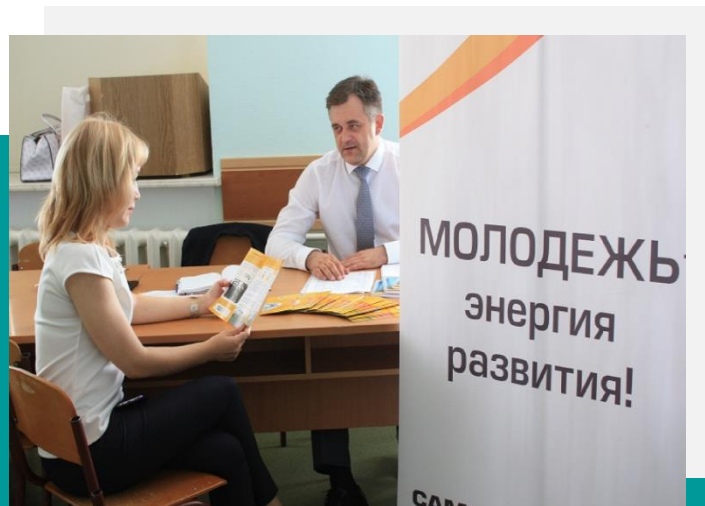


ОТЧЁТ

ПО СОЦИОЛОГИЧЕСКОМУ
ИССЛЕДОВАНИЮ НА ТЕМУ:

**«Качество образовательного
процесса в АГНИ
в оценках работодателей»**



Социологическое исследование проведено в апреле-июле 2019 года в рамках задачи «Внедрение системы оценки уровня подготовки в вузе обучающимися и работодателями» проекта «Повышение уровня подготовки выпускников в соответствии с отраслевыми потребностями и лучшими мировыми практиками».

Социологическое исследование проведено социологической группой в составе:

1. Рахимова Р.М., д. социол. н., профессор, профессор кафедры гуманитарного образования и социологии;
2. Иванова Э.А., к. социол. н., доцент, доцент кафедры гуманитарного образования и социологии;
3. Муртазина Г.И., методист досугово-оздоровительного центра;
4. Лаврова С.Н., студент группы 48-71;
5. Маруанова Э.М., студент группы 36-51.

Объект социологического исследования: специалисты по подбору кадров, руководители бизнес-процессов организаций, являющихся основными работодателями выпускников АГНИ.

Предмет социологического исследования: качество образовательного процесса.

Цель социологического исследования: разработка рекомендаций по повышению качества подготовки специалистов.

Задачи социологического исследования:

1. Выявление мнений работодателей о факторах, определяющих успех трудоустройства и эффективность деятельности выпускников вуза в исследуемых организациях.
2. Определение степени удовлетворенности работодателей профессиональными и личностными качествами выпускников АГНИ.
3. Определение степени готовности работодателей принимать на практику студентов АГНИ и условий ее организации.
4. Выявление мнений работодателей об аспектах (проблемах) образовательного процесса в АГНИ, требующих совершенствования.
5. Выявление степени удовлетворенности работодателей взаимодействием с АГНИ по повышению качества подготовки специалистов, целесообразных мер совершенствования данного процесса.

Основные понятия социологического исследования

Качество образования – интегральная характеристика системы образования, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям.

Под качеством образования понимается качество образовательного процесса, включающее в себя следующие составляющие:

- 1) качество образовательной программы;
- 2) качество организации образовательного процесса (образовательные технологии, формы, методы, приемы обучения, формы организации обучения);

- 3) качество управления образовательными системами и процессами (управленческие технологии в образовании);
- 4) качество потенциала научно-педагогического состава, задействованного в образовательном процессе;
- 5) качество ресурсного обеспечения (материально-технического, учебно-методического обеспечения);
- 5) качество нравственного, духовного, морального воспитания в процессе социализации личности;
- 6) качество медицинского обслуживания, питания, физкультурно-оздоровительной работы;
- 7) качество потенциала обучающихся;
- 8) качество знаний.

