



**Результаты опрос работодателей на предмет удовлетворенности
качеством образования обучающихся МГППУ на программе
«Психологическая помощь в социальной сфере с использованием
дистанционных технологий» (по направлению подготовки 37.04.01
Психология)**

Опрос работодателей для получения информации об удовлетворенности качеством образования обучающихся Университета проводился по образовательным программам высшего образования в конце августа – начале сентября 2022 г. с помощью электронного варианта анкеты (через онлайн сервис Google Формы). В результате опроса было получено 4 анкет от работодателей, у которых проходят практику, обучавшиеся по образовательной программе «Психологическая помощь в социальной сфере с использованием дистанционных технологий» (по направлению подготовки 37.04.01 Психология).

1. Характеристика участников опроса

В опросе приняли участие 4 представителя организаций/предприятий, в которых студенты проходят практические занятия, из них 3 организации относятся к сфере социальных услуг – это центры социально-психологического сопровождения и благотворительный фонд, 1 организация имеет научно-исследовательскую направленность.

Взаимодействие организаций с университетом носит многосторонний характер. В основном организации/предприятия предоставляют свои площадки для проведения практической подготовки обучающимся университета (4 орг.), несколько реже, организации принимают участие в разработке и(или) рассмотрении учебного плана, рабочих программ дисциплин (или практик) и прочей учебно-методической документации по образовательной программе (2 орг.) (рис. 1.1). Как показали результаты опроса ни в одной из 4 организаций, не было опыта включения представителей в деятельность государственных экзаменационных комиссий.



Рис. 1.1. Участие организаций/предприятий в деятельности университета

2. Оценка качества образования обучающихся

Работодатели организаций/предприятий достаточно высоко оценивают полученные компетенции обучающихся, сформированные при освоении образовательной программы. В большинстве организаций считают, что компетенции обучающихся скорее соответствуют профессиональным стандартам (3 орг.), только в одной организации считают, что эти компетенции полностью соответствуют профессиональным стандартам (рис. 2.1).

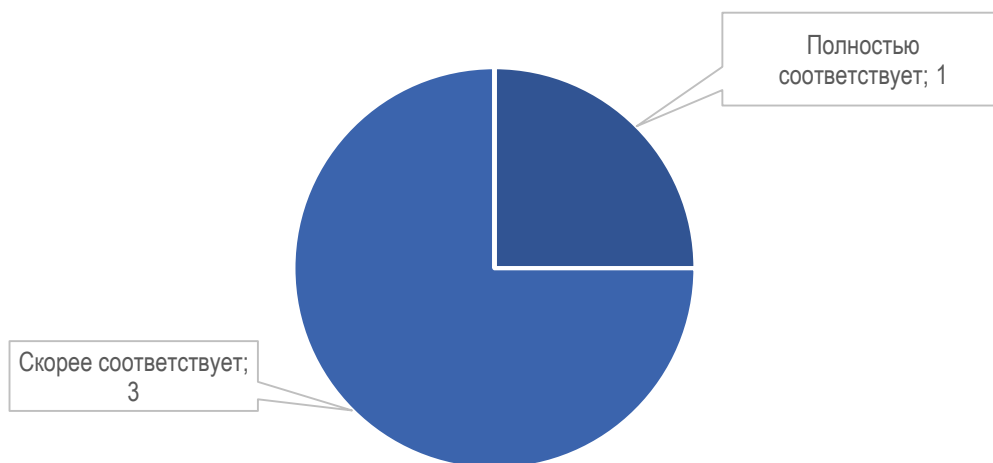


Рис. 2.1. Соответствие компетенций обучающихся МГППУ профессиональным стандартам: оценка работодателей

Наиболее высоко в организациях/предприятиях в обучающихся МГППУ оценивают коммуникативные качества и уровень теоретической подготовки (рис. 2.2). Тем не менее в

одной организации оценку за теоретическую подготовку студентов работодатель снизил, выбрав ответ «скорее не удовлетворен».

