компетенций отмечена среди респондентов, работающих по полученной в университете специальности (50%), несколько ниже – у лиц, имеющих опыт трудовой деятельности не только в психолого-педагогической сфере, но и в других секторах экономики (41%).



Рисунок 2.10 – Причины получения дополнительного профессионального образования, %

Вопрос: «По каким причинам Вы получали дополнительное профессиональное образование?», сумма ответов превышает 100,% поскольку респондент мог выбрать несколько вариантов ответа, N=844

Для 29% респондентов дополнительное образование необходимо **для дальнейшего карьерного, профессионального роста**. Эту причину чаще называют респонденты в возрасте от 25 до 29 лет (37%) и от 30 до 39 лет (32%), лица, проработавшие от 7 до 10 лет (42%), а также проживающие за рубежом (40%).

Примерно каждый десятый опрошиваемый отметил, что получение дополнительного профессионального образования необходимо **для трудоустройства по новой специальности** (11%) или вызвана **недостатком компетенций в смежной профессиональной области** (10%). По этим причинам чаще обучаются респонденты, закончившие вуз в 2011-2013 годах.

**Требованиями законодательства** обусловлено получение дополнительного профессионального образования лишь у 8,5% опрошенных. Чаще на это указывали респонденты из Московской области (14%), реже москвичи (8%), тогда как ни один респондент из других регионов Российской Федерации и из-за рубежа не отметил эту причину.

Одна из гипотез исследования заключалась в предположении о том, что повышение квалификации специалистов зависит от заработной платы и карьерного роста. Для этого рассмотрим сначала взаимосвязь между получением дополнительного профессионального образования и удовлетворенностью сложившейся трудовой карьерой.

Как отмечалось выше, 51% респондентов получали в своей жизни дополнительное образование, соответственно другая половина (49%) обходились без него. Для подготовки расчетов в вопросе об удовлетворенности сложившейся трудовой профессиональной

карьерой были сгруппированы варианты ответов «совсем не удовлетворен сложившейся карьерой» и «скорее не удовлетворены сложившейся карьерой» в альтернативу «не удовлетворен сложившейся карьерой», а варианты ответов «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен» в альтернативу «удовлетворен сложившейся карьерой».

Для изучения взаимосвязи двух переменных применялся двумерный метод анализа таблицы сопряженности. Однако здесь возник вопрос какую переменную считать зависимой, то есть подверженной влиянию, а какую – независимой, то есть влияющей. В связи с этим были выдвинуты две гипотезы: первая – карьерный рост является мотиватором для получения дополнительного профессионального образования, то есть формирование карьеры на удовлетворительном уровне оказывает влияние на получение дополнительного образования; и вторая – получение дополнительного образования оказывает влияние на карьерный рост специалиста, то есть дополнительное профессиональное обучение является одним из факторов для достижения карьерного роста.

Результаты опроса показали, что некоторая зависимость между удовлетворенностью карьерным ростом и получением дополнительного образования, на первый взгляд, отмечается: чем более респонденты удовлетворены своей карьерой, тем чаще они получают дополнительное профессиональное образование (табл. 2.1). Когда же речь идет о влиянии дополнительного образования на карьеру специалиста, то явной взаимосвязи между показателями не отмечено: среди тех, кто получил дополнительное образование 69% удовлетворены своим карьерным ростом, среди тех, кто не получал дополнительного образования 58% удовлетворенных своей карьерой.

Таблица 2.1. – Двумерная таблица сопряженности двух переменных: «Получали ли Вы дополнительное профессиональное образование» и «Оценка удовлетворенности сложившейся трудовой профессиональной карьерой»

		Вопрос 2. Оцените в целом удовлетворенность сложившейся трудовой профессиональной карьерой в Вашей жизни?					
			не удовлетворен	нейтральное отношение	удовлетворен	нет ответа	Всего
Вопрос 1. Получали ли Вы дополнительное профессиональное образование с выдачей удостоверяющего документа государственного образца?	нет, не получал дополнительное образование	Количество ответов	<b>45</b>	<b>85</b>	<b>239</b>	<b>47</b>	<b>416</b>
		% в вопросе 1	10,8%	20,4%	57,5%	11,3%	100,0%
		% в вопросе 2	65,2%	48,0%	44,7%	74,6%	49,3%
	да, получал дополнительное образование	Количество	<b>24</b>	<b>92</b>	<b>296</b>	<b>16</b>	<b>428</b>
		% в вопросе 1	5,6%	21,5%	69,2%	3,7%	100,0%
		% в вопросе 2	34,8%	52,0%	55,3%	25,4%	50,7%

Всего	Количество ответов	<b>69</b>	<b>177</b>	<b>535</b>	<b>63</b>	<b>844</b>
	% в вопросе 1	8,2%	21,0%	63,4%	7,5%	100,0%
	% в вопросе 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Статистически значимую (но не причинно-следственную) взаимосвязь двух показателей подтверждает критерий хи-квадрат Пирсона ( $\chi^2$ ), равный 27,830 при  $p < 0,001$  (расчеты выполнены с помощью программы SPSS Statistics 26.0). Корректность проведения теста  $\chi^2$  соответствует определенным условиям для его проведения: отсутствуют ожидаемые частоты  $< 5$ , а все ожидаемые частоты больше нуля. Анализ стандартизированных остатков<sup>1</sup>, рассчитанных в таблице сопряженности, показал, что с ростом численности респондентов, получавших дополнительное профессиональное образование, уменьшается их неудовлетворительная оценка своей трудовой карьеры (стандартизированные остатки равны -1,9). И наоборот, с ростом числа респондентов, не получавших дополнительное образование, увеличивается неудовлетворительная оценка карьерного роста (стандартизированные остатки равны 1,9). Взаимосвязь между двумя показателями выявлена, но оказалась очень слабой (значение коэффициента Крамера для двух переменных составило 0,182 при  $p < 0,001$ ).

Рассмотрим влияние уровня заработной платы на получение дополнительного образования (рис. 2.11). На первый взгляд в распределении двух показателей какой-то единой тенденции не просматривается: среди полностью удовлетворенных своей заработной платой 53% респондентов не получали дополнительного образования, тогда как те, кто получил дополнительное образование говорят о том, что они в основном удовлетворены своей оплатой труда или же удовлетворены частично. Критерий хи-квадрата Пирсона также не подтвердил статистическую значимость между показателями ( $\chi^2 = 3,387$  при  $p < 0,495$ ), то есть, зависимость между двумя показателями отсутствует.

---

1 Стандартизированные остатки – разница между наблюдаемыми (замеренными в ходе исследования) и ожидаемыми (вероятностными) частотами, и деленные на собственное стандартное отклонение.

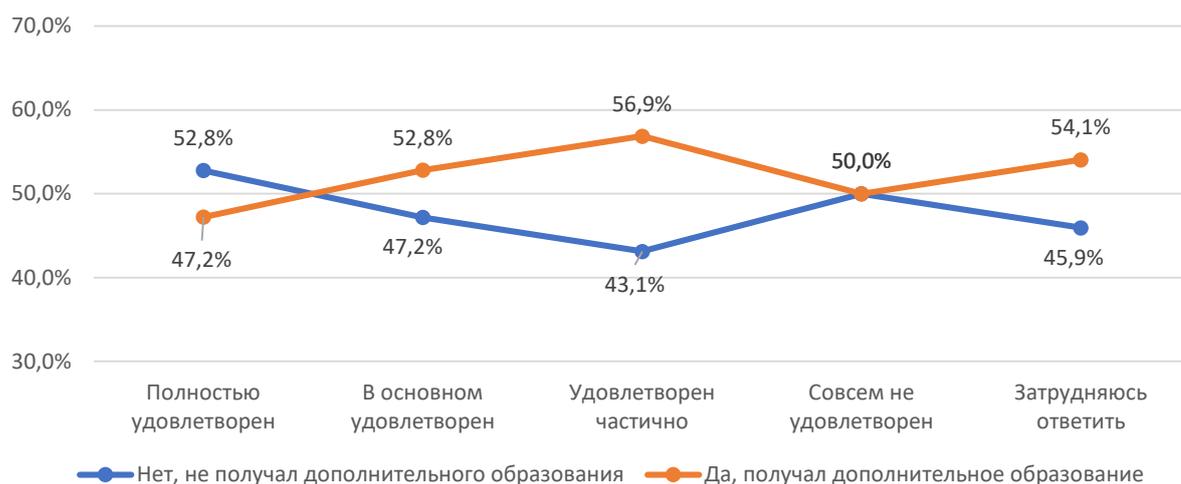


Рисунок 2.11. – Оценка удовлетворенности заработной платы от получения дополнительного профессионального образования, %

### 2.3 Удовлетворенность полученным в МГППУ образованием

#### Оценка удовлетворенности полученным образованием в целом

По данным опроса, подавляющее большинство выпускников университета удовлетворены полученным высшим профессиональным образованием в университете (86%), причем 49% респондентов выбрали вариант ответа «полностью удовлетворён» и 37% – «скорее удовлетворен» (рис. 2.12).

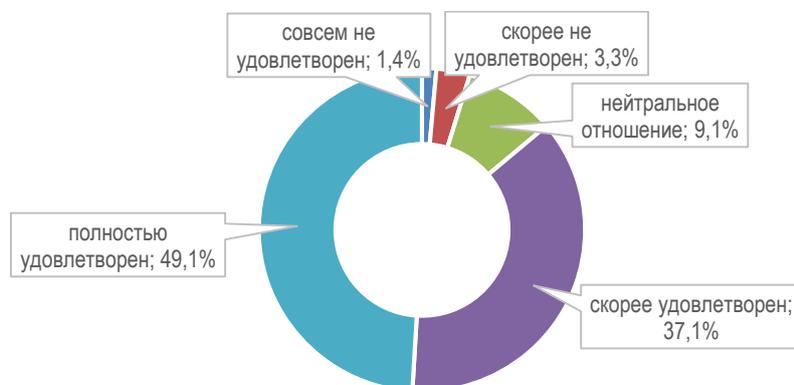


Рисунок 2.12. – Оценка удовлетворенности полученным образованием, %

*Вопрос: «Оцените, насколько в целом Вы удовлетворены полученным образованием в МГППУ?», N=844*

В зависимости от возраста опрошенных выпускников, наивысшие оценки степени удовлетворенности полученным образованием (вариант ответа «полностью удовлетворен») принадлежат респондентам в возрасте от 40 лет и старше (доля возрастной группы от 40 до 49 лет 65%, доля возрастной группы от 50 лет и старше 69%). Среди респондентов моложе 25 лет максимальные оценки поставили только 30% респондентов,

основная часть молодых людей выбрали вариант ответа «скорее удовлетворен» (51%). С точки зрения стажа работы максимальную степень удовлетворенности полученным образованием в МГППУ (выбор варианта ответа «полностью удовлетворен») выразили респонденты, проработавшие свыше 7 лет (доля респондентов со стажем от 7 до 10 лет составила 61%, доля респондентов со стажем свыше 10 лет – 62%).

Негативные оценки полученного в университете образования (выбор вариантов ответа «совсем не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен») чаще встречаются среди выпускников, которые никогда не работали по полученной специальности (суммарная оценка 8,1%, в среднем по выборке – 5%). Можно предположить, что это именно те люди, которые не сумели найти работу после получения диплома в психолого-педагогической сфере.

### **Оценка влияния образования на профессиональные качества**

Результаты опроса показали, что 85% респондентов среди навыков, знаний и компетенций, полученных в университете, приоритетным считают *теоретическую подготовку по основам профессиональных знаний*, из них 50% респондентов оценили вузовскую подготовку максимально высоко (вариант ответа «очень значимо») и еще 35% несколько ниже (вариант ответа «скорее значимо») (рис. 2.13). Максимальные оценки удовлетворенности (вариант ответа «очень значимо») чаще преобладают среди респондентов, проживающих в Москве и Московской области (51%), среди работающих по специальности, полученной в университете (55%), а также среди лиц старше 40 лет: в возрастной группе от 40 до 49 лет – 67%, в группе от 50 лет и старше – 69%, тогда как доля максимально удовлетворенных респондентов моложе 25 лет примерно вдвое ниже – 35%.

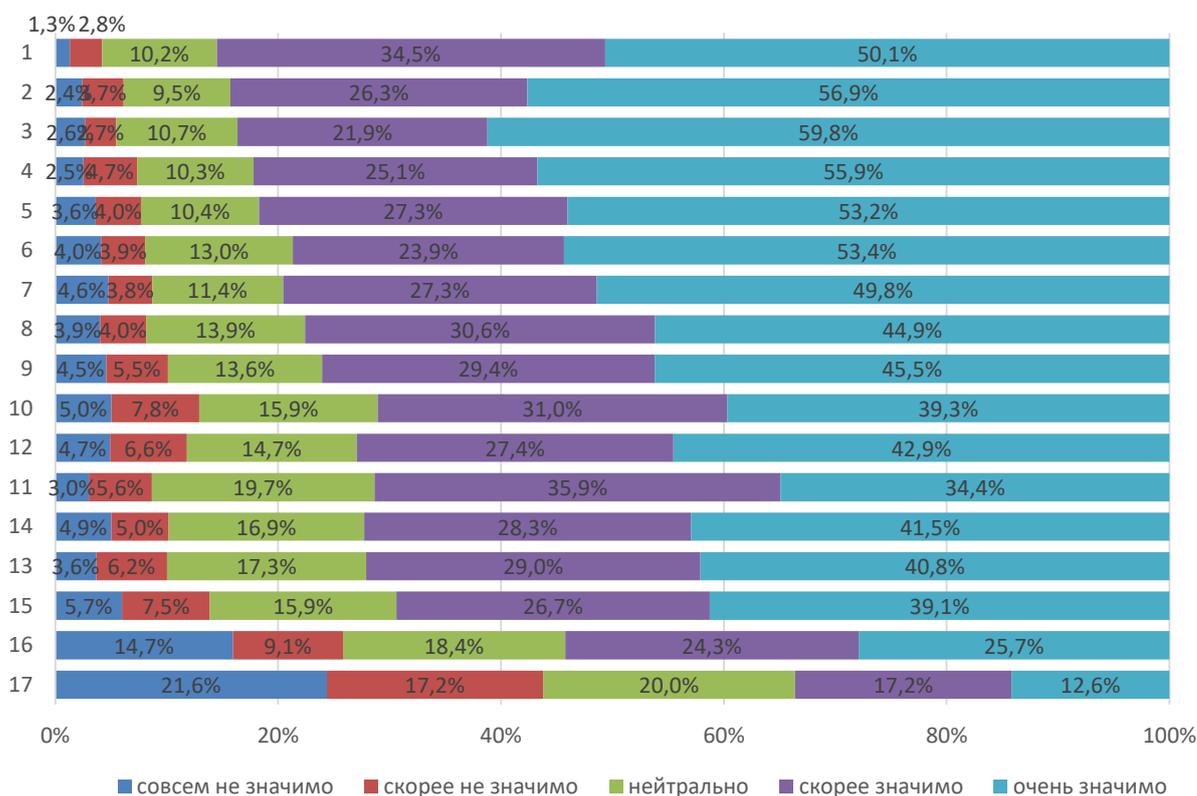


Рисунок 2.13 – Оценка влияния университета на развитие профессиональных качеств, %

**Условные обозначения:**

- |   |  |
|---|--|
| 1. Теоретическая подготовка по основам профессиональных знаний  | 10. Практические знания, умения, необходимые для профессиональной деятельности                                       |
| 2. Способность приобретать новые профессиональные знания, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новую идею | 11. Осведомленность в смежных областях полученной специальности  |
| 3. Стремление к дальнейшему профессиональному развитию  | 12. Инициативность и предприимчивость в работе   |
| 4. Способность к обобщению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения                                     | 13. Способность находить нестандартные решения типовых задач или умение решать нестандартные профессиональные задачи |
| 5. Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности  | 14. Способность к проектной деятельности в профессиональной среде  |
| 6. Способность работать в коллективе, в команде   | 15. Нацеленность на карьерный рост   |
| 7. Способность к участию в проведении психологических исследований  | 16. Умение работать со специализированными компьютерными программами (SPSS, STATISTICA и пр.)                        |
| 8. Письменная и устная коммуникация (уровень общей грамотности)   | 17. Владение иностранным языком, необходимое для межличностного и профессионального взаимодействия                   |
| 9. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда   |  |

Вопрос: «Оцените, насколько МГППУ оказал влияние на развитие Ваших профессиональных качеств (знаний, навыков, компетенций) в Вашей карьере?», N=844

На втором месте по значимости влияния университета на развитие профессиональных качеств респонденты поставили **способности приобретать новые профессиональные знания, воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новую идею**: 57% опрошенных назвали это влияние очень значимым, еще 26% - скорее значимым (суммарная доля 83%). По результатам опроса не отмечено

существенных различий в оценках респондентов, работающими исключительно по специальности, никогда не работающими по специальности и имеющими опыт работы как по специальности, так в других секторах экономики. То есть, вне зависимости от сферы трудовой деятельности участники опроса по достоинству оценили результаты своих способностей к приобретению новых профессиональных знаний, сформированных в стенах МГППУ.

В тройку основных качеств, полученных дипломированными специалистами под влиянием университета, 82% респондентов отнесли ***стремление к дальнейшему профессиональному развитию***, из них для 60% это влияние оказалось «очень значимым», а для 22% - «скорее значимым». В большей мере это качество оказалось сформированным у людей старше 40 лет: доля лиц от 40 до 49 лет, выбравших варианты ответа «очень значимо» или «скорее значимо» составила 91%, лиц старше 50 лет – 90%.

Университет оказал значительное влияние и на формирование ***способностей к обобщению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения*** для 56% респондентов (выбор варианта ответа «очень значимо»), еще для четверти опрошенных – это влияние оказалось скорее значимым (25%). О максимальном влиянии университета на формирование данной способности чаще говорят респонденты старше 50 лет (75%), нежели чем молодые специалисты моложе 30 лет (51%). Кроме того, степень влияния университета оценивают выше (вариант ответа «очень значимо») респонденты, начавшие свою трудовую деятельность с параллельным обучением в университете (61%). В зависимости от места проживания респондентов, максимальное воздействие МГППУ на формирование данной способности оценили жители Московской области (66%), тогда как для проживающих респондентов за рубежом это влияние оказалось «скорее не значимым» (40%).

Примерно на том же уровне респонденты оценили влияние университета на формирование ***способности решать стандартные задачи профессиональной деятельности*** (суммарная доля вариантов ответа «очень значимо» и «скорее значимо» 81%). На максимальный уровень влияния чаще указывают респонденты, работающие исключительно по специальности, полученной в университете (58%), тогда как у респондентов, имеющих опыт работы только в других секторах экономики, эта доля составила 41%. Значительное воздействие на оценку также оказал общий стаж работы: если для респондентов, с общим стажем работы свыше 10 лет, доля максимально высоких оценок (вариант ответа «очень значимо») составила 67%, то для тех, кто проработал от 1 до 3 лет – 40%.

Примерно на одном уровне респонденты оценили степень влияния университета на развитие таких способностей как **умение работать в коллективе, в команде** (суммарная доля положительных ответов 77%) и **умение проводить психологические исследования** (77%). Максимальная оценка значимости влияния вуза на умение работать в команде принадлежит респондентам возрастной группы от 40 до 49 лет (67%), тогда как среди респондентов возрастной группы от 25 до 29 лет эта доля составляет 49%. На оценку умения проводить психологические исследования значительное воздействие оказала сфера деятельности, в которой респондент работает: если 55% респондентов, работающие исключительно по полученной специальности в вузе, максимально оценили степень влияния университета на умение проводить психологические исследования, то среди тех, кто никогда не работал по специальности, эта доля составила 38%.

Три четверти опрошиваемых примерно в равной степени оценили степень влияния университета на **уровень общей грамотности** (суммарная доля положительных ответов 76%) и **способность эффективно представлять себя и результаты своего труда** (75%). Значимость университета для формирования этих двух навыков/способностей выделяют респонденты, начавшие совмещение трудовой деятельности с обучением в вузе.

Примерно одинаковую суммарную долю положительных ответов (варианты ответов «очень значимо» и «скорее значимо») набрали такие, сформированные под влиянием университета качества дипломированных специалистов, как **необходимый багаж знаний и умений, необходимых для профессиональной деятельности** (70,4%), **инициативность и предприимчивость в работе** (70,3%), **осведомленность в смежных областях полученной специальности** (70,3%), **способность к проектной деятельности в профессиональной среде** (69,8%) и **способность находить нестандартные решения типовых задач или умения решать нестандартные профессиональные задачи** (69,8%).

Две трети респондентов сформировали такое профессиональное качество, как **нацеленность на карьерный рост**, то есть университет смог развить в будущем специалисте постоянное стремление к самосовершенствованию, через совершенствование своих умений, возможностей, компетенций (суммарная доля положительных ответов 66%). 52% респондентов, в возрастной группе от 40 до 49 лет, оценили влияние вуза на максимальном уровне (вариант ответа «очень значимо»), тогда как среди дипломированных специалистов в возрасте от 25 до 29 лет только 34% смогли об этом сказать.

Примерно половина опрошенных, указали влияние вуза на развитие **навыков для работы со специализированными компьютерными программами** (SPSS, STATISTICA

и пр.), из которых для 26% респондентов влиянием оказалось очень значимым, а для 24% - скорее значимым. Приобретение умений и навыков работы в программной среде в большей степени (варианта ответа «очень значимо») оценили выпускники последних лет (2017-2019 годов) – 31%, тогда как об этом мог сказать лишь каждый восьмой выпускник 2011-2013 годов (13%). Кроме того, очень важным данный навык оказался для респондентов, общий стаж работы которых менее полугода (63%), тогда как среди респондентов со стажем работы от 5 до 7 лет - только для 17%.

Для профессиональной деятельности выпускников (особенно для проживающих за рубежом) минимальное влияние вуза было оказано на **владение иностранным языком, необходимого для межличностного и профессионального взаимодействия** (суммарный оценка вариантов ответа «совсем не значимо» и «скорее не значимо» 39%).

### Оценка правильности выбора МГППУ и специальности

Для оценки правильности выбора вуза и будущей специальности респондентам был задан вопрос о том, как бы они поступили, если бы пришлось вновь выбирать вуз для поступления. Половина выпускников университета уверены в том, что выбрали бы ту же специальность или направление подготовки именно в МГППУ (50%) (рис. 2.14). Чаще об этом говорят респонденты возрастной группы от 40 до 49 лет (67%), тогда как среди молодых специалистов в возрасте от 25 до 29 лет в этом уверены только 44%. Кроме того, чаще уверены в выборе вуза респонденты, проживающие в Московской области (61%) и за рубежом (60%).

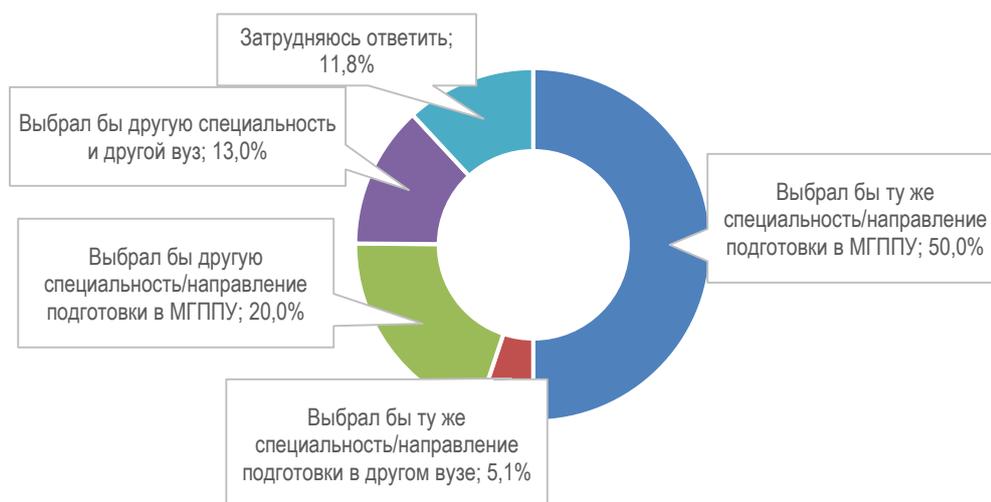


Рисунок 2.14. – Оценка влияния университета на развитие профессиональных качеств, %  
 Вопрос: «Если бы Вам пришлось снова выбирать будущую специальность и образовательную организацию, как бы Вы поступили?», N=844

Размышляя над правильностью выбора, пятая часть респондентов указали на то, что выбрали бы другую специальность или направление подготовки, но совершенно точно остались бы в МГППУ (20%). Чаще об этом задумываются выпускники, закончившие обучение с 2014 по 2019 годы (21%), на их фоне выделяются респонденты, получившие диплом об окончании университета до 2011 года (12%).