Выборочная совокупность – 113 человек.

Результаты исследования

Задача 1. Выявление мнений работодателей о факторах, определяющих успех трудоустройства и эффективность деятельности выпускников вуза в исследуемых организациях.

Анализ ответов работодателей на вопрос: «Какие факторы, связанные с профессиональными компетенциями, Вы считаете определяющими при приеме на работу в Вашу организацию?» позволил выявить следующую структуру наиболее значимых компетенций, которыми должны обладать претенденты на трудоустройство в данную организацию:

- 1) Владение информационными технологиями (60,7%);
- 2) Уровень теоретической подготовки (59,8%);
- 3) Активность участия в научно-исследовательской деятельности в процессе обучения вузе (КСС, проектная работа, участие в конференциях разного уровня др.) (44,6%);
- 4) Наличие управленческих знаний, умений, навыков (29,5%);
- 5) Наличие дополнительного образования (прохождение курсов по получению рабочей профессии и др.) (20,5%);
- 6) Наличие профессиональных умений, практических навыков (19,5%);
- 7) Прохождение производственной практики в данной организации (16,1%);
- 8) Владение иностранными языками (7,1%).

Распределение мнений работодателей о факторах, влияющих на трудоустройство в данную организацию, отражено на рис. 1.



Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие факторы, связанные с профессиональными компетенциями, Вы считаете определяющими при приеме на работу в Вашу организацию?» (%)

Социологический опрос также выявил представления работодателей о качествах, которые необходимы выпускнику вуза для эффективной работы в исследуемых организациях.

Структура наиболее важных социальных и личностных качеств выпускника вуза такова:

Распределение мнений работодателей о качествах, которые необходимы выпускнику вуза для эффективной работы в исследуемых организациях, отражено на рис. 2.



Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос «Какие социальные и личностные качества выпускника вуза являются наиболее важными для эффективной работы в Вашей организации? (можно выбрать не более 5 вариантов)» (%)

Наибольшее количество работодателей (80,4%) считают, что наиболее важными качествами выпускника являются ответственность и добросовестность. За такое качество как умение работать в коллективе 61,1% голосов. Столько же (61,6%) за инициативность. Около 60% респондентов выделили такое качество как стремление к профессиональному росту, личностному развитию. 57,1% работодателей отметили, что творческий подход к решению задач, а также готовность и стремление использовать инновации являются для них самыми важными качествами студента для эффективной работы в их организации. 45,5% считают, что это целеустремленность. 28,6% респондентов думают, что эффективность работы в компании зависит от эмоциональной культуры (эмоциональная устойчивость, умение находить компромиссы). Наименьшее количество работодателей 24,1% отдали свои голоса за такое качество как активность участия в общественной жизни (в спортивных, творческих мероприятиях, волонтерской и другой общественной деятельности).

Задача 2. Определение степени удовлетворенности работодателей профессиональными и личностными качествами выпускников АГНИ.

Анализ полученных в результате опроса данных позволил выявить **высокую степень удовлетворенности** работодателей такими **профессиональными и личностными качествами** работающих в данных организациях **выпускников АГНИ**, как:

- 1) Добросовестность и ответственность (80,5%);
- 2) Коммуникабельность (77%);
- 3) Умение работать в коллективе (74,3%);
- 4) Стремление к новым знаниям (69,9%);
- 5) Целеустремленность (69%);
- 6) Уровень компьютерной грамотности, навыки использования компьютерных программ (67,3%);
- 7) Умение быстро адаптироваться к новым условиям, требованиям (64,6%);
- 8) Умение организовывать рабочее место, рационально использовать рабочее время (61,1%);
- 9) Творческий подход к делу, стремление к инновациям (57,7%);
- 10) Уровень теоретической подготовки по специальности (57,5%).