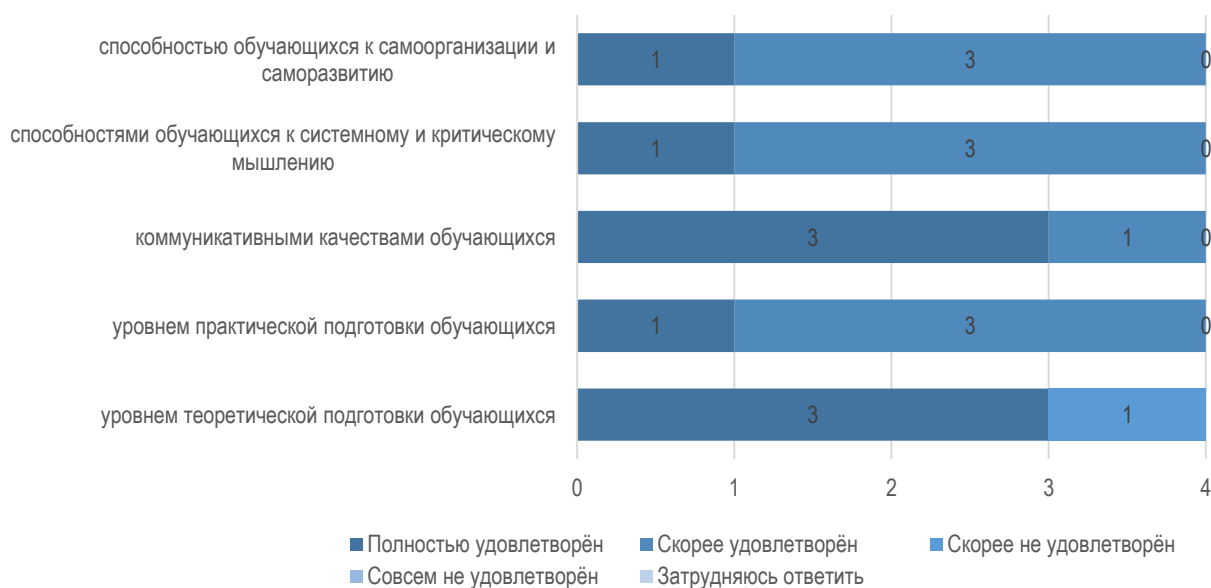


Рис. 2.2. Удовлетворенность работодателей уровнем подготовки обучающихся МГППУ

Один из респондентов акцентирует внимание именно на практической подготовке обучающихся, а именно на недостаточное количество отведенных часов на обучение: «На наш взгляд при разработке учебных планов выделяется недостаточное количество часов для прохождения практики. С целью повышения эффективности процесса овладения практическими навыками, необходимо увеличить количество часов».

К числу сильных сторон подготовки обучающихся МГППУ работодатели относят высокую степень желаний обучающихся к саморазвитию и самоорганизации (все организации), высокий уровень теоретической подготовки (3 орг.), желание работать (3 орг.) и высокую готовность обучающегося к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (3 орг) (рис. 2.3). Только в одной организации к числу сильных сторон обучающихся в МГППУ работодатели отнесли соответствие профессиональному стандарту.



Рис. 2.3. Сильные стороны обучающихся МГППУ: оценка работодателей

В 3 из 4 организациях/предприятиях не смогли указать на недостатки в подготовке обучающихся университетом. Лишь только в одном случае работодатель отметил низкий уровень теоретической подготовки студентов.

3. Подготовка обучающихся в МГППУ: возможные направления для развития

Для повышения качества подготовки обучающихся в МГППУ организации/предприятия предлагают в первую очередь включение практикантов в производственный процесс. Кроме этого, повышению подготовки также может благоприятно способствовать регулярные экскурсии обучающихся в организации/предприятиях, а также регулярная актуализация образовательных программ в соответствии с новыми технологиями (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Предложения по изменению образовательной программы: оценка работодателя

Для успешного трудоустройства работодатели рекомендуют студентам свой багаж знаний и навыков непременно пополнять в первую очередь умением работать с профессиональным программным обеспечением, а также навыками делового общения. Отметим, что владение иностранным языком для работодателей оказалось абсолютно не важным аргументом при устройстве на работу (рис. 3.2).

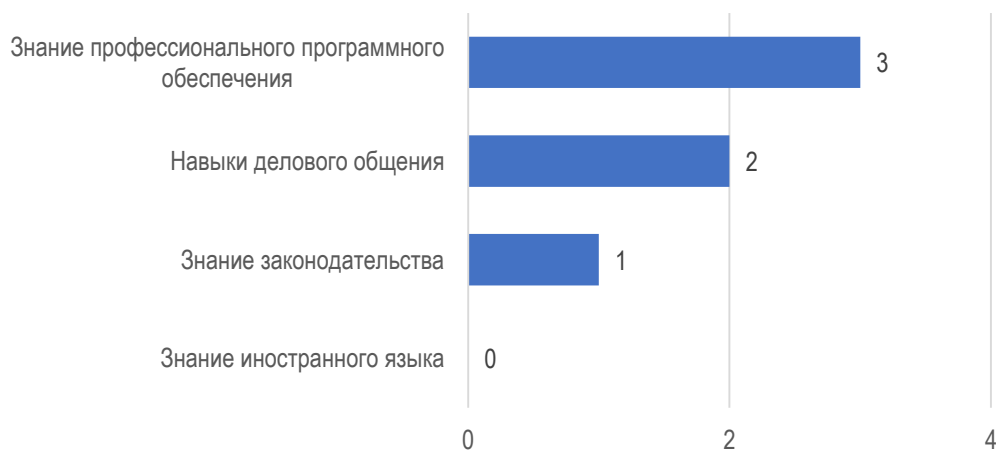


Рис. 3.2. Необходимые знания и умения при трудоустройстве студентов: оценка работодателя

Представитель одной организации внес следующее предложение: «На сегодняшний день есть необходимость обязательной теоретической и практической подготовки всех учащихся для оказания помощи людям, находящимся в кризисных ситуациях».

4. Перспективы сотрудничества Университета с работодателями

Трое из четырех работодателей, участвующие в анкетировании, выразили намерение принимать на работу выпускников МГППУ. В одной организации готовы принимать обучающихся университета, но на определенных условиях, а именно исходя из возможностей оплаты труда некоммерческой организацией.

Помимо этого, все организации/предприятия намерены и дальше развивать деловые связи и сотрудничество с университетом.

Все организации выразили желание содействовать в организации стажировок для обучающихся (рис. 4.1). В трех из четырех организациях сотрудники готовы включиться в учебную, научную и воспитательную деятельность (речь идет о проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.), предоставить свои площадки для прохождения студентами практической подготовки, проводить совместные мероприятия, а также участвовать в профориентационных мероприятиях университета.



Рис. 4.1. Формы взаимодействия работодателей с университетом