13% выпускников, начавших свою трудовую деятельность, убеждены в том, что выбор, сделанный некоторое время назад в пользу определенной специальности или направления в МГППУ, оказался ошибочным: если бы пришлось снова сделать выбор они бы точно выбрали и другую специальность, и другой вуз. Чаще на это указывали респонденты, закончившие университет в 2011-2013 годах (27%), респонденты, которые не смогли себя найти в профессии и никогда не работали по специальности (26%), а также лица, проживающие за рубежом (30%).

## **2.4 Начало профессиональной деятельности**

### **Оценка подготовленности специалистов к самостоятельной жизни**

По данным опроса, половина выпускников МГППУ чувствуют себя абсолютно подготовленным к самостоятельной трудовой деятельности (51%) (рис. 2.15). Более оптимистично на фоне всех респондентов выглядят выпускники старше 40 лет, которые уровень подготовки в университете оценили вполне достаточным для начала своей профессиональной карьеры (75%).

Результаты исследования показали, что чем меньше стаж работы, тем меньше доля респондентов, чувствующих себя подготовленными к самостоятельной работе. В этой связи наиболее подготовленными специалистами чувствуют себя респонденты, общий стаж работы которых составил свыше 10 лет по специальности (71%), тогда как среди тех, кто проработал от полугода до года, эта доля составила 29%.

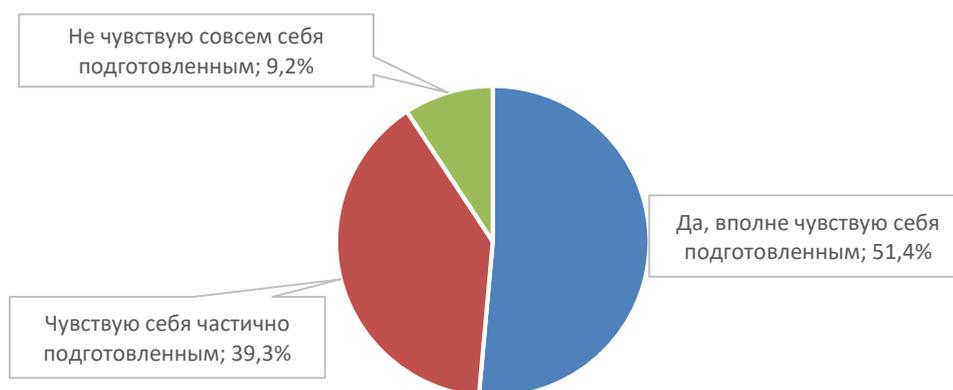


Рисунок 2.15. – Оценка подготовленности к самостоятельной работе, %

Вопрос: «Чувствуете ли Вы себя подготовленным для самостоятельной работы по Вашей профессиональной деятельности?», N=844

Рассмотрим детально группу респондентов, уверенных в том, что университет им ничего не смог дать для самостоятельной работы (вариант ответа «Совсем не чувствую себя подготовленным»). По данным опроса, 9% респондентов указали на неподготовленность к работе. Чаще, чем в среднем по выборке, об этом заявляли выпускники моложе 30 лет: 11% респондентов в возрастной группе моложе 25 лет и 12% – от 25 до 29 лет. Можно предположить, что это выпускники, которые не смогли устроиться на работу по специальности, поскольку чаще всего о своей неподготовленности заявляли как раз те, кто никогда не работал по специальности (20%).

Еще в стенах альма-матер примерно четверть опрошенных были детально знакомы с основными задачами и проблемами, а также методами их решения своей будущей профессии (24%) (рис. 2.16). Еще примерно половина респондентов оказались достаточно знакомыми с основными задачами своей будущей профессии (46%).

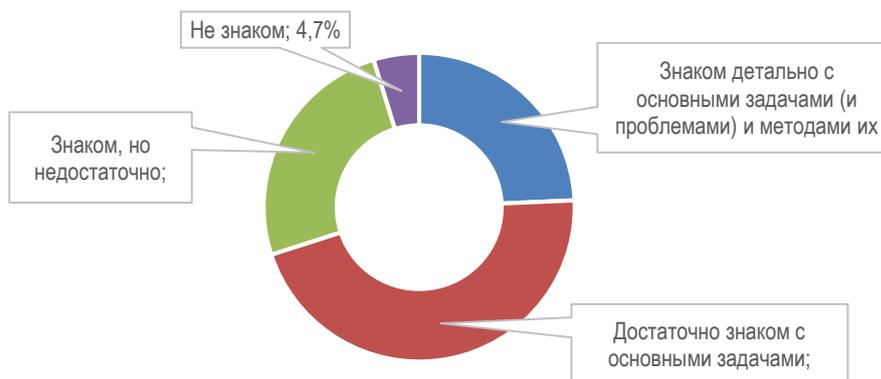


Рисунок 2.16 – Оценка подготовленности к самостоятельной работе, %

Вопрос: «Насколько Вы были знакомы с задачами и (или) проблемами Вашей будущей профессиональной деятельности?», N=844

О детальном погружении в нюансы профессии еще во время обучения в университете (вариант ответа «знаком детально с основными задачами (и проблемами) и методами их решения») чаще говорят респонденты старше 50 лет (42%), тогда как среди выпускников моложе 25 лет эта доля вдвое меньше - 20%. Основная часть молодых людей уверены в том, что они не досконально, но в достаточной степени знакомы с основными задачами специальности. Около четверти опрошенных заявили о недостаточном знании о задачах и (или) проблемах своей будущей профессиональной деятельности (25%). Чаще об этом говорят лица, никогда не работавшие по специальности (41%), а также проживающие за рубежом (50%).

5% респондентов заявили о том, что были совершенно не знакомы с задачами и проблемами своей будущей профессиональной деятельности. В первую очередь это респонденты, общий стаж работы которых от 5 до 7 лет (8%). Тогда как ни один респондентов со стажем работы менее 1 года не разделяет эту точку зрения.

### **Востребованность полученного образования и практических навыков на рынке труда**

Две трети респондентов отмечают, что полученное образование позволило реализовать им свой потенциал в регионе проживания (65%) (рис. 2.17). Чаще об этом говорят жители Москвы и Московской области (67 и 62%, соответственно), а также женщины, нежели мужчины (67 и 56%, соответственно), причем это мнение в большей степени распространено среди респондентов старше 40 лет: в возрастной группе от 40 до 49 лет – 79%, в группе старше 50 лет – 81%.



Рисунок 2.17. – Востребованность полученной специальности, %

*Вопрос: «Считаете ли вы полученное образование и практические навыки востребованными в Вашем регионе и видите ли Вы возможность профессиональной реализации без смены места жительства?», N=844*

Примерно каждый десятый выпускник считает, что профессия, полученная в стенах МГППУ, является востребованной, но малооплачиваемой в регионе, где проживает опрашиваемый, поэтому чтобы остаться в профессии и получать за это достойную заработную плату необходим переезд в другой регион (11%). В большей степени такую точку зрения разделяют проживающие за рубежом (30%), респонденты моложе 30 лет (14% среди возрастной группы младше 25 лет и 13% среди группы от 25 до 29 лет), а также респонденты с общим стажем работы от 3 до 5 лет (19%).

На переизбыток специалистов в регионе проживания указали 8% респондентов. Чаще об этом говорят респонденты, не имеющие опыта работы по специальности, полученной в университете (12%), тогда как среди тех, кто всего себя посвятил специальности – только 5%.

### **Опыт трудовой деятельности**

Практически все участники опроса имеют опыт трудовой деятельности (93%). Об отсутствии такого опыта высказались лишь 7% респондентов, в число которых в большинстве случаев входят молодые люди моложе 25 лет (17%), тогда как среди возрастной группы от 40 до 49 лет не было ни одного опрашиваемого, у которого отсутствовал бы опыт трудовой деятельности.

Примерно половина респондентов после окончания университета продолжили трудовую деятельность в той же организации, в которой начали работать в период обучения (45%) (рис. 2.18). Модель трудовой деятельности на одном месте типична для людей старше 40 лет (68%), нежели для респондентов младше 30 лет (29%). Данные опроса показали, что чем выше общий трудовой стаж респондентов, тем в большей мере они не задумываются о переходе на новое место работы, а остаются в той же организации, в которой начали свою трудовую деятельность еще в период обучения в университете. Так, среди работающих на одном месте доля респондентов с общим трудовым стажем более 10 лет составила 72%, среди тех, кто проработал от полугода до года – 21%.



Рисунок 2.18. – Срок трудоустройства после обучения в университете, %

*Вопрос: «Сколько времени после окончания вуза Вам потребовалось для поиска работы?», N=844*

Примерно четверть бывших выпускников университета нашли работу в течение первых трех месяцев после окончания вуза (24%). Чаще всего к этой категории относятся молодые люди моложе 30 лет: в возрастной группе до 25 лет – 32%, в группе от 25 до 29 лет – 31%. 8% респондентов искали свое рабочее место от 3 месяцев до полугода, причем чаще всего это люди, которые не имели никакого опыта в своей трудовой деятельности и начали работать только после окончания университета (16%).

Результаты опроса показали, что большинство респондентов начали свою трудовую деятельность еще будучи студентами, обучаясь в университете, причем это касается как профильной работы по специальности (42%), так и работы в других сферах деятельности (42%) (рис. 2.19). Различия заключаются в том, что среди респондентов, совмещающих трудовую деятельность по специальности с обучением в университете, чаще преобладают выпускники, закончившие университет до 2011 годов (61%), и участники опроса, проживающие в Москве или Московской области (42%). Когда же речь идет о респондентах, совмещающих учебу и работу в других сферах экономики, то здесь чаще преобладают выпускники, закончившие обучение несколько позже, с 2014 по 2019 годы (44%), а также проживающие в других субъектах Российской Федерации (56%).

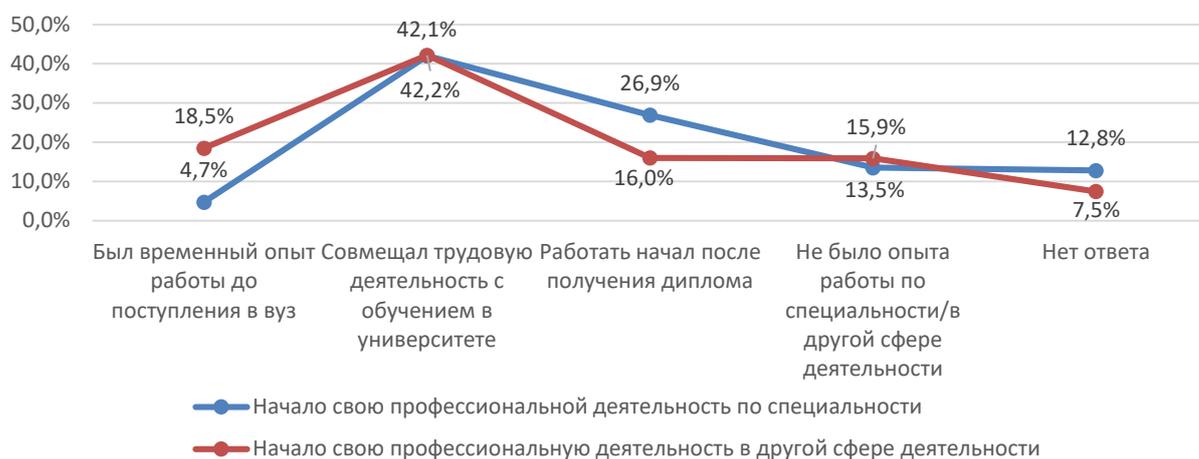


Рисунок 2.19. – Начало профессиональной деятельности, %

Вопрос: «Когда Вы начали свою профессиональную деятельность?», N=844

### Значимые факторы при поиске работы

Для выпускников университета одним из ключевых факторов при выборе места работы оказался **высокий уровень заработной платы** – 47% (рис. 2.20). Особенно уделяют внимание данному фактору респонденты, у которых не было опыта работы по специальности (58%), тогда как среди тех выпускников университета, у которых был временный опыт работы еще до поступления в вуз, на уровень заработной платы обращают внимание 48% респондентов. В зависимости от места проживания, на уровень оплаты труда чаще ориентируются проживающие за рубежом (60%), тогда как среди жителей России этот показатель варьируется в зависимости от субъекта Российской Федерации от 45 до 48%.



Рисунок 2.20. – Ключевые факторы при поиске работы, %

Вопрос: «Назовите для вас наиболее важные факторы при поиске работы?», N=844

Примерно треть опрошенных в равной степени при поиске работы обращают внимание на такие факторы, как **возможность приобретения нового опыта и знаний** (35%), **стабильное положение организации на рынке** (33%) и **удобный режим работы** (32%). Чаще всего на возможность дальнейшего развития через получение нового опыта и знаний, а также на удобный режим работы обращают внимание респонденты, никогда не работавшие по специальности или те, кто имел опыт работы в разных сферах экономики, включая психолого-педагогическую среду. Стабильность организации на рынке труда более значима для участников опроса, работающих исключительно по специальности, полученной в МГППУ.

Для около четверти выпускников университета важно **расположение и транспортной доступности к предполагаемому месту работы** (27%), **профильность вакансии полученной специальности в университете** (24%) и **возможность продвижения по карьерной лестнице** (24%). В зависимости от года выпуска транспортная доступность до места работы наиболее важна для совсем недавних выпускников, закончивших обучение в университете в 2017-2019 годах (29%), тогда как значимость соответствия вакансии специальности, полученной в вузе, и возможность карьерного роста чаще является приоритетным для выпускников 2014-2015 годов (29 и 25%, соответственно).

Несколько реже при поиске работы респонденты обращают внимание на **репутацию компании в качестве работодателя** (13%), причем этот фактор более значим для специалистов-мужчин нежели для женщин (16 и 12%, соответственно). На этот фактор чаще обращают внимание при трудоустройстве жители зарубежья (20%), тогда как среди москвичей эта доля составила 12%. Для каждого десятого соискателя рабочего места немаловажным является **наличие перечня социальных гарантий, предлагаемых работодателем** (11%). В этом отношении данный фактор является более привлекательным для женщин-специалистов (12%), тогда как мужчины на этот бонус обращают внимание вдвое реже (6%). Кроме того, более ориентированы на предоставление работодателем социальных гарантий лица возрастной группы от 40 до 49 лет (19%), а также проживающие дальше Москвы и Московской области (19%), тогда как ни один проживающий за рубежом данный фактор не отметил.

## 2.5 Трудовая деятельность выпускников университета

### Соответствие профессиональных и личностных аспектов предъявляемым требованиям при трудоустройстве

По мнению респондентов, при трудоустройстве наибольшее соответствие требований, предъявляемых работодателем, относится к **личностным аспектам соискателя**, сформированным под влиянием университета (суммарная доля вариантов ответа «полностью соответствует» и «в основном соответствует» составила 84%) (рис. 2.21). Речь идет о таких качествах принимаемых на работу специалистов, как ответственность, активность, трудолюбие и т.д. Чаще о полном соответствии личных качеств требования при трудоустройстве говорят жители Москвы и Московской области (58%), а также женщины (59%), нежели мужчины (44%). И наоборот, среди тех, кто уверен в полном или частичном несоответствии личных качеств требованиям работодателя, чаще преобладают мужчины, нежели чем женщины (сумма вариантов ответа «полностью не соответствует» и «соответствует частично» для мужчин 11%, для женщин 6%).

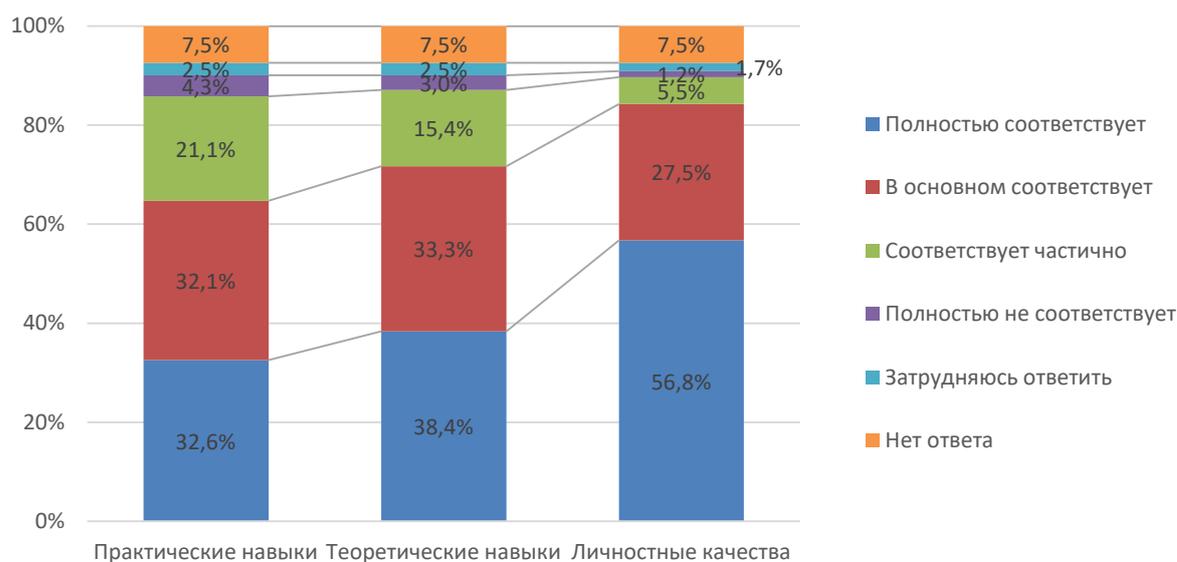


Рисунок 2.21. – Соответствие профессиональных и личностных аспектов требованиям при трудоустройстве, %

Вопрос: «Оцените, насколько профессиональные и личностные аспекты, полученные в МГППУ, соответствуют требованиям, предъявляемым при трудоустройстве?», N=844

Примерно три четверти респондентов говорят о полном или скорее полном соответствии **теоретической подготовки, полученной в МГППУ**, предъявляемым при трудоустройстве (суммарная доля вариантов ответа «полностью соответствует» и «в основном соответствует» составила 72%). Полученной теоретической базой в университете в большей степени удовлетворены жители Подмосковья, выбравшие вариант ответа «полностью соответствует» (44%), тогда как проживающие за рубежом

говорят о том, что теоретическая подготовка в основном соответствует предъявляемым требованиям при приеме на работу (50%). В зависимости от возраста чаще максимальную степень удовлетворения проявляют респонденты от 40 до 49 лет (55%), тогда как среди молодых специалистов эта доля вдвое ниже. Среди тех, кто говорит о полном или частичном несоответствии полученной в университете теоретической подготовки требованиям работодателей, чаще говорят выпускники МГППУ, никогда не работавшие по специальности (доля вариантов ответа «полностью не соответствует» и «соответствует частично» составила 37%).

Несколько ниже выпускники оценивают соответствие *полученных практических навыков*, необходимых при трудоустройстве. Примерно в равной степени участники опроса выбрали варианты ответов «полностью соответствует» (33%) и «в основном соответствует» (32%). О полном соответствии практических навыков требованиям работодателей чаще заявляют респонденты, посвятившие себя исключительно полученной специальности (40%). Когда же речь идет о тех, кто никогда по профилю не трудоустроивался, то здесь преобладают относительно негативные оценки о полном или частичном несоответствии практических навыков вакансии (суммарная доля составила 37%).

Оценивая *компетенции, сформированные при освоении образовательной программы* по направлению подготовки, примерно две трети респондентов говорят о полном или скорее полном соответствии полученных компетенций своей профессиональной деятельности (63%) (рис. 2.22). Из них чаще всего данного мнения придерживаются женщины, нежели мужчины: суммарная доля вариантов ответа «полностью соответствует» и «в основном соответствует» составила для женщин 66%, для мужчин – 51%.

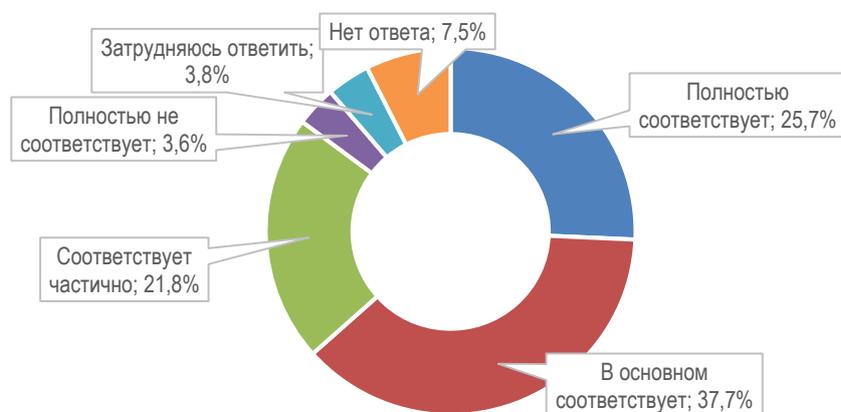


Рисунок 2.22. – Соответствие сформированным компетенциям профессиональной деятельности, %

Вопрос: «Насколько компетенции, сформированные при освоении образовательной программы по направлению подготовки (специальности), соответствуют Вашей профессиональной деятельности?», N=844

Если о соответствии полученных компетенций профессиональной деятельности чаще говорят респонденты, проработавшие исключительно по специальности, полученной в университете (суммарная доля составила 80%), то о полном или частичном несовпадении (варианты ответов «полностью не соответствует» и «соответствует частично») высказались около половины выпускники МГППУ, никогда не работавшие по специальности (53%). С точки зрения проживания, чаще всего о соответствии полученных компетенций профессиональной деятельности говорят жители Подмосковья (70%), тогда как проживающие за рубежом респонденты скорее уверены в обратном, и говорят о полном или частичном несоответствии полученных компетенций профессиональной деятельности (50%).

### Стаж в трудовой деятельности

Данные опроса показали, что у значительной части респондентов общий стаж работы составил свыше 10 лет (34%), а стаж трудовой деятельности по специальности, полученной в МГППУ – от 1 до 3 лет (21%) (табл. 2.2).

Таблица 2.2. – Распределение ответов по общему трудовому стажу и стажу работы по специальности в зависимости от возраста, %

	В среднем	Возрастные группы				
		до 25 лет	от 25 до 29 лет	от 30 до 39 лет	от 40 до 49 лет	от 50 лет и старше
<b>Общий трудовой стаж</b>						
1. менее 0,5 года	0,9%	3,3%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
2. от 0,5 до 1 года	2,8%	9,3%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%
3. от 1 до 3 лет	16,8%	43,4%	19,7%	2,3%	0,0%	0,0%
4. от 3 до 5 лет	13,4%	19,8%	23,8%	3,2%	0,0%	0,0%
5. от 5 до 7 лет	11,7%	5,5%	23,8%	7,8%	1,9%	0,0%
6. от 7 до 10 лет	12,7%	1,6%	17,3%	22,6%	3,9%	0,0%
7. свыше 10 лет	33,8%	0,0%	3,4%	61,3%	94,2%	93,8%
Нет ответа	7,8%	17,0%	8,8%	2,8%	0,0%	6,3%
Всего	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Трудовой стаж по специальности</b>						
1. менее 0,5 года	5,5%	11,0%	5,1%	4,6%	0,0%	2,1%
2. от 0,5 до 1 года	9,6%	18,1%	7,8%	7,8%	5,8%	4,2%
3. от 1 до 3 лет	20,9%	30,2%	26,2%	11,1%	16,5%	6,3%
4. от 3 до 5 лет	13,4%	7,7%	20,4%	12,4%	9,7%	4,2%
5. от 5 до 7 лет	8,8%	0,0%	11,6%	11,1%	9,7%	12,5%
6. от 7 до 10 лет	7,7%	0,0%	3,7%	19,4%	8,7%	6,3%
7. свыше 10 лет	13,3%	0,0%	0,7%	22,6%	34,0%	54,2%
Никогда не работал по специальности	13,2%	15,9%	15,6%	8,3%	15,5%	4,2%

Нет ответа	7,8%	17,0%	8,8%	2,8%	0,0%	6,3%
Всего	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Вопрос: «Укажите Ваш общий трудовой стаж работы», «Укажите Ваш трудовой стаж по специальности», N=844

Безусловно, стаж работы зависит от возраста специалистов: чем старше возраст, тем выше стаж трудовой деятельности. Так, если практически у всех респондентов, старше 40 лет, общий трудовой стаж превышает 10 лет (94%), то среди молодых специалистов чаще всего общий стаж работы не превышает трех лет (43%). Такая же тенденция сохраняется при рассмотрении распределения ответов по трудовому стажу работы по специальности: несколько больше половины специалистов старше 50 лет (54%) проработали по специальности свыше 10 лет, а среди молодых специалистов до 25 лет трудовой стаж в профессии не превышает трех лет (30%). Данные свидетельствуют, что часть выпускников университета не сразу оказываются в профессии (или вообще не оказываются), а приобретают опыт трудовой деятельности в других сферах деятельности.