Реже других качеств полную удовлетворенность у работодателей вызывают такие качества работающих у них выпускников АГНИ, как «инициативность» (48,7%), «наличие профессиональных умений, практических навыков» (42,5%), «наличие управленческих знаний, умений» (35,4%). Данные показатели объясняются отсутствием у большинства студентов АГНИ опыта работы в производственных организациях.



Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос «Насколько (в какой степени) Вы удовлетворены нижеперечисленными профессиональными и личностными качествами выпускников (студентов) АГНИ?» (%)

Вместе с тем, согласно результатам исследования, часть работодателей **не вполне удовлетворена указанными качествами работающих у них выпускников АГНИ:**

- 1) Добросовестность и ответственность (11,5%);
- 2) Коммуникабельность (16,8%);
- 3) Умение работать в коллективе (16,8%);
- 4) Стремление к новым знаниям (20,4%);
- 5) Целеустремленность (18,6%);
- 6) Уровень компьютерной грамотности, навыки использования компьютерных программ (23%);
- 7) Умение быстро адаптироваться к новым условиям, требованиям (23,9%);
- 8) Умение организовывать рабочее место, рационально использовать рабочее время (28,3%);
- 9) Творческий подход к делу, стремление к инновациям (30,6%);
- 10) Уровень теоретической подготовки по специальности (29,2%);
- 11) Инициативность (38,9%);
- 12) Наличие профессиональных умений, практических навыков (38,1%);
- 13) Наличие управленческих знаний, умений (39,8%).

Именно отсутствие (недостаток) у выпускников АГНИ практических навыков, а также управленческих знаний, чаще других качеств вызывает у работодателей неудовлетворенность (14,2% и 16,8% соответственно указанным качествам). Показатели неудовлетворенности работодателей другими качествами работающих у них выпускников АГНИ невысоки, варьируют в пределах от 1,8% до 7,1%.

В рамках данной задачи работодателям был также задан вопрос «Как Вы оцениваете выпускников АГНИ по сравнению с выпускниками других вузов?». Согласно результатам опроса, **68,1% опрошенных работодателей полагают, что выпускники АГНИ и выпускники других вузов в целом равны в знаниях, умениях и навыках.** Вместе с тем, более четверти респондентов (**27,4%**) считают, что **выпускники других вузов превосходят выпускников АГНИ в знаниях, умениях и навыках.** Лишь **4,5%** участников опроса указали, что **выпускники АГНИ превосходят по указанным критериям выпускников других вузов.**

Распределение мнений работодателей об оценке выпускников АГНИ по сравнению с выпускниками других вузов рис. 4.

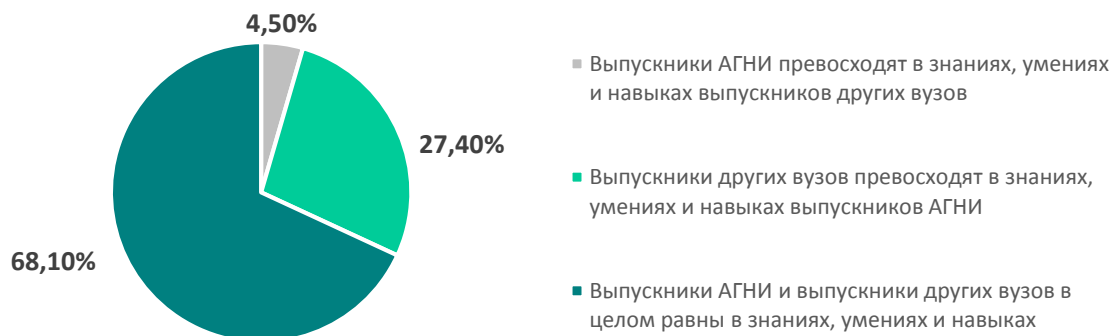


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как Вы оцениваете выпускника АГНИ по сравнению с выпускниками других ВУЗов?» (%)

Задача 3. Определение степени готовности работодателей принимать на практику студентов АГНИ и условий ее организации.