Возникает вопрос: так сколько же выпускников университета сразу идут в профессию и остаются работать по специальности? По данным опроса, только у 36% респондентов никогда не было опыта работы в другой сфере деятельности, то есть они работали исключительно по полученной в университете специальности (рис. 2.23). Чаще всего это лица старше 50 лет (54%), окончившие университет до 2010 года (53%). 43% опрошенных имели опыт работы как по специальности, полученной в университете, так и в других секторах экономики, а 13% никогда не работали по специальности.



Рисунок 2.23. – Выпускники университета, работающие по специальности, %  
 Вопрос: «Укажите Ваш общий трудовой стаж работы», «Укажите Ваш трудовой стаж по специальности», N=844

Говоря о молодых специалистах до 25 лет, стоит отметить, что из них только треть никогда не работали в других сферах экономики, а сразу же начали работать по профилю (32%), еще примерно треть (35%), работали помимо своей специальности, полученной в

университете, и в других сферах деятельности, а 16% так себя и не нашли в специальности (выбор ответа «никогда не работал по специальности»).

### Смена места работы в трудовой деятельности выпускников

Каждый пятый выпускник университета никогда не менял своего места работы в течение трудовой деятельности (20%) (рис. 2.24). Чаше такое наблюдение встречается среди молодых специалистов моложе 25 лет, поскольку они находятся только в начале профессионального пути. У подавляющего же большинства опрошенных опыт смены работы в своей жизни присутствовал (73%).

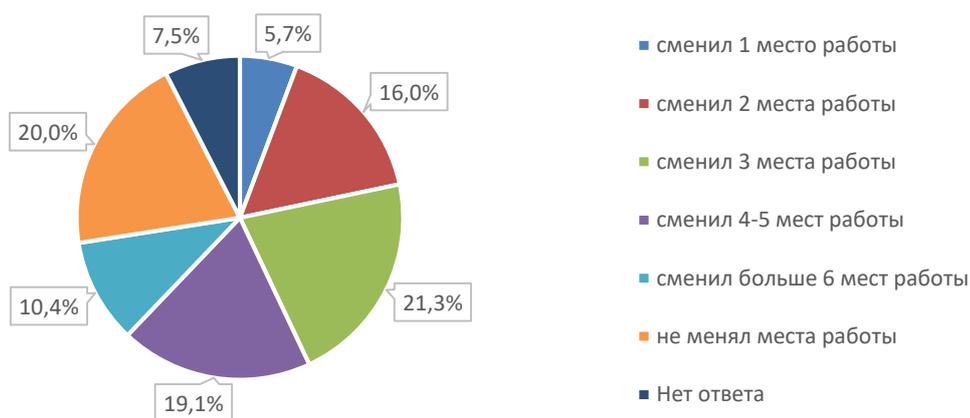


Рисунок 2.24. – Частота смены места работы за трудовую деятельность, %  
Вопрос: «Если у вас был такой опыт, то укажите, сколько мест работы Вы сменили за свою трудовую деятельность?», N=844

При анализе частоты смены места работы у выпускников университета значимым оказался возрастной фактор (что очевидно): чем старше респондент, тем чаще он меняет места работы. Если для молодых выпускников в возрасте до 25 лет характерна смена не более 1 места работы, то для лиц в возрастной группе от 40 до 49 лет чаще речь идет о смене более 4 мест.

### Сферы экономической деятельности в карьере выпускников университета

Как показали результаты исследования, за всю свою трудовую деятельность выпускники университета находили вакансии практически во всех сферах экономической деятельности, но чаще были названы профильные виды экономической деятельности, куда идут работать по призванию – это сферы образования (59%) и психологии (43%) (рис. 2.25).

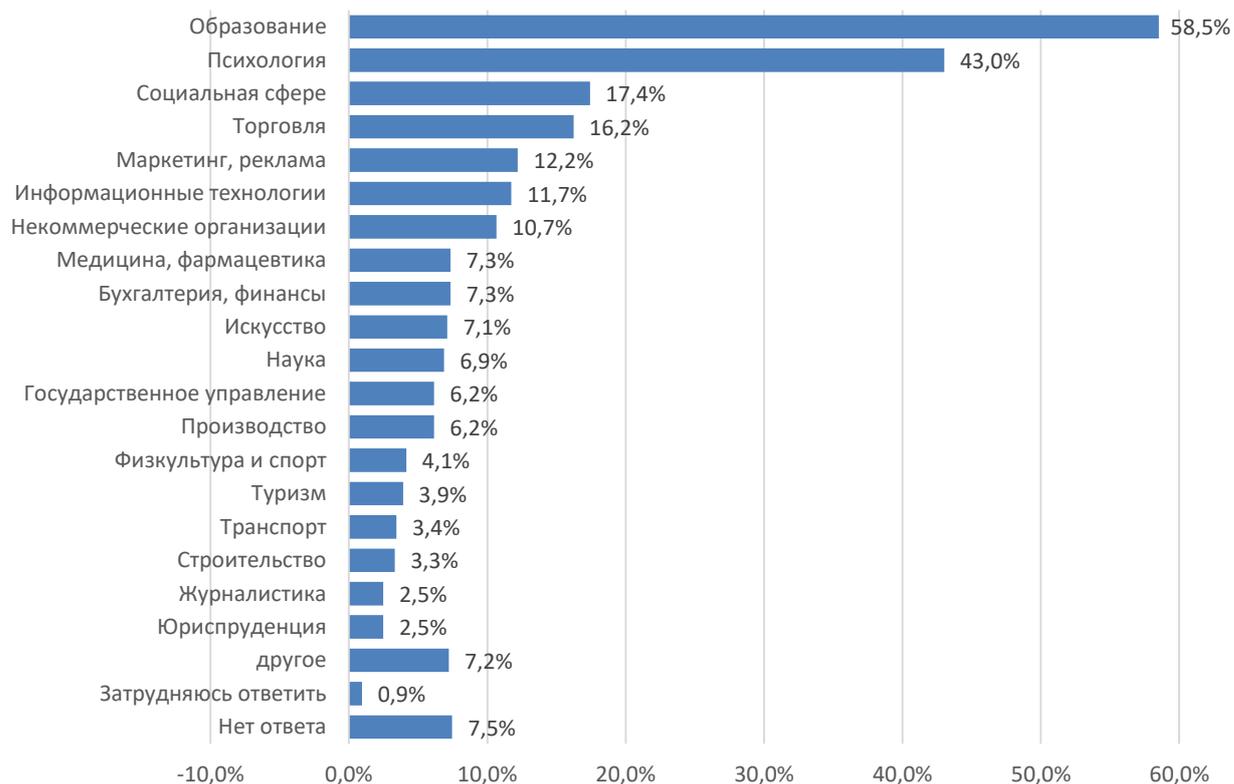


Рисунок 2.25. – Сферы экономической деятельности, в которых работали выпускники МГППУ за всю трудовую деятельность%

*Вопрос: «В каких сферах экономической деятельности (профессиональных областях) Вы работаете/работали за всю свою трудовую деятельность?», сумма ответов превышает 100%, поскольку респондент мог дать несколько вариантов ответа, N=844*

При анализе данного вопроса прослеживается зависимость от возраста респондента: большей частью **сфере образования** себя посвятили специалисты старше 30 лет: (доля в возрастной группе от 30 до 39 лет составила 68%, в возрастной группе от 40 до 49 лет – 69% и в группе старше 50 лет – 71%). Когда же речь идет о второй наиболее популярной сфере экономической деятельности среди выпускников МГППУ – **психологии**, то здесь чаще встречаются специалисты в возрасте от 25 до 39 лет (доля в возрастной группе от 25 до 29 лет составила 48%, в возрастной группе от 30 до 39 лет – 43%).

Помимо профессиональных областей дипломированным специалистам МГППУ приходилось (и приходится) работать и в социальной сфере, и торговле, и сфере информационных технологий, и в некоммерческом секторе, в медицине, сфере искусства, науки, государственного управления и т.д. Кроме того, респондентам была предложена возможность дополнить варианты ответов своим собственным, которого нет в списке альтернатив (вариант ответа «другое»). Помимо названных профессиональных областей, в которых у респондентов был опыт работы, были также указаны: деятельность в области

страхования, управление персоналом, кадровое администрирование, организация досуга и развлечений, курьерская деятельность, деятельность предприятий общественного питания, деятельность по письменному и устному переводу, издательская деятельность, дизайнерская деятельность и т.п. Как видим, палитра сфер экономической деятельности, в которых работали (работают) выпускники МГППУ, многогранна.

## 2.6 Текущее (последнее) место работы участников опроса

### Трудоустроенность выпускников в настоящее время

Из всей совокупности опрашиваемых, половина респондентов на момент проведения опроса работали на должностях, соответствующих своему направлению подготовки или специальности, полученных в университете (рис. 2.26).



Рисунок 2.26. – Трудоустроенность опрашиваемых на момент проведения опроса, %  
Вопрос: «Трудоустроены ли Вы в настоящее время?», N=844

Чаще трудоустраиваются по профилю университетской подготовки женщины, нежели мужчины (52 и 41%, соответственно), и наоборот, мужчины чаще женщин устраиваются не по своей специальности (36 и 28%, соответственно).

Говоря о возрасте опрашиваемых, в большей степени работу по своей специальности нашли участники опроса в возрасте от 30 лет и старше (59%), тогда как среди молодых людей (моложе 30 лет) этот показатель не превышает 43%. Обратная пропорция наблюдается, когда речь идет о трудоустройстве в смежных, либо других отраслях экономики: среди молодых специалистов моложе 30 лет показатель трудоустройства составляет 33%, а среди лиц старше 30 лет – 23%.

Значимое влияние на трудоустройство оказал старт (начало) трудовой деятельности. Так, среди тех, кто в текущий момент работает по специальности, преобладают респонденты начавшие работать сразу же после получения диплома (71%), тогда как среди тех, кто работает в смежных либо других сферах экономической

деятельности, преобладают респонденты, не имеющие никакого опыта работы по полученной специальности в университете (83%).

Примерно каждый десятый опрошиваемый (9%) на момент проведения опроса оказался безработным, либо текущее место работы совсем не устраивает респондента, и он задумывается о смене работы (выбор варианта ответа «вопрос трудоустройства не решен»). По данным опрос наиболее актуален вопрос о трудоустройстве (или о смене работы) для выпускников, окончивших вуз до 2011 года (16%), а также для тех, кто никогда не работал по специальности (14%). Региональный аспект также оказывает влияние на трудоустроенность специалистов: если среди проживающих в Подмосковье у 5% респондентов вопрос о трудоустройстве остался не решенным, среди жителей Москвы эта доля уже вдвое выше (10%), то среди выпускников университета, проживающих в других субъектах Российской Федерации доля достигает 26%. Отметим, что выпускников университета, проживающих за рубежом, вопроса безработицы отсутствует.

### Форма трудоустройства и сфера деятельности на текущем месте работы

Две трети опрошиваемых на момент проведения опроса работали *официально по найму с оформлением трудового договора и трудовой книжки* (74%) (рис. 2.27). Такая модель трудоустройства распространена среди всех респондентов, независимо от социально-демографических и профессиональных характеристик респондентов, за исключением места проживания: для Москвы и Подмосковья распространено трудоустройство специалистов по трудовому договору с оформлением трудовой книжки (76%), тогда как среди проживающих за рубежом только половина официально оформляется при трудоустройстве.



Рисунок 2.27. – Формы трудоустройства, %

Вопрос: «В настоящее время на последнем основном месте работы Вы работаете...?», N=844

Еще 7% выпускников университета на момент проведения опроса работали в качестве *индивидуального предпринимателя* или в качестве самозанятого лица. Чаще подобную модель выбирают мужчины, нежели женщины (9 и 6%, соответственно), а также лица, проживающие за рубежом (20%). В зависимости от возраста статус индивидуального предпринимателя или самозанятого лица выбирают респонденты от 25 до 39 лет (8%), тогда как среди молодых людей до 25 лет доля составляет лишь 2%. Кроме того, чаще данную модель трудоустройства выбирают люди, имеющие определенный опыт работы в разных сферах экономической деятельности (10%), а также те, кто начал работать до поступления в университет (15%), по сравнению с ними респондентов, начавшие свой трудовой путь после получения диплома, в два раза меньше (7%).

Модель свободного работника – *фрилансера* – у которых нет постоянных договоров и заказов, выбрали для себя 5% опрошенных. Чаще подобная модель трудоустройства привлекательна для женщин, чем для мужчин (5 и 2%, соответственно), а также для респондентов проживающих дальше Москвы и Московской области (7%). Данные опроса показали, что чаще фрилансерами становятся выпускники, окончившие университет до 2011 года (7%), тогда как среди недавних выпускников 2017-2019 гг. эта доля составляет 4%.

Только 2% респондентов сказали о том, что на момент проведения опроса не работали. Большею частью это респонденты старше 50 лет (6%), а также лица, проживающие в субъектах Российской Федерации (за исключением Москвы и Подмосковья) (11%) и за рубежом (10%).

Говоря о сферах экономической деятельности, в которых работают респонденты на момент проведения опроса, то чаще всего это *сфера образования* (37%) и вдвое реже *психология* (19%) (рис. 2.28). Чаще в образование и психологию преимущественно идут женщины, нежели мужчины: в образование пропорция между женщинами и мужчинами составляет 39 и 27%, а в психологии – 20 и 13%. Различия отмечаются в зависимости от возраста и места проживания: сферу образования чаще выбирают специалисты от 40 до 49 лет (52%), примерно в два раза реже – молодые профессионалы младше 25 лет, зачастую проживающие в Москве или Подмосковье, тогда как сферу психологии выбирают лица от 30 до 39 лет и старше 50 лет, проживающие за рубежом (30%).



Рисунок 2.28. – Сферы экономической деятельности, в которых работают респонденты на момент проведения опроса, %

Вопрос: «В какой сфере экономической деятельности (профессиональной области) Вы работаете/работали на последнем месте работы?», N=844

Несколько другая тенденция отмечена среди выпускников университета, которые в настоящий момент свой выбор по трудоустройству остановили на **социальной сфере** (5%). Данные исследования показали, что в социальную сферу чаще идут выпускники, закончившие обучение в 2017-2019 годы (6%), тогда как среди выпуска 2011-2013 годов эта доля составила всего 1%. Можно предположить, что молодые люди после окончания университета не всегда могут устроиться по специальности в профильные организации из-за отсутствия опыта работы, поэтому свой трудовой старт они начинают с социальной сферы.

В остальных секторах экономики доля трудоустроенных выпускников университета незначительна и составляет от 0,4 до 5%. Помимо предложенного списка профессиональных областей, в анкете предлагалось респондентом самостоятельно написать свой вариант ответа (на графике ответы сгруппированы в альтернативу «другое»). Какие же сектора экономики были названы опрошенными? Это еще целый спектр видов экономической деятельности: чаще всего было названо управление персоналом, кадровое администрирование, реже - предпринимательская деятельность,

организация досуга и развлечений, деятельность предприятий общественного питания, издательская, дизайнерская, курьерская деятельность и др.

### Мотивы перехода специалистов на текущее место работы

Данные опроса свидетельствуют, что у 16% респондентов за свою жизнь не было опыта смены работы, поскольку они в течение своей трудовой деятельности работали только на одном месте (рис. 2.29). Чаще на одном месте работы остаются респонденты, которые не изменяли своей специальности, полученной в университете (28%), а также те, кто никогда не работал по вузовскому направлению подготовки (25%).



Рисунок 2.29. – Причины перехода на текущее место работы, %  
Вопрос: «По какой причине Вы перешли на свое текущее/последнее место работы?»,  
N=844

Среди тех опрошенных, у кого опыт смены работы присутствует, к числу основных причин смены мест работы 22% респондентов относят **объявление вакансии по специальности** (вариант ответа «нашел работу по специальности»). Чаще по данной причине меняют место работы выпускники вуза, закончившие обучение в последние три года (23%), тогда как только для 16% респондентов, выпущенных ранее 2011 года, объявленная вакансия по специальности является значимым аргументом для смены работы.

Примерно каждый пятый респондент сменил свою прежнюю работу либо из-за **отсутствия возможности карьерного роста**, либо из-за **низкого уровня заработной платы и отсутствия социальных гарантий** (по 19%), либо и того, и другого вместе. Данные причины чаще являются важным стимулом смены места работы для мужчин, нежели чем для женщин, также для респондентов в возрастной категории от 25 до 29 лет. Кроме того, перспективы карьерного роста чаще привлекают респондентов, не имеющих опыта работы по специальности (24%), а уровень заработной платы и социальные гарантии чаще являются ключевым фактором для респондентов, имеющих опыт работы в разных секторах экономики (25%).

О переходе на новое место работы из-за **отсутствия нормальных условий труда** (вариант ответа «не устроили условия труда») заявили 17% опрошенных. На комфортность в рабочей атмосфере чаще обращают внимание женщины, чем мужчины. Условия труда оказались значимым фактором для смены работы респондентов, закончивших обучение в 2011-2013 годах (27%), тогда как среди выпуска 2017-2019 годов на это обращают внимание только 15% опрошиваемых.

Остальные причины перехода на другую работу респонденты оценили в интервале от 8 до 3%, к которым относятся: фактор территориального расположения организации; сложные взаимоотношения в коллективе; завышенные требования, предъявляемые работодателем; неудобный режим работы; сокращение штата и т.д. Кроме этого, респонденты поделились своими причинами перехода, к их числу они отнесли: поступившие приглашения от работодателя на вакантное место; заинтересованность в дальнейшем развитии собственных личных качеств, интерес к новым знаниям на новом месте работы; смена жизненных ориентиров; потеря интереса к прежней работе; реструктуризация организации; смена специальности, сферы деятельности; призвание; переезд в другие регионы и т.д.

### **Оценка удовлетворенности текущем местом работы**

В настоящее время три четверти респондентов в целом полностью удовлетворены или скорее удовлетворены своим текущим местом работы (суммарная доля ответов составил 76%) (рис. 2.30). Результаты опроса показали, что наиболее удовлетворены своей текущей работой выпускники университета, закончившие обучение ранее 2011 года (90%), реже об этом говорят совсем молодые выпускники последних трех лет (73%). В зависимости от места проживания наибольшую степень удовлетворения текущим местом работы принадлежит специалистам, проживающим за рубежом (60%), несколько ниже – проживающим респондентам в Москве (46%) и Московской области (43%).

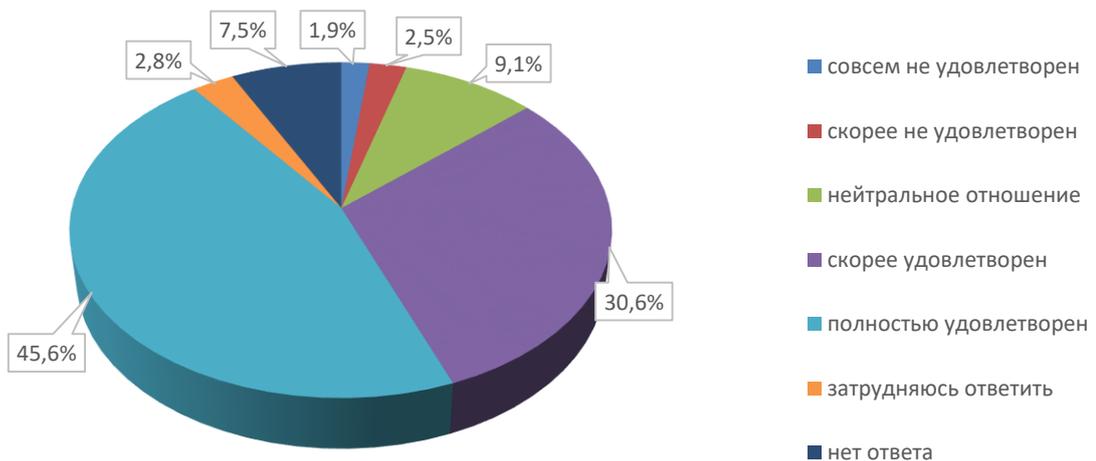


Рисунок 2.30. – Удовлетворенность текущим местом работы в целом, %  
 Вопрос: «Насколько Вы удовлетворены текущим местом работы в целом?», N=844

Только 4% респондентов в целом оценили место своей работы негативно: либо совсем неудовлетворительно, либо скорее неудовлетворительно. Чаще низкие оценки своего рабочего места принадлежат респондентам, никогда не работавшим по специальности (суммарная доля ответов 10%), а также проживающим в субъектах Российской Федерации, исключая Москву и Московскую область (11%).

Рассмотрим степень удовлетворения различными аспектами текущего места работы респондентов (рис. 2.31).



Рисунок 2.31. – Удовлетворенность текущим местом работы в целом, %  
 Вопрос: «Насколько Вы удовлетворены ...?», N=844

Респонденты наибольшую оценку удовлетворенности на последнем месте работы выразили в отношении *взаимоотношений с коллегами* (суммарная доля вариантов ответа «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен» составила 81%). В зависимости от возраста респонденты старшего поколения оказались более коммуникабельными в своих рабочих коллективах, так если максимальная доля удовлетворенности (вариант ответа «полностью удовлетворен») принадлежит опрошенным старше 50 лет (73%), тогда как для более молодых респондентов до 25 лет этот показатель соответствовал 52%.

Удовлетворенность *полученными знаниями в университете, необходимыми для трудовой деятельности* респонденты поставили на второе место – суммарная доля положительных ответов составила 77%. Данные опроса показали, что на оценку удовлетворения значимое влияние также оказал возраст - специалисты более старшего поколения в большей степени оказались полностью удовлетворенными своим багажом знаний и сформированными навыками для полноценной работы: если среди респондентов до 25 лет доля ответов «полностью удовлетворен» составила 37%, то среди тех, кто старше 50 лет – 69%.

Примерно на одном уровне респонденты оценили степень удовлетворенности *режимом работы и отношениями с руководителями* (суммарная доля положительных ответов и там, и там составила 76%). Максимальные оценки по критерию удовлетворенности режимом работы принадлежат специалистам в возрасте от 30 до 39 лет (57%), а среди лиц старше 50 лет этот показатель составляет 48%, поскольку для последних важнее найти общий язык с руководителями организации/подразделения – 60%.

Ровно три четверти опрошиваемых оценили удовлетворенность *содержанием труда, интересной работой* на позитивном уровне (суммарная доля ответов 75%). Чаще именно на содержательный аспект в своей работе ориентированы выпускники, окончившие университет до 2011 года (доля ответов «полностью удовлетворен» составила 58%), тогда как доля выпускников последних трех лет составила только 45%.

По результатам опроса полностью или скорее полностью удовлетворены *условиями труда и возможностью получить дополнительное образование* 72% опрошиваемых. Также, как и по предыдущим аспектам удовлетворенности, наиболее высокие оценки поставили специалисты более старшего возраста.

В меньшей степени респонденты оценили степень удовлетворенности возможностью *карьерного роста* (суммарная доля позитивных ответов составила 57%). Именно данный аспект на текущем месте работы оценивают специалисты на уровне

«полностью удовлетворен», проживающие за рубежом (50%), тогда как для специалистов, проживающих в Российской Федерации, этот показатель варьируется от 31 до 33%.

## 2.7 Доходы выпускников

### Удовлетворенность уровнем заработной платы

Уровень заработной платы является одним из основных факторов, в большинстве случаев, влияющих на смену места работы. По данным опроса 17% опрошенных полностью удовлетворены своей заработной платой (рис. 2.32). Преимущественно это молодые специалисты до 25 лет (20%), тогда как только 8% специалистов старше 50 лет согласились с этим мнением. Кроме того, данные опроса показали, что на степень удовлетворенности оплатой труда значительное влияние оказывает место проживания: если среди респондентов, проживающих за рубежом, 40% выпускников университета полностью удовлетворены оплатой труда, то среди проживающих в России этот показатель варьируется от 15 до 17% в зависимости от субъекта Российской Федерации.

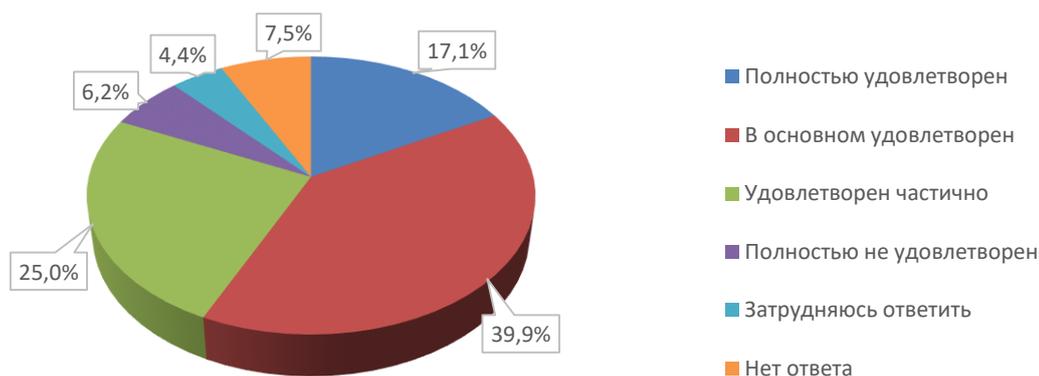


Рисунок 2.32. – Удовлетворенность уровнем получаемой заработной платы, %  
Вопрос: «Удовлетворены ли Вы уровнем получаемой заработной платы?», N=844

Более мягкую формулировку для оценки своей заработной платы – вариант ответа «в основном удовлетворен» - наиболее часто встречающийся ответ среди участников опроса (40%). Чаще такого мнения придерживаются респонденты, не имеющие опыта работы по полученной специальности в университете (48%). Совсем не удовлетворены своей заработной платой 6% опрошенных, из которых об этом чаще заявляют респонденты, имеющие опыт работы в разных сферах экономической деятельности.

Подробнее рассмотрим основные источники дохода выпускников университета: доход по основному месту работы и возможность получения дополнительного дохода.

### Уровень размера фактической и желаемой заработной платы

Для анализа результатов данных по вопросам фактической и желаемой заработной платы был произведен расчет средней величины фактической и желаемой заработной платы. Для этого в интервальных вариационных рядах сначала было найдено центральное значение, а затем произведен пересчет по формуле средней арифметической взвешенной. В результате средняя фактическая заработная плата участников опроса, получаемая на руки, составила 61,3 тыс. руб., тогда как хотели бы они получать за свою работу примерно на треть больше - 95,8 тыс. руб.

Сравнивая заработную плату с данными Федеральной службы государственной статистики<sup>2</sup> можно говорить о том, что выпускники МГППУ в целом получают достаточно конкурентоспособную оплату труда на рынке труда Российской Федерации: 61,3 тыс. руб. против 42,9 тыс. руб. в целом по России. Для сопоставления показателей был произведен перерасчет официальной среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации с января по сентябрь 2020 года: получено среднее значение за 9 месяцев, затем вычтен налог 13%.

Если же мы обратимся к московскому рынку труда, то сравнение явно не в пользу выпускников университета, проживающих в столице. По данным официальной статистики средняя заработная плата, полученная на руки среднестатистическим работником Москвы, составила 83,2 тыс. руб., а по результатам данного исследования оплата труда выпускников университета оказалась примерно на четверть ниже и составила 63,4 тыс. руб., а необходимо для них - 97,3 тыс. руб.<sup>3</sup>.

По сравнению с официальной статистикой, несколько лучше ситуация обстоит для жителей Подмосковья: по данным Госкомстата России средняя заработная плата, полученная на руки работниками, проживающими в Московской области, составила 48,1 тыс. руб., тогда как по данным нашего опроса - 50,7 тыс. руб.<sup>4</sup>, то есть на 5% выше. Можно предположить, что некоторые респонденты проживают в Подмосковье, но на работу ездят в столицу, где рынок труда несколько шире и выше оплата труда. Тем не менее, получаемых денег для жителей Подмосковья недостаточно, и они желали бы (хотели бы) увеличение заработной платы до 89,3 тыс. руб.

Приведем данные, полученные в ходе опроса о фактической и желаемой оплате труда для участников опроса других регионов, несмотря на столь малые группы (без

---

2 Федеральная служба государственной статистики. Раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата». [https://rosstat.gov.ru/labor\\_market\\_employment\\_salaries](https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries) (дата обращения 08.12.2020).

3 Расчет произведен для респондентов, проживающих в Москве (666 чел. или 79% от всех опрошенных)

4 Расчет произведен для респондентов, проживающих в Московской области (141 чел. или 17%).

сравнения с официальными данными). Примерно такая же ситуация с участниками опроса, как и в Подмосковье, наблюдается среди жителей других субъектов Российской Федерации: фактический размер заработной платы оказался ниже среднего значения в целом по всем опрошенными, и составил 51,3 тыс. руб., а желаемый – 88,6 тыс. руб. (численность опрошенных 27 чел.). Относительно позитивная ситуация по оплате на рынке труда сформировалась для респондентов, проживающих за рубежом: по данным опроса большинство из них указали получаемый диапазон заработной платы, превышающий 100 тыс. руб., именно в этой диапазоне оплаты труда они и хотели бы остаться.

Рассмотрим изменения финансовых показателей в зависимости от влияния социально-демографических и профессиональных характеристик респондентов.

По данным опроса наблюдаются существенные различия по размеру заработной платы в зависимости от пола: для мужчин средняя заработная плата составила 75,2 тыс. руб., тогда как у женщин примерно на 30% ниже – 58,7 тыс. руб. Относительно желаемой заработной платы мнения различаются не существенно: в среднем для мужчин предпочтительно получать за свою работу 105,3 тыс. руб., а для женщин – 93,9 тыс. руб.

Если рассматривать возрастные группы, то наиболее высокую заработную плату получали на руки респонденты в возрасте от 30 лет (примерно 66 тыс. руб.), тогда как средняя заработная плата совсем молодых выпускников университета до 25 лет составила 52,2 тыс. руб. (рис. 2.33). Говоря о желаемой заработной плате, молодые люди достаточно трезво оценивают свои запросы, поскольку находятся практически в самом начале трудовой деятельности, поэтому уровень желаемой оплаты труда находится ниже среднего значения, рассчитанного в целом для всех участников опроса – 87,5 тыс. руб. (в среднем по всем респондентам 95,7 тыс. руб.). Лица старше 30 лет оценивают свою работу несколько выше - на уровне 100 тыс. руб.

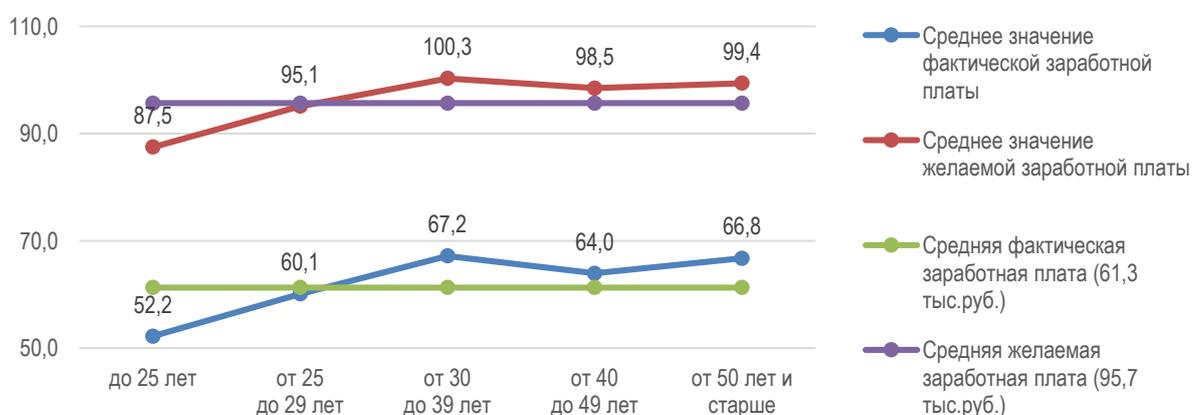


Рисунок 2.33 – Распределение фактической и желаемой заработной платы в зависимости от возраста респондентов, тыс. руб.

Вопросы: «Назовите, пожалуйста, фактический размер заработной платы, полученный на руки, на текущем/последнем месте работы?», «Назовите, пожалуйста, желаемый размер заработной платы», N=844

По данным опроса, выше, чем в среднем, заработную плату получают выпускники, никогда не работавшие по специальности, полученной в университете (64,5 тыс. руб.), тогда как среди дипломированных специалистов, работающих исключительно по своему профилю, и среди тех, кто имеет опыт работы в различных сферах экономики, получаемая сумма заработной платы на руки, немного ниже – 61,0 и 60,7 тыс. руб. соответственно. Когда же речь идет о желаемой сумме оплаты труда, то различия в запросах между респондентами трех групп практически отсутствуют: для всех дипломированных специалистов было бы предпочтительней получать за свою работу на треть выше фактической суммы – около 95,6 тыс. руб.

Результаты исследования показывают, что с ростом общего стажа трудовой деятельности увеличивается и размер заработной платы специалистов на рынке труда (рис.2.34). Относительно низкую заработную плату получают специалисты, трудовой стаж которых составил менее 1 года (примерно 34,7 тыс. руб.), и видимо понимая, что они находятся только вначале трудового пути, хотели бы увеличить свою заработную плату до 66,7 тыс. руб. (среднее значение желаемой оплаты труда составила 95,7 тыс. руб.). Из тех же респондентов, проработавших более 10 лет, получаемая на руки сумма вдвое выше, чем у только начинающих специалистов (69,1 тыс. руб.), но для более адекватной оплаты труда хотели бы получать на руки на треть суммы больше – 102,1 тыс. руб.

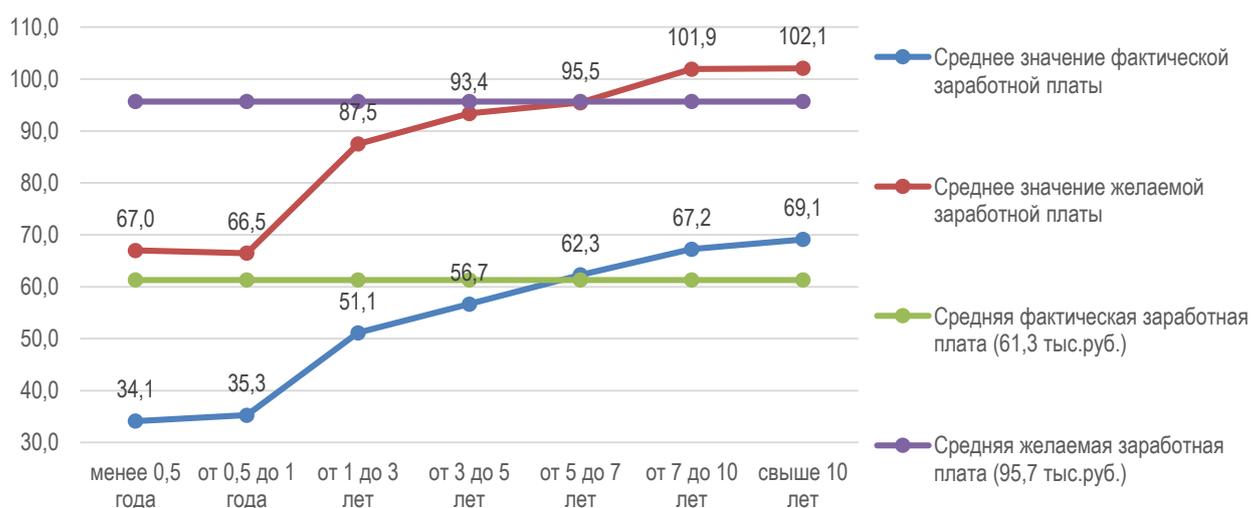


Рисунок 2.34. – Распределение фактической и желаемой заработной платы в зависимости от общего стажа работы респондента, тыс. руб.

Вопросы: «Назовите, пожалуйста, фактический размер заработной платы, полученный на руки, на текущем/последнем месте работы?», «Назовите, пожалуйста, желаемый размер заработной платы», N=844

### Дополнительный доход

Помимо дохода по месту основной работы (заработной платы) респонденты вполне могли получать дополнительный доход, например, от проведения дополнительных частных консультаций, участия в коммерческих проектах и т.д..

Более половины респондентов указали на существование возможности получения дополнительного дохода в той или иной мере, помимо заработной платы (рис. 2.35). Одна пятая часть опрошенных получают дополнительный доход на регулярной основе (20%), а примерно у трети – дополнительные заработки происходят от случая к случаю (36%). Регулярные дополнительные заработки чаще распространены среди выпускников 2011-2016 годов (23%), специалистов со стажем свыше 5 лет (25%), а также проживающих за рубежом и в субъектах Российской Федерации, за исключением Москвы и Московской области (30%). Когда же речь идет о нерегулярных дополнительных заработках, то к ним чаще прибегают респонденты, проживающие в Подмоскowie (42%).



Рисунок 2.35. – Возможность получения дополнительного дохода, %

Вопрос: «Существует ли у Вас возможность получения дополнительного дохода (например, проведение частных консультаций, участие в коммерческих проектах и т.д.)», N=844

Об отсутствии возможности получения дополнительных заработков заявили 28% респондентов. Чаще всего к ним относятся респонденты, закончившие университеты в последние три года (29%), которые не успели получить должного профессионального опыта, лица, никогда не работавшие по специальности, полученной в университете (41%), а также респонденты, проживающие в Москве (29%).

Говоря о возможности дополнительного дохода, возникает вопрос: а какой же его уровень?

Для 19% опрошенных (от числа респондентов имеющих возможность получения дополнительных заработков) дополнительные источники дохода практически являются основными источниками для проживания (у 6% опрошенных сумма дополнительных доходов превышает официальную заработную плату по основному месту работы, а у 13% - эти суммы примерно равны). Как правило, к числу респондентов, которые занимаются дополнительной деятельностью и получают за это доход, на уровне или превышающий размер основной заработной платы, относятся специалисты, исключительно работающие по специальности, полученной в университете, либо имеющие опыт работы в разных сферах экономики, включающую профильную, а также специалисты с большим опытом и стажем работы. Различия отмечаются только в зависимости от места проживания: если доход от дополнительной работы превышает основной заработок чаще у специалистов, проживающих за рубежом, то равнозначные доходы чаще получают специалисты, проживающие в субъектах Российской Федерации, исключая Москву и Московскую область. Опять же отметим, что эти две группы, проживающих в различных регионах, относительно малы.

Для основной же части респондентов доход от дополнительной работы не превышает официальную оплату труда. Чаще именно такая пропорция получения суммарного дохода характерна для респондентов, проживающих в Москве и Московской области.

## **2.8 Оценка профессионального карьерного роста выпускников**

### **Важность карьерного роста**

На дальнейшее продвижение выпускников университета в полученной специальности ориентированы большинство участников опроса (75%): для 44% респондентов профессионально-личностный или карьерный рост безусловно важен, для 31% - скорее важен (рис. 2.36).

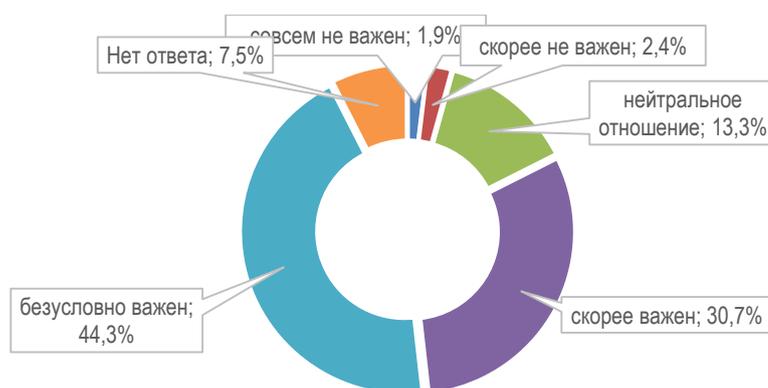


Рисунок 2.36. – Оценка важности карьерного роста для выпускников университета, %  
 Вопрос: «Насколько для Вас важен профессиональный карьерный рост?», N=844

С точки зрения возрастных категорий, о профессиональном росте реже задумываются участники опроса старше 50 лет (суммарная доля вариантов ответа «безусловно важен» и «скорее важен» 56%), возможно потому, что многие из них достигли своих профессиональных целей, тогда как среди возрастной группы респондентов от 30 до 39 лет эта доля составляет 78%. Кроме того, выпускники университета, проживающие не в Москве и Московской области, а в других субъектах Российской Федерации, в большей мере настроены на карьерный рост. Именно среди респондентов данной группы преобладают максимальные оценки уровня важности карьерного роста (вариант ответа «безусловно важен» - 59%), тогда как среди проживающих Москвы и Подмосковья эта доля составила только 44%.

### Этапы профессионального становления

Профессионально-личностный путь является многоуровневым процессом для каждого специалиста. В нашем исследовании выделяется 5 этапов, включающих определенный уровень профессиональной подготовки, навыков и опыта специалиста в трудовой деятельности (рис. 2.37).

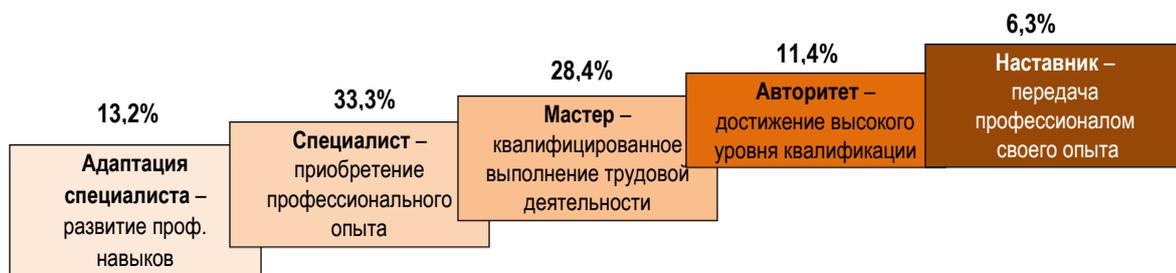


Рисунок 2.37. – Этапы профессионального развития специалиста, %  
 Вопрос: «Оцените, пожалуйста, этап профессионального становления и развития, на котором Вы находитесь в настоящее время?», N=844

На начальном этапе *адаптации* специалист входит в тонкости профессиональной деятельности, самоопределяется в профессии, как правило, при поддержке наставника. Для многих специалистов именно этот этап является ключевым в формировании профессионального самосознания, когда специалист начинает воспринимать себя в качестве профессионала. По данным опроса, 13% респондентов оценили себя в самом начале своего профессионального пути. Как правило, это молодые люди в возрасте до 25 лет (28%), с небольшим опытом и стажем работы до одного года (65%), а также те, кто никогда не работал по специальности, полученной в университете (23%).

Треть респондентов в настоящий момент оценивают себя на этапе *подготовленного специалиста* (33%), обладающего достаточным опытом для самостоятельной работы, и умеющего эффективно решать основные профессиональные задачи. На данном этапе профессионалы находят свое место в профессии, имея свой собственный опыт и наработки. В большей мере оценивают себя в качестве специалиста респонденты в возрасте до 30 лет (41%), имеющие опыт работы как по специальности, полученной в университете, так и в других сферах экономической деятельности (42%).

Около четверти участников опроса воспринимают себя в качестве *мастера*, свободно владеющим профессией на квалифицированном уровне и умеющим легко решать профессиональные задачи (28%). Чаще к категории «мастер» себя причисляют специалисты от 30 до 39 лет (43%), работающие исключительно по специальности, приобретенной в университете (32%).

11% участников опроса считают, что в своем профессиональном развитии они находятся на этапе «*Авторитет*». Как правило это известные люди в профессиональной области, обладающие навыками хорошего организатора и управленца, а также зачастую занимающие руководящие должности. Еще 6% оценивают свое нахождение на этапе «*Наставника*», то есть это люди, вокруг которых собираются круг единомышленников, разделяющих подходы к решению профессиональных задач, и которые передают свой профессиональный опыт ученикам – молодым специалистам. Как правило, и «Авторитеты», и «Наставники» - лица старше 50 лет, чаще всего работающие по профилю своей подготовки в университете, причем начало трудовой деятельности специалиста было положено еще во время обучения в вузе, а также те, у кого профессиональный стаж работы превышает 10 лет.

В профессиональной деятельности, вне зависимости от уровня специалиста, могут возникать сложные ситуации из-за отсутствия необходимых знаний и опыта, когда специалист не знает, как дальше действовать при решении определенной

профессиональной задачи. Рассмотрим в зависимости от уровня профессионального становления и развития специалиста способы восполнения пробелов в знаниях.

Данные опроса показывают, что с ростом профессионализма специалиста, потребность в дополнительных знаниях не иссякает, а переходит в несколько более глубокую плоскость, продолжая профессиональное развитие специалиста. Безусловно, по мере роста специалиста, уменьшается потребность в дополнительных знаниях, поскольку с переходом на каждый из этапов профессионального развития приумножается опыт и знания для нахождения инновационных решений труднейших профессиональных задач. Если в самом начале профессионального пути 12% респондентов могли отметить у себя полную достаточность знаний и навыков для трудовой деятельности, в том числе полученных в университете, то среди наставников (пик профессионального роста) об этом смогли сказать 30% опрошенных (рис. 2.38).

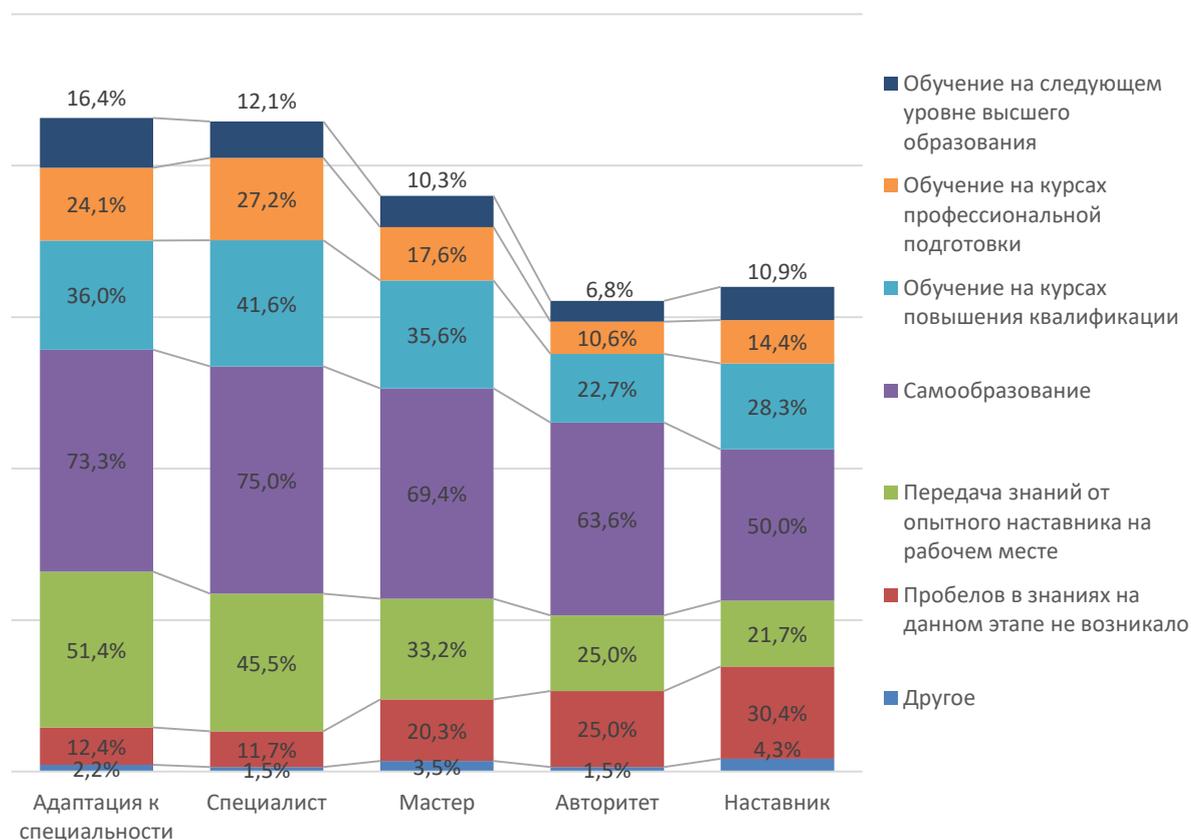


Рисунок 2.38. – Способы восполнения недостающих знаний на определенных этапах профессионального развития, % от числа ответивших

*Вопрос: «Если у Вас возникали пробелы в знаниях на ЭТАПЕ АДАПТАЦИИ К СПЕЦИАЛЬНОСТИ, РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, то назовите какими способами Вы эти пробелы устраняли?», N=726; «Если у Вас возникали пробелы в знаниях на ЭТАПЕ ВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИЕЙ НА УРОВНЕ СПЕЦИАЛИСТА, ПРИОБРЕТЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА, то назовите какими способами Вы эти пробелы устраняли», N=596; «Если у Вас возникали пробелы в знаниях на ЭТАПЕ СВОБОДНОГО ВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИЕЙ НА УРОВНЕ МАСТЕРА (квалифицированное выполнение трудовой деятельности), то назовите, какими*

способами Вы эти пробелы устраняли» », N=340; «Если у Вас возникали пробелы в знаниях на ЭТАПЕ СВОБОДНОГО ВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИЕЙ НА УРОВНЕ АВТОРИТЕТА (ДОСТИЖЕНИЕ СВОБОДНОГО УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ), то назовите какими способами Вы эти пробелы устраняли», N=132; «Если у Вас возникали пробелы в знаниях на ЭТАПЕ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПЕРЕДАЧА ПРОФЕССИОНАЛОМ СВОЕГО ОПЫТА), то назовите, какими способами Вы эти пробелы устраняли», N=47/

Вне зависимости от уровня профессионализма специалиста, наиболее распространенным способом восполнения недостающих знаний, навыков и умений является самообразование без помощи каких-либо обучающих лиц, передача знаний от наставника на рабочем месте и обучение на курсах повышения квалификации. Кроме предложенных вариантов ответа участники опроса могли добавить свои варианты, среди которых чаще всего встречались такие способы, как участие в вебинарах, публичных профессиональных мероприятиях, организованных в том числе в МГППУ, супервизиях, а также консультирование с коллегами в профессиональном сообществе, в том числе зарубежных (данный способ чаще распространен среди специалистов, оценивающих себя на уровне «Наставника»).