Как показал опрос, большинство опрошенных работодателей (68,1%) готово принимать студентов АГНИ на практику (учебную, преддипломную, производственную). Около трети респондентов (30,1%) затруднились ответить. Лишь 1,8% участников анкетирования не готовы принимать студентов АГНИ на практику.

В рамках данной задачи выявлены **предпочтения работодателей** при приеме студентов на практику в зависимости от **направлений их подготовки**. Структура наиболее востребованных направлений подготовки при приеме на практику такова:

- 1) Нефтегазовое дело (46,4%);
- 2) Экономика (32,1%);
- 3) Автоматизация технологических процессов и производств (27,7%);
- 4) Электроэнергетика и электротехника (22,3%);
- 5) Технологические машины и оборудование (20,5%).

Менее предпочтительными для работодателей при приеме студентов на практику оказались такие направления подготовки, как «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств» (9,8%) и «Менеджмент» (11,6%). 25% опрошенных работодателей отметили в качестве востребованных другие направления подготовки, по которым не осуществляется обучение в АГНИ.

Работодателям также был задан вопрос: «Может ли Ваша организация предоставить рабочее место (с оплатой труда) студенту АГНИ, проходящему производственную практику в Вашей организации?». Согласно полученным данным, лишь 15,2% респондентов ответили утвердительно. Столько же опрошенных считают, что их организация не может предоставить такие условия практиканту из АГНИ. Большинство участников анкетирования затруднились ответить на данный вопрос (69,6%).

На вопрос «Готовы ли Вы принимать на работу студентов 3-4 курсов (например, на 0,5 или 0,25 ставки, или стажерами)?» большинство опрошенных также затруднилось ответить. Тех, кто готов и не готов принимать на работу студентов 3-4 курсов на выше обозначенных условиях оказалось примерно поровну (15,2% и 17,9% соответственно указанным вариантам).

Задача 4. Выявление мнений работодателей аспектах (проблемах) образовательного процесса в АГНИ, требующих совершенствования.

С целью разработки эффективных мер повышения качества подготовки специалистов в АГНИ участвующим в анкетировании работодателям были заданы открытые (без предложенных вариантов ответа) вопросы: «На Ваш взгляд, какие аспекты **теоретической** и **практической** подготовки выпускников АГНИ требуют совершенствования?». Имеете ли Вы (Ваша организация) опыт сотрудничества с

администрацией АГНИ по вопросам качества подготовки выпускников?». Согласно результатам исследования, немногим более трети участников анкетирования (36,3%) указали, что сотрудничают с АГНИ с целью повышения качества подготовки специалистов. Несмотря на то, что большинство респондентов (63,7%) отмечают отсутствие опыта сотрудничества представляемой ими организации с АГНИ, тем не менее позитивной тенденцией является высокий показатель готовности к такому сотрудничеству (64,6%). Лишь

Задача 5. Выявление степени удовлетворенности работодателей взаимодействием с АГНИ по повышению качества подготовки специалистов и целесообразных мер совершенствования данного процесса.

Работодателям был задан вопрос: «Имеете ли Вы (Ваша организация) опыт сотрудничества с администрацией АГНИ по вопросам качества подготовки выпускников?». Согласно результатам исследования, немногим более трети участников анкетирования (36,3%) указали, что сотрудничают с АГНИ с целью повышения качества подготовки специалистов. Несмотря на то, что большинство респондентов (63,7%) отмечают отсутствие опыта сотрудничества представляемой ими организации с АГНИ, тем не менее позитивной тенденцией является высокий показатель готовности к такому сотрудничеству (64,6%). Лишь 4,4 % опрошенных не готовы к сотрудничеству с АГНИ по вопросам качества подготовки специалистов. 31% участвующих в опросе работодателей затруднились ответить на данный вопрос.