### Оценка удовлетворённости трудовой карьерой

Как же в целом участники опроса смогли охарактеризовать свою трудовую деятельность?

Около четверти респондентов полностью удовлетворены (23%) и еще 40% опрошенных скорее удовлетворены своей сложившейся профессиональной карьерой, то есть, суммарно примерно для двух третей участников опроса сложился вполне успешный профессиональный путь после окончания университета (рис. 2.39).



Рисунок 2.39. – Оценка удовлетворенности сложившейся трудовой карьерой, %  
 Вопрос: «Оцените в целом удовлетворенность сложившейся трудовой профессиональной карьерой в Вашей жизни?», N=844

Данные опроса показали, что на оценку сложившейся трудовой карьеры влияет возраст респондентов - чем старше специалист, тем более позитивно он оценивает свою профессиональную деятельность: если среди молодых людей до 25 лет положительные оценки (варианты ответов «полностью удовлетворен» и «скорее удовлетворен») отметили 54% респондентов, то среди лиц от 40 до 49 лет эта доля составляет 75%, а среди более старшего возраста – 79%. Кроме того, наиболее высоко свою трудовую карьеру оценили выпускники университета, посвятившие себя исключительно специальности, полученной в вузе (73%), тогда как среди тех, кто никогда не работал по профилю, только 54% смогли позитивно оценить свой карьерный рост.

Вторая гипотеза исследования заключалась в предположении о достаточности полученных в университете знаний, навыков и компетенций для успешной трудовой профессиональной карьеры специалиста. В нашем исследовании мы не конкретизировали это определение, поскольку, говоря об успешности или состоятельности в профессиональной деятельности, каждый человек вкладывает в это понятие свою точку зрения: для одних это исключительно профессиональная карьера или профессиональный успех, включающий степень удовлетворения определенного достигнутого уровня благодаря своим способностям и возможностям в конкретной профессиональной деятельности; для других – это исключительно продвижение по служебной лестнице (вертикальная мобильность) в профессиональной среде; для третьих симбиоз профессионального успеха в профессии в сочетании с продвижением по служебной лестнице.

Напомним, что три четверти респондентов (647 чел.), отвечая на вопрос о достаточности навыков и знаний для своей профессиональной деятельности, вполне удовлетворены своим образованием: 46% респондентов отметили вариант ответа «полностью удовлетворен» и 31% - «скорее удовлетворен». Только 3% респондентов (28 чел.) выразили крайнее неудовлетворение университетской подготовкой для профессиональной карьеры.

Для оценки взаимосвязи между показателями были произведены преобразования вариантов ответов: в вопросе об удовлетворенности знаний, навыков и компетенций, полученных в университете для профессиональной деятельности сгруппированы варианты ответов «совсем не удовлетворен» и «скорее не удовлетворен» в альтернативу «не удовлетворен достаточностью знаний» и варианты ответов «скорее удовлетворен» и «полностью удовлетворен» в альтернативу «удовлетворен достаточностью знаний»; в вопросе об удовлетворенности трудовой карьерой сгруппированы варианты ответов «совсем не удовлетворен» и «скорее удовлетворен» в альтернативу «не удовлетворен» и

«скорее не удовлетворен» в альтернативу «не удовлетворен сложившейся трудовой карьерой» и варианты ответов «скорее удовлетворен» и «полностью удовлетворен» в альтернативу «удовлетворен сложившейся трудовой карьерой».

Результаты опроса показали, что с ростом уровня удовлетворения сложившейся профессиональной карьеры увеличивается оценка достаточности полученных знаний: чем выше оценка удовлетворенности собственной карьерой, тем выше уровень удовлетворения достаточностью знаний для трудовой деятельности, полученных при обучении в университете (рис. 2.40).

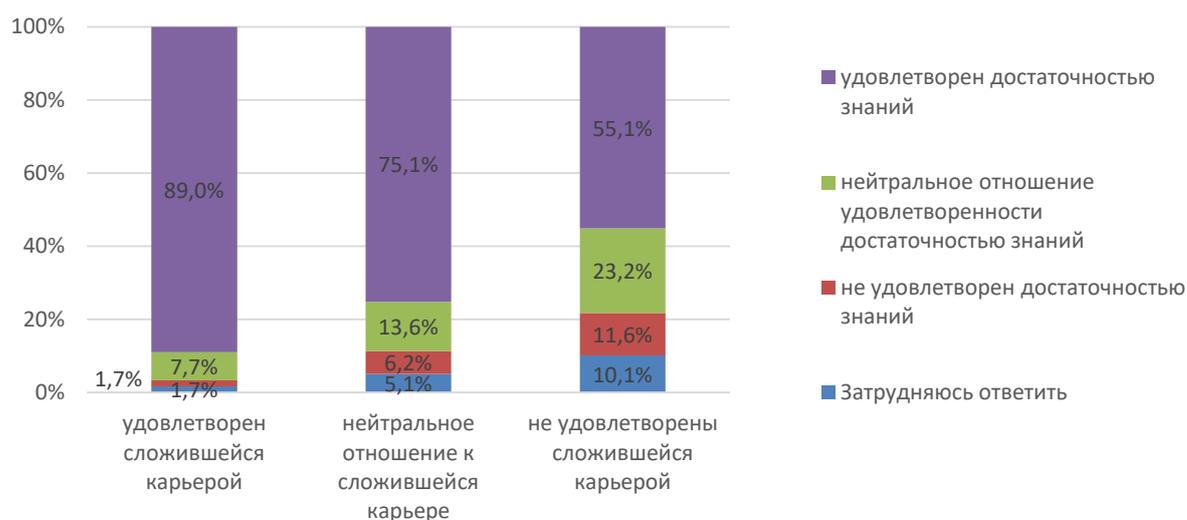


Рисунок 2.40. – Оценки удовлетворенности сложившейся трудовой карьерой и удовлетворенности достаточности знаний, полученных в университете, %  
 Вопрос: «Оцените в целом удовлетворенность сложившейся трудовой профессиональной карьерой в Вашей жизни?», «Насколько Вы удовлетворены достаточностью полученных знаний для трудовой деятельности?», N=844

Статистически значимую (но не причинно-следственную) взаимосвязь показателей «удовлетворенность сложившейся трудовой профессиональной карьерой» и «удовлетворенность достаточностью полученных знаний» подтверждает критерий хи-квадрат Пирсона ( $\chi^2$ ), равный 49,406 при  $p < 0,001$  (расчеты выполнены с помощью программы SPSS Statistics 26.0). Корректность проведения теста  $\chi^2$  соответствует определенным условиям для его проведения: ожидаемые частоты  $< 5$  встречаются в 11,1% полей таблицы, а также все ожидаемые частоты больше нуля.

Рассмотрим подробнее какие именно альтернативы ответов вносят значимый вклад в формирование взаимосвязи между двумя признаками на основе стандартизированных остатков<sup>5</sup>, рассчитанных в таблице сопряженности (табл. 2.3). Во внимание принимаются

5 Стандартизированные остатки – разница между наблюдаемыми (замеренными в ходе исследования) и ожидаемыми (вероятностными) частотами, и деленные на собственное стандартное отклонение.

абсолютные значения стандартизированных остатков, указывающие на значимое расхождение между наблюдаемой и ожидаемой частотой. В результате мы видим, что при увеличении числа респондентов, неудовлетворенных сложившейся карьерой, наблюдается рост неудовлетворения достаточностью полученных знаний в университете (однонаправленность соотношения), а при увеличении числа респондентов, удовлетворенных карьерой, снижается доля неудовлетворенных полученным образованием (разнонаправленность соотношения).

Таблица 2.3. – Стандартизированные остатки в таблице сопряженности между двумя показателями

		Вопрос: «Оцените в целом удовлетворенность сложившейся трудовой профессиональной карьерой в Вашей жизни?»		
		не удовлетворен сложившейся карьерой	нейтральная оценка сложившейся карьеры	удовлетворен сложившейся карьерой
Вопрос: «Насколько Вы удовлетворены достаточностью полученных знаний для трудовой деятельности?»	не удовлетворен достаточностью знаний	3,8	1,9	-2,4
	Нейтральная оценка достаточности знаний	3,6	1,4	-2,0
	удовлетворен достаточностью знаний	-2,1	-0,9	1,2

Какова же эта мера связанности? Значение коэффициента корреляции Спирмена для двух переменных составило 0,233 и оказалось статистически значимым результатом ( $p < 0,001$ ). Таким образом, между переменными «удовлетворенность сложившейся трудовой карьерой» и «удовлетворенность достаточностью полученных знаний» существует слабая корреляционная связь, которая присутствует только примерно у четверти респондентов (23%), для большинства же других эта связь отсутствует. Связь между показателями положительная, что говорит об однонаправленности соотношения переменных: чем выше оценка удовлетворенности сложившейся карьерой, тем выше оценка удовлетворенности достаточностью полученных знаний в университете, и наоборот.

Возвращаясь к рабочей гипотезе, можно говорить о достаточности полученных компетенций и навыков для успешной профессиональной карьеры, но вклад университетского образования в формирование совершенствования профессиональной деятельности специалиста невелик, обусловленный воздействием других факторов. К их числу можно отнести: место работы специалиста ( $\chi^2=190,176$  при  $p < 0,001$ ), содержание работы, интересность ( $\chi^2=202,757$  при  $p < 0,001$ ), заработную плату ( $\chi^2=157,115$  при

$p < 0,001$ ), но даже эти статистически значимые факторы показывают лишь умеренную корреляционную связь – не более 0,5 ( $p < 0,001$ ).

## 2.9 Выводы

**1. Уровень образования выпускников МГППУ.** При поступлении в МГППУ в большинстве случаев респонденты осознано выбирали вуз и руководствовались желанием работать в психолого-педагогической сфере (64%). Немаловажными факторами при выборе образовательной площадки оказались возможность бесплатного обучения в университете (55%) и хорошие отзывы об университете (53%).

Для более половины опрошенных полученного уровня образования в МГППУ оказалось вполне достаточным, чтобы заниматься профессиональной деятельностью (58%), еще 7% респондентов продолжили обучение на более высоком уровне в альма-матер. Около трети участников опроса в качестве образовательной площадки для продолжения обучения выбрали другой вуз, примерно половина из них продолжили обучение по той же специальности, а другая половина посвятили себя новому направлению подготовки, чаще всего ввиду отсутствия интереса к полученной специальности.

Половина участников опроса получали дополнительное профессиональное образование с выдачей удостоверяющего документа государственного образца (51%). К числу основных причин получения дополнительного образования респонденты отнесли повышение профессиональных компетенций и необходимость для дальнейшего карьерного, профессионального роста.

**2. Удовлетворенность полученным образованием в МГППУ.** Подавляющее большинство выпускников университета выразили высокую степень удовлетворенности полученным высшим профессиональным образованием в университете (86%), особенно теоретической подготовкой, сформированными способностями приобретения новых профессиональных знаний, дальнейшего профессионального развития, способностями к обобщению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения.

Взвешивая свое решение о поступлении в университет, половина выпускников уверены в том, что выбрали бы ту же специальность или направление подготовки именно в МГППУ (50%), каждый пятый – другую специальность, но совершенно точно в МГППУ. Только 13% выпускников, начавших свою трудовую деятельность, убеждены в том, что выбор, сделанный некоторое время назад в пользу некоторой специальности или направления в МГППУ, оказался ошибочным: если бы пришлось снова сделать выбор они бы точно выбрали и другую специальность, и другой вуз.

**3. Начало профессиональной деятельности.** Половина выпускников МГППУ чувствуют себя абсолютно подготовленным к самостоятельной трудовой деятельности (51%), 39% заявили о частичной подготовленности, а 9% респондентов уверены в том, что университет им ничего не смог дать для самостоятельной работы. Чаще такая точка зрения распространена среди респондентов моложе 30 лет, не сумевшие трудоустроиться по своей специальности.

Обучаясь в стенах университета, 70% выпускников отметили, что при подготовке к профессиональной деятельности вуз сумел раскрыть нюансы будущей профессии, основные задачи, проблемы и методы их решения.

Практически все опрашиваемые имеют опыт трудовой деятельности (93%), причем половина из них этот опыт начали приобретать задолго до получения диплома об окончании университета, еще будучи студентами или еще раньше, до поступления в вуз. Для выпускников университета одним из ключевых факторов при выборе места работы оказался высокий уровень заработной платы (47%). Примерно треть опрошенных в равной степени при поиске работы обращают внимание на такие факторы, как возможность приобретения нового опыта и знаний, стабильное положение организации на рынке и удобный режим работы. А для еще примерно четверти выпускников университета значимым аргументом является транспортная доступность к предполагаемому месту работы, профильность вакансии полученной специальности в университете и возможность продвижения по карьерной лестнице.

**4. Трудовая деятельность выпускников университета.** При трудоустройстве наибольшее соответствие требований, предъявляемых работодателем, по мнению респондентов, отдается личностным качествам соискателя, сформированным под влиянием университета, таким как ответственность, активность, трудолюбие и пр. (суммарная доля вариантов ответа «полностью соответствует» и «в основном соответствует» составила 84%). Примерно три четверти респондентов говорят о полном или скорее полном соответствии теоретической подготовки, полученной в МГППУ, предъявляемым требованиям при трудоустройстве, и несколько ниже (65%) – о соответствии полученных практических навыков.

Данные опроса показали, что у большинства респондентов общий стаж работы составил свыше 10 лет (34%), а стаж трудовой деятельности по специальности, полученной в МГППУ - от 1 до 3 лет (21%). Безусловно, стаж работы зависит от возраста специалистов: чем старше возраст, тем выше стаж трудовой деятельности. У 36% респондентов никогда не было опыта работы в другой сфере деятельности, то есть они работали исключительно по полученной специальности в университете, 43% опрошенных имели опыт работы как

по специальности, полученной в университете, так и в других секторах экономики, а 13% никогда не работали по специальности.

Каждый пятый выпускник университета никогда не менял своего места работы в течение трудовой деятельности, у подавляющего же большинства опрошенных опыт смены работы в профессиональной жизни присутствовал.

Как показали результаты исследования, за всю свою трудовую деятельность выпускники университета находили вакансии практически во всех сферах экономической деятельности, но чаще были названы профильные виды экономической деятельности, куда идут работать по призванию – это сферы образования (59%) и психологии (43%).

**5. Текущее (последнее) место работы участников опроса.** На момент проведения опроса половина респондентов были трудоустроены по специальностям, соответствующим направлению подготовки или специальности, полученных в университете (50%), треть – трудоустроены не по специальности. Примерно каждый десятый опрошиваемый (9%) на момент проведения опроса оказался безработным, либо текущее место работы совсем не устраивает респондента, и он задумывается о смене работы (выбор варианта ответа «вопрос трудоустройства не решен»).

Среди выпускников университета распространена модель трудоустройства по найму с оформлением трудового договора и трудовой книжки (74%), вне зависимости от социально-демографических и профессиональных характеристик респондентов. Говоря о сферах экономической деятельности, в которых работают респонденты на момент проведения опроса, то чаще всего это сфера образования (37%) и вдвое реже психология (19%).

Данные опроса свидетельствуют, что у 16% респондентов за свою жизнь не было опыта смены работы, поскольку они в течение своей трудовой деятельности работали только на одном месте. Чаще на одном месте работы остаются респонденты, которые не изменяли своей специальности, полученной в университете (28%), а также те, кто никогда не работал по вузовскому направлению подготовки (25%). Среди тех, у кого присутствует опыт смены мест работы, чаще всего ее меняли по следующим причинам: объявление об открывшейся вакансии по специальности (22%); отсутствие возможности на предыдущем месте работы для карьерного роста (19%); предложение места работы с более высокой заработной платой и пакетом социальных гарантий (19%).

В целом же, три четверти опрошенных вполне удовлетворены своим текущим местом работы (76%), причем наиболее удовлетворены своей текущей работой выпускники университета, закончившие обучение ранее 2011 года (90%), реже об этом говорят совсем молодые выпускники последних трех лет (73%). Только 4% респондентов в целом

оценили место своей работы негативно: либо совсем неудовлетворительно, либо скорее неудовлетворительно.

**6. Уровень дохода от основного и дополнительного места работы.** Уровень заработной платы является одним из основных факторов, в большинстве случаев, влияющих на смену места работы. По данным опроса 17% опрошенных полностью удовлетворены своей заработной платой, еще 6% имеют полностью противоположную точку зрения – полностью неудовлетворены. Большинство же опрашиваемых (40%) выбрали более мягкую формулировку для оценки своей заработной платы – вариант ответа «в основном удовлетворен».

Средняя фактическая заработная плата участников опроса, получаемая на руки, составила 61,3 тыс. руб., тогда как хотели бы они получать за свою работу примерно на треть больше – 95,8 тыс. руб. Сравнивая полученные результаты с официальными данными (42,9 тыс. руб.), можно сказать, что в целом заработная плата выпускников университета выше, чем в среднем по стране. Однако, если рассматривать отдельно оплату труда по Москве (поскольку 79% респондентов проживают именно в столице), то выпускники университета проигрывают на фоне других работников, работающих в Москве: 63,4 тыс. руб. (данные опроса выпускников) против 83,2 тыс. руб. (данные Госкомстата России). Размер оплаты выпускников университета, проживающих в других субъектах Российской Федерации, оказался ниже среднего значения заработной платы в целом по всем опрошенным.

Помимо дохода по месту основной работы (заработной платы) более половины респондентов указали на существование возможности получения дополнительного дохода в той или иной мере: одна пятая часть опрошенных получают дополнительный доход на регулярной основе (20%), а примерно для трети – дополнительные заработки происходят от случая к случаю (36%). Чаще дополнительные заработки не превышают уровень заработной платы по основному месту работы. Об отсутствии возможности получения дополнительных заработков заявили 28% респондентов. Чаще всего к ним относятся респонденты, закончившие университеты в последние три года (29%), которые не успели получить должного профессионального опыта, лица, никогда не работавшие по специальности, полученной в университете (41%).

**7. Оценка профессионального карьерного роста выпускников.** Около четверти респондентов полностью удовлетворены (23%) и еще 40% опрошенных скорее удовлетворены своей сложившейся профессиональной карьерой, то есть, суммарно примерно для двух третей участников опроса сложился вполне успешный профессиональный путь после окончания университета

Гипотеза о достаточности полученных в университете знаний, навыков и компетенций для успешной трудовой профессиональной карьеры подтверждена, но вклад университетского образования в формирование совершенствования профессиональной деятельности специалиста невелик, обусловлен воздействием других факторов.

Также подтверждена гипотеза о влиянии карьерного роста на получение дополнительного образования, но это влияние оказалось совершенно незначительным. Влияние заработной платы на получение дополнительного образования не выявлено. Скорее всего, получение дополнительного профессионального образования обусловлено воздействием других факторов.

### **3. ФОКУС-ГРУППА С УСПЕШНЫМИ ВЫПУСКНИКАМИ МГППУ, РАБОТАЮЩИМИ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

**Исходная информация.** Фокус-группа была проведена 18 сентября 2020 года, в онлайн-формате по причине пандемии. Фокус-группа является запланированной частью проекта «Выпускник МГППУ».

Участниками фокус-группы выступили семь выпускников МГППУ, достигших значительных профессиональных и финансовых показателей и кроме того оценивающих свой профессиональный путь, как «успешный».

Члены исследовательской бригады: модератор: Эркенова Ф.С. к.ф.н., начальник отдела по информационной политике и связям с общественностью МГППУ;

Со-модератор: Шинкаренко Н.В., корреспондент отдела по информационной политике и связям с общественностью МГППУ.

**Цель** проведения фокус-группы – получение данных для разработки предложения по оптимизации учебного, коммуникационного и организационного процесса в МГППУ, (в профориентационной, приемной деятельности), сопровождение выпускников в вопросах трудоустройства, а также выявление готовности в дальнейшем взаимодействии с МГППУ, заинтересованности в тех или иных образовательных продуктах, возможности участия в совместной, в том числе научной деятельности.

**Задачи и методика исследования.** Основными задачами фокус-группы являлось выявление:

- соотношения ожиданий от профессии, выбора вуза и реальности;
- уровня удовлетворенности полученным образованием, достаточности или нехватки «базы знаний, умений и навыков», полученных респондентами в процессе обучения в МГППУ;
- этапов развития профессиональной карьеры, в которых возник дефицит в «базе», и выбранные способы его компенсации;
- уровня значимости программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, роль дополнительного образования в конкретном профессиональном треке.
- готовности к дальнейшему сотрудничеству с университетом.

В результате работы фокус-группы планировалось получить ответы на пять блоков вопросов:

1. Блок «Довузовская работа»
2. Блок «Обучение»
3. Блок «Трудоустройство»

4. Блок «Трудовая деятельность»
5. Блок «Продолжаем сотрудничество»

В блоках от одного (пятый блок) до шести вопросов. Все вопросы являются равнозначными по важности, поэтому время на обсуждение каждого вопроса было распределено поровну.

#### **Методика работы фокус-группы.**

Фокус-группа проходила в формате групповой дискуссии на заявленные вопросы. Беседа проходила в неформальной обстановке. Основным, озвученным модераторами в начале и принятым участниками, правилом, было выражение честного искреннего мнения. Велась видеозапись беседы.

Предполагалось количество участников: 11, в результате различных причин участвовали 7 человек.

Время проведения фокус-группы: 2 часа. Встреча проводилась в онлайн-формате. Участники не знакомы друг с другом и с модераторами.

Тайминг:

- приветствие;
- озвучивание правил (5 минут);
- знакомство - 35 минут;
- основная часть - 20 минут;
- перерыв - 5 минут;
- основная часть - 40 минут;
- подведение итогов встречи- 10 минут;
- обратная связь, завершение - 5 минут

Состав группы:

*Участник 1.* В 2016 году закончил программу магистратуры «Организация работы с молодежью» с отличием. В настоящее время продолжает обучение в аспирантуре.

*Участник 2.* Закончил бакалавриат факультета «Социальная коммуникация» МГППУ в 2013 году, организатор работы с молодежью.

*Участник 3.* Закончил МГППУ в 2012 году. Факультет «Социальная психология», кафедра управления. Поступил в магистратуру, но из-за работы не закончил и не защитился.

*Участница 4.* Живет в Гонконге. Закончила в 2014 году специалитет МГППУ на факультете «Клиническая и специальная психология».

*Участница 5.* Закончила МГППУ в 2012 году - второе высшее образование, факультет «Психология образования». Закончила магистратуру - «Методическое обеспечение образовательного процесса» в 2018 году. Подала документы в аспирантуру.

*Участник 6.* В 2015 году закончил факультет «Социальная психология». в 2017 году закончил магистратуру международной кафедры ЮНЕСКО «Культурно-историческая психология детства».

*Участница 7.* Закончила МГППУ в 2009 году, факультет «Социальная психология», кафедра управление. Работает заместителем директора по воспитательной работе в одной из московских школ.

Группа набиралась по результатам проведенного анкетирования. Основные критерии: обучение в МГППУ, работа по специальности, оценка своего профессионального пути как «успешного».

### **Результаты исследования.**

#### ***Основной результат***

В целом, все участники фокус-группы отметили важность профориентационной работы, необходимость ее стратегического планирования. Кроме этого, к основным элементам, необходимым для эффективной системы образования и дальнейшей успешной профессиональной траектории, участниками фокус-группы были отнесены следующие:

- Роль наставника
- Налаженные связи с работодателями
- Уровень профессионализма преподавателей
- Возможность получить высокий уровень знания английского языка.

Дискуссия показала, что участники, поступавшие в МГППУ после школы, не имели четкого представления о профессии психолога и конкретном вузе, куда хотели бы поступить. Исключение составили участница, столкнувшаяся с профессиональными психологами, вдохновившими ее на выбор профессии.

Участники группы, начавшие обучение во взрослом возрасте, делали это осознанно, имея представление о будущей профессии, понимая, чем они планируют заниматься. Работа группы показала, что ожидания и реальность тем ближе, чем более осознанно делался выбор в пользу обучения. При этом большинство, включая тех, кто начал обучение, не имея представлений о профессии, рады сделанному выбору.

В целом можно отметить, что группа показала высокий уровень удовлетворенности образованием и достаточности «базы знаний, умений и навыков», полученным в процессе обучения в МГППУ.

Участники отметили некоторые дефициты, возникшие на различных этапах развития профессиональной карьеры, при этом МГППУ в большинстве случаев выступил «оператором» решения этих дефицитов.

Те участники, которые имели дело с программами повышения квалификации и профессиональной переподготовки оценивают их уровень высоко.

Все участники выразили горячую готовность дальнейшего сотрудничества с университетом.

### **Конкретные выводы.**

#### **Блок «Довузовская подготовка»**

Обсуждаемые вопросы:

*Когда вы поступали в МГППУ, было ли у вас четкое представление о профессии психолога?*

*Насколько ваше представление о деятельности психолога совпало с реальностью?*

*Что должно было вам помочь на этапе подготовки к поступлению лучше разобраться в вопросах профориентации?*

*Помогли бы вам курсы по введению в психологию, курс юного психолога?*

У некоторых участников до поступления в МГППУ четкого представления о профессии и университете не было, поэтому причины побудившие пойти учиться на психолога и именно в МГППУ разнятся от случайности до прагматического выбора по рейтингу, соотношения популярности и стоимости программы:

Участник 3: *«Я в 10-11 классе понятия не имел, кем я хочу стать, где я хочу учиться и куда, вообще, идти. В тот момент популярным было три направления - это экономика, юриспруденция и психология. Ну, раз популярная, почему бы и нет».*

Участник 6: *«По поводу выбора моей профессии: все случилось совершенно случайно. Я в 11 классе не знал, что такое МГППУ и другие вузы. Это было случайно».*

Участник 3: *«Посмотрел рейтинг вузов - на первом месте был МГУ, на втором РГГУ и на третьем МГППУ из психологических вузов. В МГУ и РГГУ я не особо верил в свои силы попасть на бюджет, поэтому я сразу смотрел платные отделения. И из всего этого я мог себе позволить только МГППУ, так я и попал в наш институт. Дальше, как я выбрал свой факультет. Популярным был на тот момент факультет социальной психологии, поэтому я на него и пошел».*

Два участника фокус-группы отметили причиной выбора профессии психолога – общение с профессиональными психологами.

В одном случае общение было в детском возрасте:

Участница 4: *«Мне больше всего при выборе профессии помогли реальные психологи, с которыми я имела счастье общаться. Так случилось, что в подростковом возрасте я несколько лет подряд ездила в интеграционный походный лагерь, где были волонтеры и многие были из МГППУ. И я, будучи, подростком, смотря на этих студентов хотела быть такой же как они. Они были с разных факультетов. И, спросив их, как я могу стать такой же, как и вы, они сказали - идите в МГППУ».*

В другом случае профессиональное общение с психологами вдохновило на поступление.

Участница 5: *«В основном психологи, с которыми работала, они учились в МГУ, но это были люди, настолько увлечённые своей профессией. Я была шокирована тем, что они делали. Они вкладывали себя и меняли детей на глазах. Менялось полностью сознание и отношение к миру».*

Те участники, которые поступали в университет во взрослом, осознанном возрасте отметили такие причины поступления, как перспектива занятий с собственными детьми, собственный возрастной кризис:

Участник 2: *«Мы подумали с женой, куда мне пойти, чтобы, когда дети выросли, чтобы я мог заниматься с ними».*

Участница 5: *«Кризис среднего возраста - 32 года и мне надо было куда-то идти, что-то с собой сделать, расти, что-то узнавать. И на моей любимой Сретенке, когда я гуляла, я обнаружила этот университет. И когда я туда зашла, я повстречала замечательно человека - Надежду Леонидовну Овсянникову, в которую я влюбилась и с которой я дружу. Она настолько меня очаровала, что я поняла, что это мое».*

Таким образом, представление/ожидание от профессии в одном случае оказалось противоположно реальности, в некоторых случаях совпало частично, в других полностью.

Одна участница отметила, что реальность намного превзошла ожидания:

Участник 2: *«В реальности то, что я ожидал и что получилось - это совершенно противоположное, но в итоге я не жалею об этом выборе. Эта профессия дала мне возможность заниматься любимым делом, я сейчас играю в игры с людьми».*

Участник 6: *«По поводу моих ожиданий, то они совпали частично, я не особо понимал куда я иду. У меня было представление по поводу терапии, оно совпало. Просто в вузе у меня расширилось понимание того, что психология -это еще что-то другое, а не только сидеть в кресле и слушать людей».*

Участник 1: *«Ожидание того, что я представлял себе и что получилось, наверное, оправдалось».*

Участница 4: *«И у меня ожидания совпали с профессией и обучением».*

Участник 3: *«Я ни разу не пожалел о том, что я туда попал. Мне повезло, судьба и удача мне улыбнулись, и я попал в нужную сторону. Учиться мне было интересно, хотя часть предметов были скучными, но все равно, в целом, если оценивать обучение, я рад, что попал в МГППУ и на социальную психологию».*

Участник 5: *«То, что я ожидала, и то, что получилось, я вам могу сказать - результат намного выше, чем я ожидала. Я не думала, что я получу настолько много инновационных идей. Я получила это благодаря людям, педагогам, практическим занятиям... Благодаря вузу. Спасибо большое».*

Предложение, прозвучавшее при обсуждении данного блока вопросов:

Организовать встречи с выпускниками, или старшекурсниками для школьников и абитуриентов:

Участница 4: *«Я думаю, если возможно организовывать какую-то встречу с выпускниками либо со студентами старших курсов с абитуриентами, это было бы здорово. Потому, что разрыв в возрасте не такой большой как между преподавателями и абитуриентами, и общение было бы более неформальным. Выпускники могли бы рассказывать, чем они непосредственно занимаются и как они себя в жизни реализовали».*

Участник 2: *«Институт мог бы больше сотрудничать со школами, чтобы объяснять конкретику: что именно будет происходить в институте, и что именно они получают как знания, и куда это можно будет применить».*

**Блок «Обучение».** Обсуждаемые вопросы::

*Какие стратегии преподавателей Вы высчитаете наиболее эффективными?*

*Какие наименее эффективными?*

*Может быть, вам запомнился какой-то курс, кто-то конкретный, какой-то метод, стратегия. Какие формы обучения вы считаете наиболее продуктивными?*

*Есть ли у вас предложения по оптимизации учебного процесса?*

*Какой момент, или период обучения, запомнился вам как наиболее позитивный или наиболее негативный?*

Из наиболее эффективных преподавательских стратегий участники выделили занятия практической направленности:

Участник 3: *«Запомнились те занятия, на которых была какая-то практика. То есть были преподаватели, который просто вещали, кто-то выступил с докладом. Это, конечно, было скучно. Естественно было интересно, когда давали какие-то задания, придумать тренинг, провести его».*

Участник 6: *«Я готов продолжить и поддержать историю с тренинговым форматом. Мне кажется очевидным, когда мы говорим об образовании и обучении, что оптимизация обучения эффективного - это всегда история, связанная с некоторой деятельностью студентов».*

Для некоторых участников наиболее яркими моментам обучения в МГППУ стали не прикладные, а фундаментальные предметы:

Участница 4: *«Как самый яркий. Для меня это первые годы, когда у нас как раз были общие прелести, такие как философия с Блюхером, история, общая психология, возрастная психология. Мне доставляло это такую большую радость, потому, что мы сидели в этих больших аудиториях, на 5 этаже. Я себя чувствовала как взрослая, больше никаких парт».*

Участница 5: *«В институте я до сих пор помню директора Бужилову Елену Николаевну, директор института антропологии, зоопсихологию я до сих пор вспоминаю и реализую это на своих младших подопечных по дому. Могу говорить бесконечно и много».*

Прозвучало мнение, что занятия должны быть не только интересными, но и применимыми к дальнейшей практической деятельности:

Участник 3: *«Это было интересно слушать. Спору нет. Но, конкретно про меня, ноль того, что он рассказывал я потом использовал в жизни».*

Этот тезис вызвал полемику:

Участник 6: *«В этом плане сложно вспоминать относительно профессиональной деятельности, но я точно помню, что какие-то вещи, связанные с историей они мне точно пригождались. Так как я сам создаю тренинги и образовательные материалы, то мне это помогало очень сильно. Те же тренинги по профориентации, это хорошо вписывалось в исторический контекст».*

Участница 4: *«Не все знания должны быть прикладные... И если меня спросят использую ли я сейчас что-то из этих знаний, наверное ответ будет «нет». Более того, я, наверное, не вспомню что-то конкретное, но это однозначно в моем фундаменте. Это однозначно меня сформировало как личность».*

Участник 1: *«Если преподаватель читает лекцию, но он читает ее увлекательно и интересно, то от лекции всегда будет большой интерес и толк... до сих пор помню тех преподавателей, которые подходили к своему предмету не стандартно. Пускай эта та же лекция, но это лекция с выражением мнения, с постановкой позиции, постановкой проблемы. Когда идет постановка проблемы в начале лекции, и ты приходишь к концу лекции к решению проблемы вместе с преподавателем. И когда приходит удовлетворение от процесса обучения. И такие есть преподаватели и в МГППУ».*

Было выражено мнение, что оптимальность – в синтезе различных форматов обучения:

Участница 4: *«Какой формат наиболее эффективен, я бы сказала так - синтез разных форматов наиболее эффективен. И тот факт, что в МГППУ есть и лекции, и практика, и тренинги, и формат, когда тебе нужно быть преподавателем, и формат волонтерства иногда делает такой формат разносторонним и формирующим личность».*

Участник 2: *«Про синтез я согласен, что есть же две пары. На первой паре можно говорить, на второй что-то делать. Лекция, а потом студенты что-то делают».*

Прозвучавшее, кроме вышесказанного, предложение: перевести некоторые занятия в факультативный режим.

Большинство участников отметили огромную роль преподавателя в качестве образования:

Участник 1: *«Наставник - это, наверное, в моей жизни одно из самого важного, потому, что когда я попал в институт, я познакомился со своим будущим научным руководителем, и с тех пор поменялось все. Потому, что одно слово преподавателя для меня поменяло очень многое в жизни»...В нашем вузе в МГППУ у меня тоже был такой наставник и мы до сих пор поддерживаем связь. Мы поддерживаем связь на уровне практик. Студенты из МГППУ приходят в нашу школу на практику. Мы очень плотно взаимодействуем и это все довольно практикоориентировано».*

Участник 6: *«Если быть честным, то меня туда взяли, когда я сказал, что учился у Эльконина в магистратуре. Я только это сказал и уже понимал, что меня берут на эту работу».*

### **Блок «Трудоустройство»**

Обсуждаемые вопросы:

*Связывались ли вы с отделом трудоустройства выпускников МГППУ?*

*Сразу после окончания университета или спустя какое-то время?*

*И что, на ваш взгляд, можно еще сделать для эффективного трудоустройства?*

Участники выразили мнение, что самое важное в трудоустройстве – понимание студентами, куда они пойдут после учебы, для чего необходимы налаженные связи с работодателями.

Участник 1: *«Взаимодействие вуза с будущими работодателями, это очень хорошо. Это нужно развивать. Наверное, те практики, которые есть, на них нужно отталкиваться. Если вузы будут наиболее практикоориентированы и будут ориентированы на будущего работодателя, то, наверное, и повысят и престиж, и мотивацию студентов к обучению. Это как раз работа вуза и особенно старших курсов, когда работодатели должны*

*присматривать сотрудников, а вуз должен рекомендовать... Если мы понимаем, где мы окажемся после института и обучение будет более качественным, и студент будет приходить мотивированным».*

*Участник 2: «По поводу трудоустройства - я никуда не обращался, потому что я уже определился. Мои сокурсники обращались».*

*Участник 6: «Чего не хватает... что нет вот этой связи между выпускными курсами напрямую с работодателями, что я закончу четыре курса и могу выбрать пойти работать в компанию uandex, потому что мой вуз с ней сотрудничает, или в сбербанк».*

*Участница 7: «Сама в центр не обращалась, работала изначально в той школе, в которой сама училась, еще учась в институте».*

*Участник 6: «Лично я не обращался... мне скидывали варианты куда можно устроиться, на несколько я ходил попробовал. В целом, мне кажется «окей» с этим. Как я уже в самом начале сказал, прямая дорога из вуза к работодателю самый лучший вариант. Мне кажется для нашего вуза это вполне реальная задача. Потому что в несколько мест куда я ходил на собеседование, я всегда проговаривал, где я учусь, и там уже было видно, что лояльность ко мне как к профессионалу она увеличивается в несколько раз. Выпускник МГППУ - то, что надо».*

Один участник отметил нехватку реальной практики во время обучения:

*Участник 2: «И по поводу практики, у нас есть инклюзия, институт МГППУ с этим работает и много практики, куда нас водили было ориентировано не на инклюзию, а на какую-то бумажную волокиту. Но если человек на практике хочет к детям, то этого не доставало. Мы приходили в центры, где дети живут, но детей мы не видели. По поводу практики, это от факультета к факультету. Кому-то достаточно, кому-то нет».*

В ответ на это замечание участница, работающая в образовании, отметила сложности в организации подобной практики:

*Участница 7: «Трудность, с которой мы сталкиваемся это ответственная за жизнь и здоровье детей. Мы не можем оставить студента практиканта одного с детьми».*

Тема практики продолжилась в конце дискуссии:

*Участник 3: «У меня практика была в библиотеке, я кажется, расставлял книжки. Классно было»...*

*Участник 1: «С моей практикой, проходя ее во время написания диссертационного исследования, я знал куда я хочу идти, и попросил вуз оказать мне помощь, чтобы я прошел практику именно в том месте, где я хочу пройти и мне помогли. Я прошел в детском диспансере, мне это очень в работе помогло. Во время практики шло и написание работы. Поэтому вуз в этом плане исполняет желания».*

## **Блок «Трудовая деятельность»**

Обсуждаемые вопросы:

*Какие теоретические знания, полученные в МГППУ, оказались наиболее полезными в вашей трудовой деятельности?*

*Какие навыки профильные и не профильные больше всего помогают вам в вашей трудовой деятельности?*

*Каких навыков не хватает или не хватало и вам пришлось получать их дополнительно?*

Большинство участников отметили, как наиболее полезные, приобретенные в университете, узкие профессиональные знания по направлениям, в которых они сейчас работают:

Участник 3: *«Если говорить конкретно про предметы, то мне в моей профессиональной деятельности пригодились те, на которых мы учились проводить тренинги. Так как в силу того, что потом пошел в отдел обучения и развития, там я сталкивался с организацией тренингами, сам их проводил. Это самое главное, что я получил в вузе».*

Участник 2: *«Конкретный предмет НКО дал мне очень много при регистрации: куда идти и что делать. Плюс проектная деятельность, я сейчас написал проект и хочу подать его на грант».*

Участник 1: *«Для меня МГППУ оказался как раз тем дополнительным образованием, так как меня направили туда с основного места работы из школы. Для меня он стал новой точкой роста в системе московского образования, приближения сроков повторной аттестации.. Очень мотивирует к новым границам обучения».*

Участница 4: *«Какие теоретические знания были самыми полезными? Те, которые мы по специальности выбрали. Я выбрала специальность клинической психологии. Поэтому все предметы, которые были связаны с психиатрией, детской психиатрией, нейропсихологией, клиническая биология были самые интересные».*

Участник 6: *«Вся магистратура от начала до конца - это вещь, которая дала мне профессию. Кафедра культурно-исторической психологии в образовании, на которой я учился, вся до единой дала понимание образовательной части и все те профессиональные вещи, которые я делал и делаю исключительно так, как учили меня педагоги».*

При этом единогласно все участники говорили о том, что обучение в МГППУ способствовало развитию личностных качеств, помогающих не только в работе, связанной с психологией, но и в общении с людьми в целом - эмпатия, рефлексия, поддержка, сопереживание:

Участник 3: *«Что дало мне обучение, наверное, это отношение к людям. Это подход к человеку, осознание того, что человеческая личность это самое главное, что у нас есть,*

*что ее нужно беречь. Умение слушать, умения эмпатировать, умение коммуницировать с человеком, умение саморефлектировать, это уже для себя больше, чтобы попытаться разобраться в своих тараканах. Это все основное, что пригодилось в любой сфере, где бы я чем не занимался».*

*Участник 2: «Я узнаю людей из разных слоев и это самое лучшее обучение в понимании, что нужно людям и что мне нужно сделать, чтобы им было хорошо».*

*Участница 4: «Какие навыки мне помогают больше всего? Навыки общения с людьми, которые получила в институте. И чего мне не хватает, мне пришлось доучиваться - это навыков общения с людьми. У нас была такая идеальная среда: мотивированные ученики, студенты, хорошие преподаватели, которые страстно относятся к своей профессии, поддерживают, я чувствовала, что мы под колпаком, у нас свой оазис. Оазис тех, которые любят свою профессию, тех, которые друг друга уважают, поддерживают, мы все психологи, у нас есть понимание, что такое эмпатия, поддержка. Но когда я вышла в реальный мир и мне пришлось работать с настоящими людьми, это очень сильно отличалось от того, что я встречала в институте».*

*Участница 5: «На бакалавриате я получила знания и практические, и теоретические по общению с людьми. Научилась избегать конфликтов, стала более эмпатична. Научилась тому, что я всегда хотела - это организовывать команду, команду единомышленников. Такие, чтобы и в огонь, и в воду».*

Отмечая навыки и знания, которых не хватило во время обучения в МГППУ участники отметили, что не хватило практических предметов по работе с детьми с аутизмом, знаний по организации и написанию программ, знаний по нормативной документационной базе:

*Участница 4: «Расскажу про профильный предмет, которого мне не хватило. Я как уже сказала работаю с детьми с аутизмом. Институт мне дал лишь общее теоретическое представление о том, что это такое».*

*Участница 5: «Мне не хватало знаний, как я думала, по организации и написанию программ. Я пошла в магистратуру, замечательный цикл, который был два года. И благодаря этому я получила лицензию на образовательную деятельность в сфере дополнительного образования. Написала программы и методические пособия к ним ».*

*Участница 7: «Я закончила давно институт, возможно есть какие-то изменения, но на тот момент, на мой взгляд, не хватало некой ознакомительной части с нормативной документационной базой. Какие-то нормативные документы, которыми нужно владеть специалисту на рабочем месте».*

### **Блок «Продолжаем сотрудничество»**

Все участники фокус-группы проявили большую лояльность по отношению к МГППУ. Они готовы сотрудничать во всех возможных форматах, а участница, живущая за рубежом в мероприятиях онлайн.

Участник 2: *«Так как мне, например, нужны сотрудники, я готов сотрудничать, предоставляя рабочие места».*

Участник 6: *«Я могу быть полезен в части медиа, если что имейте ввиду, продакшн будет на высшем уровне. Готов делать супер профессионально».*

Участница 7: *«Мне было бы интересно сотрудничество в рамках проекта новый педагогический класс, если это возможно».*

Участница 4: *«Мне, в силу моего местоположения, интересно все, что онлайн-формат. И как я уже говорила, мне в свое время помогло общение с настоящими студентами и выпускниками, меня это вдохновило, когда я была еще учеником. И мне кажется мы все выпускники могли бы преподать отличный урок, рассказать им со страстью о нашей профессии».*

Участница 5: *«Мне хочется внести свой маленький вклад. Если нужна будет помощь, я всегда рада участвовать и помогать».*

Участник 3: *«Было бы здорово для студентов 1-2 курсов организовать встречи с людьми, которые работают по специальности, чтобы люди рассказали про свою работу. Я мог бы тоже рассказать чем я сейчас занимаюсь».*

Все участники выразили большую благодарность университету:

Участник 6: *«Я очень лояльный бывший студент, я свой вуз всегда продвигаю. Я такой неофициальный амбасадор МГППУ. Я в этом плане готов сотрудничать».*

Участница 7: *«Я тоже очень большой патриот нашего университета и готова в силу своих возможностей к любым вариантам сотрудничества, готова быть полезной, потому что университет очень большую роль в моей жизни лично сыграл, с большой благодарностью».*

Участница 4: *«Моя мама все хочет написать в МГППУ большую благодарность, и там такой красивый сертификат, все на английском языке написано. Я подумала, мне это совсем не сложно, но меня можно использовать как пример, что вот, смотрите, если вы будете учиться в МГППУ, вы тоже можете оказаться и в реестре, и все у вас в жизни будет хорошо. Так что вы можете использовать наши имена».*

Участница 5: *«Мне тоже хотелось бы внести вклад, потому, что университет дал очень многое».*

Участник 3: *«Я тоже готов участвовать и помогать, если будут какие-то активности. Я тоже люблю свой вуз».*

### **Заключения и рекомендации.**

Учитывая, что группа показала отсутствие у большинства участников до поступления в МГППУ четкого представления о профессии и университете, крайне важным видится развитие профориентационной деятельности университета в школах.

Принимая во внимание такую причину выбора, как личное знакомство с профессиональными психологами, возможно перспективным был бы предложенный во время дискуссии формат встреч выпускников и старшекурсников со школьниками. Участники фокус-группы выразили готовность участвовать в таких встречах.

Кроме этого, возможно полезным было бы подробнее изучить причины прагматичного выбора университета выпускниками и обратить на них внимание в информационной и профориентационной деятельности университета. Речь идет об упомянутых выше в результатах анкетирования, а также прозвучавших в данной фокус-группе мотивах выбора: по рейтингу вуза, соотношению популярности и стоимости программ.

Поскольку личный кризис может служить и, как показывает практика и история психологии, успешно служит мотивацией для выбора данной профессии, возможно, среди клиентов психологов есть потенциальные взрослые абитуриенты психологических программ? Данный тезис звучит несколько спорно, но он однозначно требует дальнейшего углубленного изучения.

Обсуждение оптимальных форматов обучения, которое привело участников к тезису о необходимости синтеза различных жанров и возможности факультативов отсылает нас к повышению актуальности выбора личных образовательных траекторий исходя из персонализации образовательных задач и возможностей преподавательского состава.

Ярко прозвучавшее в дискуссии мнение, что самое важное в трудоустройстве – налаженные связи с работодателями, приводит нас к очевидной рекомендации эти связи налаживать.

Также явно и отчетливо прозвучали рекомендации уделить внимание нехватке практических предметов по работе с детьми с аутизмом, знаний по организации и написанию программ, знаний по нормативной документационной базе, а также программ, обеспечивающих высокий уровень знания английского языка.

То, что все участники выражают большую благодарность университету и готовы на всевозможные виды сотрудничества явно может помочь в развитии как

образовательной и научной деятельности, так и в создании мотивационной информационной продукции, продвигающей МГППУ.

#### **4. ФОКУС-ГРУППА, ПОСВЯЩЕННАЯ ОСОБЕННОСТЯМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКНИКОВ С МГППУ**

##### ***Программа исследования***

*Цель* данной фокус-группы: сбор данных для разработки предложения по оптимизации коммуникационного и организационного процесса в МГППУ, а также выявление готовности к дальнейшему взаимодействию с МГППУ, заинтересованности в тех или иных образовательных продуктах, возможности участия в совместной, в том числе научной деятельности.

*Задача исследования:* выявить готовность и формы дальнейшего сотрудничества с университетом.

*Метод* исследования: фокус-групповая дискуссия.

*Выборка:* фокус-групповая дискуссия по теме «Особенности взаимодействия выпускников с МГППУ» проводилась нами в 1 этап, группа состояла из 10 человек - выпускников МГППУ, набравшихся по результатам проведенного анкетирования.

Участница №1 закончила бакалавриат в 2019 году на факультете «Психология образования». В настоящее время продолжает обучение в магистратуре.

Участница №2 закончила специалитет в 2005 году на факультете «Социальная психология».

Участница №3 закончила бакалавриат в 2015 и магистратуру в 2017 году на факультете «Социальная коммуникация».

Участница №4 закончила бакалавриат в 2018 и магистратуру в 2020 году на факультете «Социальная коммуникация».

Участница №5 закончила бакалавриат в 2018 и магистратуру в 2020 году на факультете «Психология образования».

Участник №6 закончил бакалавриат в 2016 и магистратуру в 2019 году на факультете «Информационные технологии».

Участница №7 закончила бакалавриат в 2015 и магистратуру в 2017 году на факультете «Информационные технологии».

Участник №8 закончил бакалавриат в 2019 году на факультете «Психология образования».

Участница №9 закончила специалитет в 2018 году на факультете «Клиническая и специальная психология».