В рамках данной задачи была выявлена степень удовлетворенности работодателей, взаимодействующих с АГНИ, сотрудничеством с данным вузом по вопросам качества подготовки выпускников. Вопрос исследования, направленный на выявление удовлетворенности работодателей данным взаимодействием, включал следующие **стороны сотрудничества организации и АГНИ:**

I. Организация взаимодействия работодателей с сотрудниками и преподавателями по вопросам качества подготовки выпускников.

II. Участие в образовательном процессе:

1. создание совместных спецкурсов;
2. создание образовательных программ различных уровней;
3. привлечение производителей к проведению занятий.

III. Сотрудничество по привлечению выпускников на работу в свою организацию:

1. участие в Днях карьеры;
2. проведение практик;
3. организация стажировок;
4. создание базовой кафедры.

IV. Реагирование администрации АГНИ на запросы и жалобы организации, связанные с подготовкой выпускников.

Согласно результатам опроса, **организация взаимодействия работодателей с сотрудниками и преподавателями по вопросам качества подготовки выпускников** была оценена работодателями следующим образом:

- «вполне удовлетворены» - 50%;
- «не вполне удовлетворены» - 31,2%;
- «не удовлетворены» - 0%;

- «затруднились ответить» - 18,8%.

Участием работодателей в образовательном процессе вполне удовлетворены 50% респондентов, не вполне довольны данным участием – около четверти опрошенных (22,9%), не удовлетворены им – 4,2%, затруднились ответить - 22,9% опрошенных работодателей.

Из указанных аспектов взаимодействия большую удовлетворенность у работодателей вызывает **Сотрудничество по привлечению выпускников на работу в свою организацию** (56,3% отмечают полную удовлетворенность). При этом не вполне довольны данной стороной взаимодействия организации и АГНИ 22,9% работодателей, ответивших на данный вопрос. Лишь 4,2% респондентов низко оценили реализацию этого аспекта сотрудничества. 16,6% опрошенных затруднились оценить данное сотрудничество.

Более половины взаимодействующих с АГНИ участников опроса (54,2%) высоко оценили такой аспект сотрудничества, как **Реагирование администрации АГНИ на запросы и жалобы организации, связанные с подготовкой выпускников**. 14,6% респондентов не вполне удовлетворены данной стороной взаимодействия. Немногим менее трети опрошенных работодателей затруднились ответить на данный пункт вопроса (31,2%).

С целью повышения эффективности сотрудничества организаций с АГНИ по вопросам качества подготовки специалистов работодателям был задан вопрос: «Что бы Вы могли предложить для совершенствования взаимодействия Вашей организации с АГНИ?». Анализ ответов позволил выявить следующую **иерархию наиболее эффективных мер совершенствования сотрудничества данных организаций с АГНИ**, в представлениях работодателей:

- 1) **Прохождение студентами АГНИ практики и стажировки в данных организациях – 61,6%;**
- 2) **Целевая подготовка специалистов для данных организаций - 40,7%;**
- 3) **Привлечение студентов АГНИ для временной, сезонной работы в данных организациях – 35,4%;**
- 4) **Привлечение выпускников АГНИ для постоянного трудоустройства в данные организации – 31%;**
- 5) **Совместная проектная и научно-исследовательская деятельность групповая - 31%;**
- 6) **Переподготовка, повышение квалификации специалистов данных организаций – 31%;**
- 7) **Совместная профориентационная работа – 22,1%;**
- 8) **Проведение мастер-классов, семинаров для студентов и выпускников АГНИ специалистами данных организаций – 19,5%;**
- 9) **Оценка проектов, выпускных квалификационных работ по направлению деятельности данных организаций – 19,5%;**
- 10) **Обучение рабочим профессиям – 15,9%;**
- 11) **Разработка рабочих программ, программ учебной практики – 9,7%;**
- 12) **Открытие новых кафедр – 8,8%.**