Участник №10 закончил специалитет в 2018 году на факультете «Экстремальная психология».

Модератор: М.Н. Расходчикова, кандидат психологических наук, доцент кафедры теоретических основ социальной психологии факультета «Социальная психология».

Со-модератор: А.А. Лисицына, кандидат психологических наук, начальник отдела по учебной работе.

Фокус-группа была проведена 01 октября 2020 года; являлась запланированной частью проекта «Выпускник МГППУ».

В начале встречи модератор рассказал о самом методе, чтобы респонденты адаптировались, поняли суть происходящего и были готовы к открытому взаимодействию. Затем модератор задавал группе следующие три вопроса:

- о готовности в дальнейшем взаимодействии с МГППУ;
- о заинтересованности в тех или иных образовательных продуктах;
- о возможности участия в совместной научной деятельности.

Все вопросы являются равнозначными по важности, поэтому время на обсуждение каждого вопроса было распределено поровну.

Специфика фокус-групповой дискуссии заключалась в том, что в связи с объявленным в Москве карантином, фокус-группа проводилась онлайн. Несмотря на онлайн-формат, участники легко вступали в общение. Велась видеозапись беседы.

### **Контент-анализ**

После записи стенограмм фокус-групповых дискуссий, нами был использован контент-анализ с целью качественной обработки данных, выделения единых паттернов в ответах респондентов с целью дальнейшей интерпретации.

### ***Результаты исследования***

Обсуждаемые вопросы и ответы:

#### **Что бы Вас заинтересовало в качестве формы взаимодействия с МГППУ?**

Многие выпускники говорили о том, что готовы на волонтерской основе проводить мастер-классы и участвовать в открытых лекциях в рамках факультета, который закончили; преподавать в университете; делиться опытом работы во время Дней открытых дверей, в формате онлайн и в формате офлайн; предоставлять места практики по основному месту работы. Некоторые готовы включиться в программу кураторства, наставничества, чтобы поделиться своим профессиональным опытом со студентами и абитуриентами. Отдельно отметили научное направление - принимать участие в конференциях, онлайн-курсах. Двое выпускников, которые на момент обсуждения не работали по специальности, хотели бы продолжить обучения на курсах повышения квалификации на базе МГППУ.

Участница №3: *«Было бы классно привлекать выпускников, пусть не полностью преподавателями, но хотя бы на какое-то почасовое время или проведение мастер-классов, открытых лекций и что-то такое».*

Участница №4: *«Мне кажется, самая такая хорошая форма взаимодействия - это практика».*

Участница №5: *«Скорее всего это какие-то мастер-классы, рассказ о своем опыте, т.е. это было бы интересно послушать, как вообще человек находил работу, чем занимается, что вообще делает, некая передача опыта. Рассказать про некоторые подводные камни, тоже было бы интересно ребятам послушать. Участие в различных вебинарах, семинарах...».*

Участник №10: *«Я бы с удовольствием принимал участие в конференциях по своему направлению».*

Практически все вспомнили студенческие годы и их активное участие во внеучебной работе: КВН, встречи выпускников не на уровне факультета, а на уровне вуза.

Участница №3: *«На факультете «Социальная коммуникация» есть традиции, например, мы ежегодно проводим кинопремию СК, которая приурочена ко дню рождения, у нас проводится ежегодная новогодняя елка и для студентов и для детей сотрудников МГППУ . И еще... у выпускников, ранее или позже окончивших университет, собиравшихся в группы, есть пул ребят, которые легко и с удовольствием привлекаются, так как они в научной сфере где-то задействованы, кому-то нужно публиковаться, кому-то просто интересно публиковаться в рамках конференций. На мой взгляд, внеучебные мероприятия, проводимые в университете, более сильнее мотивируют выпускников на взаимодействие с МГППУ».*

### **Какие проекты Вы готовы были бы поддержать?**

Выпускники, закончившие ВУЗ более четырех лет назад, не смогли назвать проекты. Остальные, кто завершил обучение позже, смогли обозначить два направления, реализуемых в рамках МГППУ: участие в проектах Подушкиной Т.Г. (PRO\_Активность), готовы далее продолжать волонтерскую работу; желание взаимодействовать с профориентационным центром «ПРО PSY» МГППУ, реализовать свои проекты, подпрограммы.

Участница №1: *«Мне кажется, очень интересен для выпускников и для студентов проект «PRO\_активность», в котором большие перспективы и масштабы достаточно широкий. Для выпускника и для студента было бы интересно принять участие, насчёт организации конференции не уверена, потому что это трудная работа, поэтому если с*

докладом выступать и одновременно организовывать конференцию, тогда да. А вот проекты, связанные с центром Татьяны Подушкиной – это, мне кажется, очень интересно».

Участница №3: *«Мне кажется, что проекты в «ПРО Psy» носят более профориентационный характер. О педагогических классах слышали? Да, вот это профильные экзамены по каждому факультету имеют свое направление. В дальнейшем, при подготовке школьников, захотят привлекаться выпускники к данной работе, и нашего факультета в том числе».*

### **Хотели бы Вы сотрудничать как работодатель?**

Многие участники фокус-группы говорили о готовности предоставить базы практик и содействовать в трудоустройстве на вакантные должности.

Участница №1: *«Практически, каждый из моих одноклассников, готов принять практикантов в свои организации, и даже не готов, а желает, потому что во-первых, они хотят поделиться опытом, так как это достаточно масштабные организации, а во-вторых, чтобы практикантов привлекать к трудовой деятельности».*

Участница №8: *«Я в этом году ходила много по собеседованиям, когда искала работу и могу сказать то, что наш вуз МГППУ, действительно очень знают многие школы и колледжи, и вообще много образовательных организаций. И наших выпускников всегда ждут так скажем с распростёртыми руками, то есть наш вуз действительно знают, уважают и любят. И вот как представитель другой компании, так скажем мне было бы интересно в принципе какое-то взаимодействие, сотрудничество. Можно было бы попробовать и это было бы действительно интересно».*

### **Из каких источников Вы чаще всего узнаете о новостях и событиях, которые происходят в рамках МГППУ?**

Нужно отметить, что официальным сайтом выпускники пользуются редко, больше используют неформальные источники (соц. сети).

Участница №1: *«Распространяется информация посредством сайта, но большей степени посредством соц. сетей: инстаграмм, фейсбук, вконтакте и телеграмм».*

Участник №10: *«Я подписан на два паблика, ну соответственно, на нашу группы университета, в группе периодические всякие разные новости выкладывают. Так же подписан на пару своих преподавателей из вуза».*

У выпускников было желание создать в социальных сетях одну большую группу выпускников МГППУ, чтобы размещать информацию о конференциях, прохождении практики, мероприятиях по внеучебной работе.

Участница №7: *«Мне кажется, что в соц. сетях информация воспринимается более неформально, чем на сайте, и тогда ребята могут высказать действительно своё настоящее мнение, такой ответ Feedback, так сказать ...».*

### **Что хотят взамен наши выпускники?**

На данный вопрос были получены очень разные ответы. Несмотря на желание побыть волонтером в МГППУ, выпускники хотели бы некоторые бонусы:

- осуществить звонок лично преподавателю или получить звонок от преподавателя, методиста того факультета, на котором обучался выпускник;
- хотят пользоваться ресурсами университета: библиотекой, посещать основные мероприятия, бесплатно публиковаться в журналах МГППУ;
- во время эпидемии (COVID-19) предлагали преподавателям выкладывать лекции на сайте, бесплатно проходить курсы повышения квалификации, пользоваться e-learning, как все студенты.

### ***Заключение***

Группа выпускников, участвовавших в фокус-групповой дискуссии, показала высокую заинтересованность и желание быть включенными в жизнь своего вуза. Они готовы на различные виды сотрудничества, что может помочь в развитии как образовательной и научной деятельности, так и в создании мотивационной информационной продукции, продвигающей МГППУ. Но в то же время выпускники отмечали тот факт, что активных выпускников гораздо меньше, чем хотелось бы сотрудникам МГППУ.

В связи с этим, хотелось бы отметить следующие проблемные зоны, которые можно разрешить на уровне вуза, а также некоторые моменты — на уровне факультетов. В первую очередь, это возможность встречи всех выпускников вуза для укрепления связи с университетом и повышения лояльности. Также отчетливо прозвучали рекомендации о реконструировании информационных каналов МГППУ с целью большего информирования выпускников, например, социальные сети для выпускников.

Прозвучали и другие пожелания: возможность выпускников оказывать помощь МГППУ во время организации и прохождения разного рода практик; решение вопросов волонтерской деятельности; укрепление нематериальной мотивации сотрудничества МГППУ с выпускниками.

## 5. ПРОЕКТНЫЙ СЕМИНАР ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМУ ПРОЕКТУ «ВЫПУСКНИК МГППУ»

**Дата проведения:** 28 января 2021 года.

**Присутствовало** 28 человек - сотрудники МГППУ и 2 внешних эксперта.

**Велась запись** проектного семинара.

**Модератор** проектного семинара – Эркенова Фатима Солтановна, кандидат филологических наук, начальник отдела по информационной политике и связям с общественностью, исполнитель проекта «Выпускник МГППУ».

**Цель** проектного семинара, последнего мероприятия проекта «Выпускник МГППУ»:

разработать предложения по решению проблемных вопросов, которые были выявлены при проведении предыдущих этапов проекта;

выработать рекомендации, которые могут быть использованы в информационной, профориентационной деятельности университета, при формировании учебных программ. Протокол проектного семинара представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

В ходе обсуждения Модератор определила основные **направления** исследований по научно-исследовательскому проекту «Выпускник МГППУ»:

- Изучение трудовых траекторий выпускников МГППУ, обучавшихся по педагогическим и психолого-педагогическим специальностям;
- Критерии выбора профессии и вуза;
- Настоящее профессиональное положение выпускников;
- Становление карьеры;
- Удовлетворенность качеством полученного образования;
- Скорость вхождения в профессию.

Основные предложения участников семинара были направлены на:

1. усиление профориентационной работы с учащимися школ для формирования у будущих студентов представления о том «кто такой психолог?», «чем он занимается?» Реализация этого возможна, в том числе, в ходе прохождения студентами практики в общеобразовательных организациях (через осуществление просветительской деятельности среди школьников), а также выведением проекта «Университетские субботы» МГППУ на более высокий уровень;

2. конкретизацию целевой аудитории потенциальных выпускников в соответствии с различными направлениями психологических и других исследований, проводимых в Университете. Это может быть реализовано через применение метода «майн-карт» (метод структуризации концепций), где любой школьник может выстроить

свою траекторию взаимодействия со специалистами, даже с теми, кто ушел из жизни. В Университете запускается много проектов (например, по культурно-исторической психологии), в этих проектах школьник может увидеть себя в профессии психолога или другой специальности через индивидуализацию личностей ученых в данном профиле;

3. регулярное проведение мониторингов трудоустройства выпускников, их карьерного роста, удовлетворенности качеством образования;

4. построение информационные политики Университета с опорой на выделенные в процессе фокус-групповых исследований возможности, которые в настоящее время недостаточно реализованы: сильный бренд, высокий уровень академической подготовки; высокая лояльность университета, готовность педагогического коллектива помогать студенту;

5. организацию работы студентов Университета в выездных детских оздоровительных лагерях;

6. формирование платформы на базе социальных сетей по включению студентов и выпускников в решение сложных задач (с одной стороны, – осуществление преемственности, с другой, информирование будущих абитуриентов о жизни в Университете);

7. введение в обучение дисциплины «Самопродвижение», где студенты будут обучаться выстраиванию карьеры,

8. введение студентов и выпускников в профессиональные ассоциации.

### **Заключение и рекомендации**

Проведенный проектный семинар позволяет сделать выводы о необходимости целенаправленной работы с выпускниками МГППУ с целью повышения их осведомленности, социальной включенности в жизнь альма-матер, а также изменения траектории подготовки студентов и активного привлечения будущих абитуриентов.

В рамках семинара прозвучали проблемные зоны, которые были выявлены при проведении предыдущих этапов проекта «Выпускник МГППУ», и возможность разрешения данных проблем:

1. При выстраивании взаимодействия с выпускниками, во-первых, учитывать возможность встречи всех бывших студентов вуза для укрепления связи с университетом и повышения их лояльности. Во-вторых, уделить внимание изменению информационных каналов МГППУ с целью лучшего информирования выпускников, например, создать социальные сети для выпускников. Так же учитывать тот факт, что многие высказали пожелания об оказании помощи МГППУ во время организации разного рода практик; решении вопросов

волонтерской деятельности; укреплении нематериальной мотивации сотрудничества МГППУ с выпускниками.

2. В рамках исследования были сделаны выводы о мотивации абитуриентов при поступлении в МГППУ. Одним из мотивов является низкий конкурс в связи с минимальным проходным баллом (отдельные факультеты), что противоречит статистическим данным за последние пять лет. Рекомендации для уточнения данного вопроса: пересмотреть социологические данные, полученные в рамках проекта, разложив массив по другим критериям.
3. Вопрос о трудоустройстве по специальности и низком уровне заработной платы, видимо, может решаться на уровне взаимодействия с министерством. Обращаясь к истории вопросы, можно отметить, что были благоприятные годы, когда на последнем курсе у студентов была возможность трудоустройства в образовательные учреждения по трудовой книжке, при этом городская аттестационная комиссия определяла разряд выпускников, выдавались подъемные на первом месте работы, выплачивались надбавки. В той ситуации выпускники охотно шли работать по специальности, действовал статус «молодого специалиста».
4. Ответом на вопрос о проведении информационной и профориентационной работы по профессии «Психолог» могут стать организация практики, при которой студенты имели бы возможность донести школьникам реальное представление о деятельности психолога; активное участие подразделений университета в «Университетских субботах».
5. Для привлечения абитуриентов была предложена модель «майн-карт» (метод структуризации концепций), где любой школьник может выстроить свою траекторию взаимодействия со специалистами, даже с теми, кого уже нет с нами. Кроме этого прозвучала идея о создании проектной деятельности для старшеклассников в рамках университета.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проделанная работа позволяет сделать следующие выводы:

1. При поступлении в МГППУ в большинстве случаев респонденты осознано выбирали вуз и руководствовались желанием работать в психолого-педагогической сфере, возможностью бесплатного обучения и принимая во внимание хорошие отзывы об университете.
2. Поскольку одним из выявленных мотивов оказался низкий конкурс в связи с минимальным проходным баллом, а это противоречит статистическим данным за последние пять лет, стоит пересмотреть социологические данные, полученные в рамках проекта, разложив массив по другим критериям. На практике следует конкретизировать целевую аудиторию, выстроив траекторию критериев, по которым надо четко определить, будет это психологическое направление или иное.
3. Для более половины опрошенных выпускников полученного уровня образования в МГППУ оказалось вполне достаточным, чтобы заниматься профессиональной деятельностью.
4. Для повышения профессиональных компетенций и дальнейшего карьерного, профессионального роста ровно половина участников опроса получали дополнительное профессиональное образование.
5. Подавляющее большинство выпускников университета выразили высокую степень удовлетворенности полученным высшим профессиональным образованием в университете, особенно теоретической подготовкой, сформированными способностями приобретения новых профессиональных знаний, дальнейшего профессионального развития, способностями к обобщению, анализу и синтезу, постановке целей и выбору путей их решения.
6. Половина выпускников выбрали бы ту же специальность или направление подготовки именно в МГППУ, каждый пятый выбрал бы другую специальность, но совершенно точно в МГППУ.
7. Половина выпускников МГППУ чувствуют себя абсолютно подготовленным к самостоятельной трудовой деятельности, 39% заявили о частичной подготовленности, лишь 9% респондентов уверены в том, что университет им ничего не смог дать для самостоятельной работы. Чаще такая точка зрения распространена среди респондентов моложе 30 лет, не сумевшие трудоустроиться по своей специальности.
8. Практически все опрашиваемые имеют опыт трудовой деятельности (93%), причем половина из них этот опыт начали приобретать задолго до получения диплома об окончании университета, еще будучи студентами или еще раньше, до поступления в вуз.

9. Для выпускников университета одним из ключевых факторов при выборе места работы оказался высокий уровень заработной платы. Примерно треть опрошенных в равной степени при поиске работы обращают внимание на такие факторы, как возможность приобретения нового опыта и знаний, стабильное положение организации на рынке и удобный режим работы. А для еще примерно четверти выпускников университета значимым аргументом является транспортная доступность к предполагаемому месту работы, профильность вакансии полученной специальности в университете и возможность продвижения по карьерной лестнице.

10. При трудоустройстве наибольшее соответствие требований, предъявляемых работодателем, по мнению респондентов, отдается личностным качествам соискателя, сформированным под влиянием университета, таким как ответственность, активность, трудолюбие и пр. При этом выпускники считают, что обучение в МГППУ эти качества им дало. Примерно три четверти респондентов говорят о полном или скорее полном соответствии теоретической подготовки, полученной в МГППУ, предъявляемым требованиям при трудоустройстве, и несколько ниже (65%) – о соответствии полученных практических навыков.

11. Чаще всего выпускники МГППУ выбирают профильные виды экономической деятельности, при этом идут работать по призванию – это сферы образования (59%) и психологии (43%).

12. Три четверти опрошенных вполне удовлетворены своим текущим местом работы, причем наиболее удовлетворены своей текущей работой выпускники университета, закончившие обучение ранее 2011 года (90%), реже об этом говорят совсем молодые выпускники последних трех лет (73%). Только 4% респондентов в целом оценили место своей работы негативно: либо совсем неудовлетворительно, либо скорее неудовлетворительно.

13. Уровень заработной платы является одним из основных факторов, в большинстве случаев, влияющих на смену места работы. По данным опроса 17% опрошенных полностью удовлетворены своей заработной платой, еще 6% полностью неудовлетворены. Большинство же опрошиваемых (40%) в основном удовлетворены.

14. Средняя фактическая заработная плата участников опроса, получаемая на руки, составила 61,3 тыс. руб., тогда как хотели бы они получать за свою работу примерно на треть больше - 95,8 тыс. руб. в целом заработная плата выпускников университета выше, чем в среднем по стране. Однако, выпускники университета проигрывают на фоне других работников, работающих в Москве.

15. Более половины респондентов указали на существование возможности получения дополнительного дохода, который, в основном, не превышает уровень заработной платы по основному месту работы.
16. Суммарно примерно для двух третьих участников опроса сложился вполне успешный профессиональный путь после окончания университета
17. Гипотеза о достаточности полученных в университете знаний, навыков и компетенций для успешной трудовой профессиональной карьеры подтверждена, но вклад университетского образования в формирование совершенствования профессиональной деятельности специалиста невелик, обусловлен воздействием других факторов.
18. Также подтверждена гипотеза о влиянии карьерного роста на получение дополнительного образования, но это влияние оказалось совершенно незначительным. Влияние заработной платы на получение дополнительного образования не выявлено. Скорее всего, получение дополнительного профессионального образования обусловлено воздействием других факторов.
19. Учитывая, что результаты опроса и фокус-групповых дискуссий, продемонстрировали отсутствие у большинства участников до поступления в МГППУ четкого представления о профессии и университете, крайне важным видится развитие профориентационной деятельности университета в школах.
20. Принимая во внимание такую причину выбора, как личное знакомство с профессиональными психологами возможно перспективным был бы предложенный во время дискуссии формат встреч выпускников и старшекурсников со школьниками. Участники фокус-группы выразили готовность к таким встречам.
21. Кроме этого возможно полезным было бы подробнее изучить причины прагматичного выбора университета выпускниками и обратить на них внимание в информационной и профориентационной деятельности университета. В частности выбор по рейтингу вуза, соотношение популярности и стоимости программ.
22. Поскольку собственный кризис может служить мотивацией для выбора профессии психолога и педагога, возможно, имеет смысл рассмотреть в качестве целевой группы потенциальных абитуриентов клиентов психологов.
23. Ярko прозвучавшее в дискуссии мнение, что самое важное в трудоустройстве – налаженные связи с работодателями, приводит нас к очевидной рекомендации эти связи налаживать.
24. Также явно и отчетливо прозвучали рекомендации уделить внимание нехватки практических предметов по работе с детьми с аутизмом, знаний по организации и

написанию программ, знаний по нормативной документационной базе, а также программ, обеспечивающих высокий уровень знания английского языка.

25. Выпускники в своем большинстве очень благодарны и лояльны университету и готовы на всевозможные виды сотрудничества, что может помочь в развитии как образовательной и научной деятельности, так и в создании мотивационной информационной продукции, продвигающей МГППУ.

26. Было бы эффективным предусмотреть возможность встречи всех выпускников вуза для укрепления связи с университетом и повышения их лояльности. Необходимо предусмотреть реконструирование информационных каналов МГППУ с целью большего информирования выпускников, например, социальные сети для выпускников.

27. Использовать желание выпускников оказывать помощь МГППУ во время организации и прохождения разного рода практик; решение вопросов волонтерской деятельности; укрепление нематериальной мотивации сотрудничества МГППУ с выпускниками.

28. Вопрос о трудоустройстве по специальности и низком уровне заработной платы необходимо решать в сотрудничестве с министерством.

29. Рассмотреть возможность использования для привлечения абитуриентов модели «майн-карт» (метод структуризации концепций), а также организовать в рамках университета проектную деятельность для старшеклассников.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

### СОДЕРЖАНИЕ ПРОЕКТНОГО СЕМИНАРА ПО НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМУ ПРОЕКТУ «ВЫПУСКНИК МГППУ»

#### Выступления спикеров

*Аржаных Елена Владимировна*, начальник отдела планирования и сопровождения научных проектов и мероприятий МГППУ.

Данный отдел проводит социологические исследования. В 2020 году он принял участие в исследовательской деятельности проекта «Выпускник МГППУ» на одном из его этапов: проведение анкетирования и составление отчета по данному социологическому исследованию.

Участникам проектного семинара была представлена презентация по теме: «Результаты социологического опроса в рамках научно-практического проекта «Выпускник МГППУ». Спикером было отмечено, что некоторые выводы по проекту трудно поддаются анализу и рассчитывала на помощь присутствующих в корректировке некоторых выводов.

Далее был проведен анализ социологических исследований по проекту «Выпускник МГППУ». Было отмечено, что анкетный опрос затронул разные аспекты профессиональной деятельности выпускников: востребованность на ранке труда, профессиональные треки, динамику материального и нематериального вознаграждения, а также другие немаловажные вопросы.

Опрос продолжался почти два месяца: с 27 апреля по 18 июня 2020 года. В нем приняли участие выпускники 2005-2019 годов выпуска, анкеты разосланы 7200 выпускникам, получено 844 ответа, 12% от всей генеральной совокупности выборки.

В анализе социологического исследования спикером была дана характеристика участников опроса по признакам пола (женщин в опросе участвовало 83,1%, мужчин- 16,9%); по возрасту (34,8% -выпускники от 25 до 29 лет; 25,7%- выпускники от 30 до 39 лет; 12,2%- выпускники от 40 до 49 лет; 5,7%- старше 50 лет)

Далее была представлена интерпретация данных исследования по месту жительства: 79% опрошенных выпускников составили жители столицы, 17% - Московской области, 3% - жители других городах Российской Федерации, 1% проживают за рубежом (Китай, Беларусь, Чехия, Латвия, Монголия и др.)

Все респонденты делились на 4 группы: те, кто были выпускниками до 2011 года, с 2011-2013, с 2014-2016 и выпускники 2017-2019 годов. Отмечалась активность в опросе выпускников некоторых факультетов (ПО, КСП, СО, СК).

При анализе **факторов**, повлиявших на выбор специальности при поступлении в вуз были проанализированы следующие позиции:

- 63,7% определили такой фактор, как *желание* работать в выбранной сфере деятельности. Особенно высока доля данного показателя у выпускников 1-ой группы, закончивших обучение до 2011 года;
- 55% респондентов выбрали вуз исходя из возможности бесплатного обучения в нем;
- 53,3% респондентов заинтересовали хорошие отзывы об университете;
- 15,5% выпускников отметили в качестве фактора выбора наличие спроса на специальность;
- 12,8% ориентировались на низкий конкурс при поступлении;
- 12,6% - на престиж профессии психолога;

Спикером отмечено, что чем старше становится выпускники МГППУ, тем фактор **престижа профессии** набирает большее количество голосов. О позиции «**низкий конкурс**» при поступлении в вуз в большей части заявляла молодежь от 25 до 29 лет.

Факторы, влияющие на **выбор специальности по прошествии времени**:

Большинство респондентов (50%) не изменили бы свое первоначальное решение: выбрали бы ту же специальность, которую выбрали ранее, при поступлении в вуз. С этим выводом были согласны респонденты от 40 до 49 лет, а также 44% молодых респондентов.

Было также отмечено, что 20% выпускников выбрали бы в МГППУ другую специальность;

13% выпускников ошиблись с выбором и вуза, и направления обучения (респонденты 2011-2013 годов выпуска); 5% выпускников выбрали бы то же направление обучения, но в другом вузе.

11% выпускников затруднились ответить на заданный вопрос.

Следующая позиция для освещения проблемы, это **удовлетворенность полученным образованием**:

- подавляющее большинство респондентов удовлетворено полученным образованием в МГППУ (86%). Отмечалось, что 40% из них полностью удовлетворены, «скорее удовлетворены» - 46%. Данную точку зрения отстаивали респонденты от 40 лет и старше. Удовлетворенность выразили 30% выпускников от 25 до 29 лет.

Максимальная удовлетворенность полученным образованием отмечалось у тех выпускников, которые проработали после выпуска свыше 7 лет.

На вопрос: «**Насколько МГППУ оказал влияние на получение профессиональных компетенций**», спикер отметил две противоположные позиции:

Самый высокий показатель – теоретическая подготовка

Самый низкий показатель: уровень обучения иностранному языку и компьютерным технологиям, выпускники ощущали дефицит в знаниях по работе с компьютерными программами.

Показатели распределились следующим образом:

<b>% сформированности Компетенций (мнения выпускников)</b>	<b>Название компетенций</b>
84,6%	Теоретическая подготовка в вузе
83,2%	Способность приобретать новые профессиональные знания, развивать новые идеи
81,7%	Стремление к дальнейшему профессиональному развитию
81%	Способность к обобщению, анализу, постановке целей, выбору путей решения проблем
77,3%	Способность работать в коллективе
70,3 %	Практические знания и умения, необходимые для профессиональной деятельности
50%	Умение работать с компьютерными программами SPSS, STATISTICA и другие компьютерные программы.
29,8%	Владение иностранными языками, как средством межличностного и профессионального взаимодействия.

#### **Дополнительное образование:**

57,8% выпускников вполне удовлетворены полученным дополнительным образованием в стенах МГППУ. 7% выпускников (от 23 лет) собираются продолжать обучение в МГППУ. Отмечаются также те выпускники, которые продолжают обучение по дополнительным программам в другом вузе (35,2%), мотивируя это отсутствием программ нужного направления обучения или узкой специализацией предъявленных программ в МГППУ. Выпускники, получавшие дополнительное образование в других вузах, связывали данное решение с понижением их интереса к основной специальности, желанием изменить специальность.

При анализе **трудоустройство выпускников**, исследователей интересовал вопрос: работают ли выпускники по специальности. 36 % выпускников работают исключительно по специальности (участники опроса старше 50 лет). 43% выпускников работали и по специальности, и в других сферах деятельности. Если брать во внимание сферу

экономической деятельности, в которой работают выпускники, можно отметить следующее: в образовании работают 58,5% выпускников. 43% выпускников связали свою деятельность только с психологией.

Далее были приведены данные, указывающие где именно работают выпускники, - спектр направлений широк и многообразен. Например, в социальной сфере работают 17,4%; в торговле 16,2%; маркетинге и рекламе - 12,2%, 11,7% - в информационных технологиях;

### **Меняли ли место работы выпускники?**

Была выделена позиция самого большого количества смены места работы. Свыше 6 мест работы меняли выпускники МГППУ с большим стажем работы, это составило около 10% респондентов.

При анализе сферы экономической деятельности выпускников, можно отметить такую тенденцию:

Психологи работают в основном в социальной сфере, частично - в торговле, рекламе, информационных технологиях, коммерческих организациях и др.

### **Где работают в настоящее время?**

Образование - 37%

Психология - 19%

Социальная сфера - 5%

Информационные технологии - 5%

### **Удовлетворенность карьерой**

В основном, выпускники удовлетворены своим карьерным ростом: полностью удовлетворены - 23%, скорее удовлетворены - 40%; общий процент удовлетворенности составляет 63%.

Прослеживается следующая зависимость: те, кто удовлетворен карьерой, удовлетворены и знаниями, полученными в университете;

Те, кто не удовлетворены своей карьерой, полученные знания в МГППУ оцениваются ниже.

### **Заработная плата**

Удовлетворены - 17%

Скорее удовлетворены - 40%

Частично удовлетворены - 25%

Выявлена тенденция: чем меньше стаж работы, тем меньше зарплата и ниже ожидания по ее повышению;

Чем больше стаж работы, тем больше зарплата, а также больше ожиданий по ее повышению.

### **Формат взаимодействия с университетом:**

В целом выпускники планировали дальнейшее обучение по программам дополнительного образования (42,7%)

Совместное участие в проектной и инновационной деятельности, в связи с программами развития университета - 35,3%

Проведение преподавания или мастер-классов (34,4%)

Участие в деятельности Ассоциация выпускников (20,6%)

Предоставление мест практики и стажировок (16,5%)

Организация помощи в формировании образовательных программ (10,7%)

Продолжать обучение в аспирантуре (0,6%)

Данные исследований по проекту «Выпускник МГППУ» будут опубликованы в статьях.

**Модератор Эркенова Ф.С.** при подведении итогов выступления Аржаных Е.В. отметила на какие моменты стоит обратить внимание: низкий конкурс при поступлении; ошибочный выбор вуза выпускниками, окончивших его в 2011-2013 годах, работа не по специальности; соотношение теоретической и практической подготовки в вузе; проблема низкого уровня оплаты труда.

Все эти вопросы были вынесены на дискуссию.

**Выступление спикера проектного семинара Расходчиковой Марины Николаевны,** кандидата психологических наук, доцента кафедры теоретических основ социальной психологии факультета «Социальная психология».

Марина Николаевна рассказала о проведении фокус-группы с выпускниками по выяснению вопроса взаимодействия с университетом. Работа данная проводилась с целью продвижения рекламы вуза и дальнейшего использования данных фокус-группы в работе с абитуриентами. Интерес к фокус-группе был проявлен у выпускников 6 факультетов, разных годов выпуска и направлений обучения.

**На вопрос «Как ранее проходило знакомство с МГППУ?»** были получены следующие ответы: те выпускники, которые раньше закончили обучение, познакомились с вузом с помощью информационных сетей; те выпускники, которые закончили обучение в последние 3 года, оказались более включенными в диалог по взаимодействию с вузом.

**Что бы их заинтересовало** по взаимодействию с вузом?

- готовы на волонтерской основе проводить мастер-классы;
- участвовать в открытых лекциях;
- работать почасовиком в университете;
- делиться опытом работы в Дни открытых дверей, в формате онлайн и в формате офлайн;
- предоставлять места практики;

- готовы включиться в программу кураторства, наставничества, чтобы поделиться своим профессиональным опытом со студентами;
- принимать участие в конференциях, онлайн-курсах
- те выпускники (2 человека), которые на данный момент не работают по специальности, хотят продолжить обучения на курсах повышения квалификации на базе МГППУ;
- участвовать во внеучебной работе: КВН, встречи выпускников не на уровне факультета, а на уровне вуза.

Какие формы взаимодействия с вузом вспоминали выпускники?

- Участие в проектах Подушкиной Т.Г. (PRO\_Активность), готовы далее, продолжать волонтерскую работу;
- Готовы взаимодействовать с профориентационным центром «ПРО PSY» МГППУ, реализовать свои проекты, подпрограммы.

Как представляют сотрудничество в качестве работодателей и на каких основах?

- Готовы предоставить базы практик и содействовать в трудоустройстве на вакантные должности.

*Мнение спикера: «Хотелось бы видеть большую включенность наших выпускников в деятельность университета, например, в выполнение проектов университета».*

### **Как выпускники узнают о новостях вуза?**

Нужно отметить, что официальным сайтом пользуются редко, больше пользуются неформальными источниками (социальными сетями);

У выпускников было желание создать в социальных сетях одну большую группу выпускников МГППУ, чтобы размещать информацию о конференциях, прохождении практики, мероприятиях по внеучебной работе.

### **Чего бы очень хотелось выпускникам?**

- Осуществить звонок лично преподавателю или получить звонок от преподавателя, методиста того факультета, на котором обучался выпускник;
- Пользоваться ресурсами университета: библиотекой, посещать основные мероприятия, бесплатно публиковаться в журналах МГППУ;
- Во время эпидемии COVID-19 предлагали преподавателям выкладывать лекции на сайте, бесплатно проходить курсы повышения квалификации, пользоваться e-learning (электронным деканатом).

*Для дискуссии модератором* были предложены следующие направления работы вуза:

- возможность встречи всех выпускников вуза для укрепления связи с университетом и повышения лояльности;

- возможность выпускников оказывать помощь МГППУ во время организации и прохождения разного рода практик;
- решение вопросов волонтерской деятельности;
- каким образом реконструировать информационные каналы МГППУ с целью большего информирования выпускников, например, социальные сети для выпускников;
- укрепление нематериальной мотивации сотрудничества МГППУ с выпускниками.

Выступление спикера **Тереховой Антонины Михайловны**, начальника отдела содействия трудоустройству выпускников было по теме «Создание первичной базы данных выпускников МГППУ разных уровней образования 2005-2019 годов выпуска».

При составлении базы были определены параметры персональных данных выпускников:

- год окончания;
- фамилия, имя, отчество;
- мобильный телефон;
- электронная почта;
- название факультета;
- направление обучения.

Выступающим отмечено, что исполнители проанализировали все базы по трудоустройству выпускников предыдущих лет и сделали объективный анализ данных о выпускниках.

Сверка данных выпускников 2005-2008 годов была необходима, т.к. за давностью лет могли поменяться телефоны, электронной почтой пользовалось меньшинство. Велась кропотливая работа по сбору адресов электронной почты выпускников 15,14,13,12-летней давности. Но данная категория выпускников была очень важна, т.к. с помощью именно этой группы выпускников можно было проследить и трудовые треки, и становление профессиональной карьеры, и скорость вхождения в трудовую деятельность, и динамику заработной платы.

Первичная база данных была создана на 7200 выпускников. Казалось, что такого количества анкетированных было достаточно, чтобы получить запланированный проектом массив ответов на 1000 человек.

«Полевые работы» затянулись на 2 месяца. При первой рассылке в 7200 анкет исполнители проекта получили всего 280 ответов. Началась продолжительная работа по удаленному взаимодействию с выпускниками, не ответившими на ссылки.

Спикер представила таблицу по сбору массива ответов в результате удаленного взаимодействия с выпускниками. В результате интенсивного взаимодействия с

выпускниками массив ответов увеличился на 564 анкеты, что составило 66,8% от общего количества ответивших выпускников (844 человека).

Далее было отмечено значение сформированной базы данных о выпускниках:

- база персональных данных будет оказывать реальную помощь факультетам в нахождении «потерянных» выпускников и непосредственного взаимодействия с ними.

Отделу содействия трудоустройству выпускников данная база поможет привлекать выпускников к сотрудничеству по поиску новых вакансий для молодых специалистов или проведения совместных мероприятий.

Следующий спикер - **Эркенова Фатима Солтановна**, кандидат филологических наук, начальник отдела по информационной политике и связям с общественностью.

Тема доклада - «Профессиональные траектории выпускников как инструмент для дальнейшего продвижения университета».

Для маркетинговой коммуникации, в части ее продвижения, необходимо определить базовые параметры:

- целевая аудитория, которой мы хотим предложить продукт или услугу;
- изучение потребности и ценности данной аудитории.

Базовые вещи имеют сложную, многоуровневую структуру: если мы имеем дело с абитуриентом, то учитываем его ценности и потребности, которые требуют определенных каналов продвижения.

Если мы говорим о родителях, то используем другие каналы, другой язык, учитываем их ценности.

Если целевой аудиторией являются наши партнеры, работодатели - продукт продвижения также меняется.

Важно, что предлагает вуз. Репутацию? Востребованность на рынке труда? Высокую зарплату?

Фокус-группа, проведенная отделом по информационной политике и связям с общественностью, выявила как сами выпускники оценивают свою профессиональную траекторию, почему считают ее успешной.

Если говорить о выборе профессии, можно отметить следующее:

100% участников не имели представление о профессии перед поступлением в вуз;

В лучшем случае, представляли работу психолога в виде картинки практикующего психолога;

Воодушевлен был профессией 1 человек, т.к. в детстве посещала психолога.

100% удовлетворены выбранной профессией (участвовало 7 человек);

Выяснено, что при выборе вуз для поступления важную роль сыграли такие факторы, как рейтинг и стоимость программ обучения;

Участники фокус-группы одобряли стратегию знакомства с данной профессией школьников и даже выразили желание проводить профориентационные мероприятия;

Отделом по информационной политике и связям с общественностью снято 9 роликов «Успешный выпускник», в которых выпускники рассказывают:

- о своей профессиональной траектории;
- о том, каким образом им помогло образование, полученное в вузе, выстраивать карьеру;
- о том, в чем заключается их успех в профессии.

Нужно отметить, что в фокус-группе участвовали взрослые выпускники, включая выпускников курсов повышения квалификации. Для них мотивацией поступить в вуз и работать по специальности послужила встреча с профессиональными психологами в вузе;

Все участники говорили о достаточном объеме полученных знаний, чтобы работать в профессии. Далее были отмечены дефициты в становлении карьеры: практические знания по работе с детьми с РАС; умение писать образовательные программы; знания по нормативной базе; не достаточно высокий уровень знания английского языка.

Выпускники отметили, что МГППУ помог развить человеческие качества - эмпатию, способность к рефлексии и др.

Как возможность для того, чтобы оптимизировать образовательный процесс: участники предложили составить «Личные образовательные траектории студентов».

Также были затронуты вопросы трудоустройства. Было отмечено, что необходимо налаживать связи с работодателями. Однако и этого мало, - студент должен знать, где будет работать.

Говорили об имидже МГППУ на рынке труда — работодатели охотно принимали на работу выпускников, когда узнавали, что они закончили МГППУ.

Все выпускники фокус-группы готовы к взаимодействию и сотрудничеству с университетом.

Далее последовали вопросы к исполнителям проекта:

**Татьяна Юрьевна Маринова**, декан факультета «Социальная психология» поставила перед ведущими проектного семинара 2 вопроса:

- Много говорилось об успешном выпускнике, о понятии «успешный выпускник». Каковы критерии успешности?

- Что вкладывается в понятие «работать по специальности - это только в образовании?»

На первый вопрос отвечала Эркенова Фатима Солтановна: «Критерии успешности, - это субъективная оценка самими выпускниками собственного профессионального пути. В

роликах «История успеха» выпускники сами оценивают себя как успешные и рассказывают о том, что именно они подразумевают под успешностью».

На второй вопрос отвечала Аржаных Елена Владимировна: «На этот вопрос отвечали сами выпускники, сами давали ответ - работают по специальности или не по специальности; это их собственная оценка, критерии проектом и анкетой не задавались».

### **Дискуссия по научно-исследовательскому проекту «Выпускник МГППУ»**

**Модератор** задает вопрос: низкий конкурс при поступлении (12,8%) это настораживающий показатель или нет?

**Шилина Ирина Борисовна**, декан факультета «Социальная коммуникация»: «Зависит от года поступления абитуриента на обучение. За последние 5 лет вырос и проходной балл, и конкурс на место. Надо учитывать временной отрезок поступления на обучение». Затем Ирина Борисовна предложила зайти на сайт, посмотреть проходные баллы, там отображена объективная картина.

Руководитель Центра «ПРО PSY» **Есенина Ольга Евгеньевна** была согласна с Ириной Борисовной, опыт последних лет показывает, что вырос и конкурс, и проходной балл. Нужно конкретно смотреть на программы, и еще нужно обращать внимание на мнение ректора, - каким он видит проходной балл.

**Маринова Т.Ю.** говоря от зарплате выпускников, вспоминала благоприятные годы, когда на последнем курсе студентов брали на работу по трудовой книжке в образовательные учреждения, а городская аттестационная комиссия (ГАК) определяла разряд выпускников, выдавались подъемные на первом месте работы, выплачивались надбавки. Вот тогда выпускники охотно шли работать по специальности, работал статус «молодого специалиста». В настоящее время мы должны подготовить конкурентоспособного выпускника, способного трудоустроиться на высокую заработную плату.

**Чернушевич Владимир Анатольевич** (факультет «Юридическая психология»): «Вывод получен интересный - факультет влияет на отношение выпускника к своей профессии. 7 человек фокус-группы ничего не знали о профессии, но стали очень успешными, а по таблице - другая картинка».

Аржаных Е.В. представила слайд с интересующими данными представителей факультетов и ответила на интересующие вопросы участников проектного семинара. Получен ответ на вопрос «Выбрал ли по истечении времени такую же специальность выпускник?»

**Шилина И.Б.** не увидела ничего плохого в том, что четверть опрошенных студентов хотели бы что-то поменять в своей жизни. Она также отметила, что меньший процент «поменял бы» был у выпускников специалитета.

**Аржаных Е.В.:** «Выборку можно по-разному посчитать, мы выбрали такие позиции: факультет и выбор специальности.

**Шилина И.Б.:** На КСП и ПК меньше всего бы хотели поменять специальность, наверное, все-таки играет большую роль обучение на «специалитете», на данные факультеты поступают выпускники с более высокими баллами.

**Рекомендации:** обучение «2+2+2»

**Модератор** задает вопрос: соотношение теоретической и практической подготовки, «Личные образовательные траектории» - это проблемные вопросы и в анкетировании, и при проведении 2-ой фокус-группы. Какие есть рекомендации?

**Чернушевич В.А.** «Мало практики, которая связана с проектами. Невозможен вариант, когда каждый студент «копает» свою маленькую «темку» - считаю, что это не продуктивно. Мало проводится исследовательских командных исследований, проектов: поэтому и неизвестно, что там происходит, например, в школах»

Предложение В.А. Чернушевича: «например, 2 курс работает над агрессией несколько лет. Тогда легче будет выпускникам презентовать себя на рынке труда. Готовность к труду дает проектная работа студентов, желательно коллективная. А каким образом защищать коллективный проект? Защищаться каждый по своей теме, - эту позицию надо скорректировать».

**Модератор** ставит вопрос: «Как должна проводиться информационная и профориентационная работа по профессии «Психолог?»

**Чернушевич В.А.:** студенты первых курсов имеют примитивное представление о работе психолога. Картина такая: много говорит, заставляет нарисовать несуществующее животное и уходит. Обучаясь профессии, мнение, конечно, меняется. Что нужно сделать, чтобы школьники хорошо представляли «кто такой психолог?». На практике показывать, что может делать психолог.

**Предложение:** должна быть правильная организация практики, чтобы студенты доносили до школьников правильное представление о деятельности психолога.

**Дворянчиков Николай Викторович**, декан факультета «Юридическая психология» *о популяризации* психологии. Школьники очарованы кадетскими классами, инженерными, медицинскими классами, которые хорошо спонсируются из бюджета города Москвы. О психологии в школах говорится мало. На факультете ЮП был психологический класс, который конкурировал несколько лет с курчатовской школой, в этом году - последний выпуск из профильного класса. Высказана серьезная мысль Николаем Викторовичем: включиться в проекты Москвы по вопросу популяризации психологии на уровне Университетских суббот, на уровне наших замечательных лекториев, на уровне

факультетов, например, «Психология образования» ведет «Школу юного психолога», факультет «Экстремальная психология» ведет «Школу основ экстремальной психологии», «Школа юридического психолога» работает на факультете «Юридическая психология». Например, на факультете «Экстремальная психология» школьники по клику мышки могут познакомиться с экспертизой, полиграфом, экстремальными ситуациям.

Нужно сохранить такой гибридный вариант знакомства школьников с психологией. «Университетские субботы» МГППУ надо заполнить собой на уровне Бауманки, Плехановского университета. Это поможет вторгнуться в пространство школьников, которые под департаментским направлением реализуют вот эти лекции.

**Шилин Артем Викторович** (факультет «Социальные коммуникации») начал свое выступление с вопроса: «Что делать с психологией в вузе, где вся психология в одном вузе?» Необходимо конкретизировать целевую аудиторию. Может быть, выстроить траекторию критериев, по которым надо четко определить будет это психологическое направление или иное. Участниками проектного семинара являются представители разных факультетов и они работают целенаправленно со своими абитуриентами. Надо четко знать, какая задача стоит: если речь идет о привлечении абитуриентов и подготовке специалистов, тогда можно выстраивать модульную систему, о которой говорит Николай Викторович. Без финансовой поддержки в формате онлайн (офлайн), можно продвигать гибридную форму взаимодействия по всем психологическим направлениям.

Далее была предложена модель «майн-карт» (метод структуризации концепций), где любой школьник может выстроить свою траекторию взаимодействия со специалистами, даже с теми, кто ушел из жизни. В нашем университете запускается много проектов (например, по культурно-исторической психологии), может быть, в этих проектах школьник увидит себя в профессии психолога или другой специальности через индивидуализацию личностей ученых в данном профиле.

**Старых Нина Владимировна** – приглашенный эксперт с факультета журналистики МГУ имени М.В. Ломоносова.

Нина Владимировна поблагодарила исполнителей проекта за интересную дискуссию, за представление результатов масштабного исследования, касающегося траекторий выпускников. Было отмечено, что вузы в настоящее время зависят от глобальных рейтингов. Самые тяжелые факторы рейтингов: трудоустройство выпускника, выстраивание карьеры выпускников, их зарплата. Но эти факторы увеличивают показатели глобальных рейтингов. Восхитили такие моменты в исследовании, как составление базы данных выпускников, грамотно подобранные методики исследования (количественные и качественные показатели), проведенные фокус-группы. Отмечено, что

на фокус-группах были очень разные ответы, участвовали выпускники разных направлений обучения. Это был пробный метод исследования, в дальнейшем исследования нужно масштабировать с учетом дифференциации по разным направлениям подготовки. Разные ответы и одни и те же рекомендации для всех факультетов не подойдут и дело не в слабости факультета, а в том, что выпускники находятся в разных предметных отраслях, в разной институциональной среде, используют разные инструменты в решении одинаковых задач. **Дифференциальный метод исследования** будет более информативным. Проводить мониторинги трудоустройства выпускников, их карьерного роста, удовлетворенности качеством образования на постоянной основе - это то, что нужно.

По развитию менеджмента эксперт наметила развитие и точки роста в логике исследования: от набора абитуриентов зависит и карьера выпускников, и их успешность. Она также подчеркнула, что с заинтересованной в обучении аудиторией, интересно будет работать.

Дискуссия, по мнению эксперта, выявила проблемную развилку в своде анализа исследования. Одним из конкурентных правил является установка фильтра на входе, но если его соблюдать, то можно получить ситуацию по недобору, т.к. не пройдут те выпускники, которые выбирали профессию спонтанно или ориентированы были на невысокий проходной балл (без разбивки по годам обучения).

Нина Владимировна отметила, что университет обладает возможностями, которые недостаточно реализованы: сильный бренд, о котором говорят выпускники; выпускники довольны академической базой подготовки; отмечают высокую лояльность университета, готовность педагогического коллектива помогать студенту; поддержание прекрасных академических традиций русской школы: поддержание связи со своим педагогом; - обучение студентов эмпатии, которая была выявлена при проведении фокус-групп.

**Рекомендация:** последний ресурс должен заработать, коллектив университета должен его усиливать, чтобы набрать тех ребят, которые нужны, а не которые достались.

Было предложено:

- организовывать работу студентов в выездных детских оздоровительных лагерях: и престижно, и прибыльно (производственные практики);
- научить студентов безболезненно и эффективно входить в процесс обучения образовательных учреждений, т.к. выпускники говорят: они приходят на практику, а им детей не доверяют;
- сформировать платформу на базе социальных сетей по включению студентов и выпускников в решение сложных задач, тем самым будет, с одной стороны, осуществлена

преимущество, с другой стороны, в социальные сети выходят будущие абитуриенты и видят, чем занимается университет;

- ввести в обучение дисциплину «Самопродвижение», где студенты будут обучаться выстраиванию карьеры, вводить студентов и выпускников в профессиональные ассоциации; (примечание: выпускникам вузов с высоким статусом трудоустроиться легче )

- Сделать **лоббирование** сильной стороной бренда МГППУ. Экспертом отмечено, что это удастся немногим, но МГППУ — университетом, с уникальной индивидуальностью, данная позиция доступна (что показывают, в частности, результаты фокус-групп).

В конце своего выступления внешний эксперт отметила, что опыт взаимодействия с выпускниками в МГППУ налажен, этот опыт будет пропагандироваться среди коллег Нины Владимировны Старых.

**Модератор** предложила перейти к рассмотрению вопроса взаимодействию выпускников с вузом.

Со своими предложениями выступила **Амвросимова Татьяна**, практикующий психолог. Она отметила важность встреч выпускников, работающих в разных учреждениях, со студентами. Для выпускников данные встречи - источник значимости, устойчивости в выбранной профессии; для студента - получение представления о том, где можно работать после окончания вуза (чаще всего думают, что можно заняться или частной практикой, или работать в школе).