**ДЕПАРТАМЕНТ РАЗВИТИЯ И СТРАТЕГИИ**

ОТДЕЛ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

**ОПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**2022 год**

**Цель исследования**

Цель проведения опроса работодателей в 2022 году – оценить уровень подготовки выпускников 2019, 2020 и 2021 годов и определить актуальность существующей модели выпускника СКУ им. М. Козыбаева.

**Организация исследования**

Анкетирование работодателей проводилось с 3 по 20 мая 2022 года в соответствии с приказом № ОД-109 от 27 апреля 2022 года. Анкетирование проводилось по новой анкете, разработанной в 2022 году (приложение 1). В анкетирование были вовлечены работодатели, участвующие в процедурах аккредитации образовательных программ СКУ им. М. Козыбаева, представители крупных предприятий СКО.

В анкетировании приняли участие 68 работодателей в основном из сферы образования. Более подробно сферы деятельности работодателей представлены на диаграмме (рисунок 1).

**Рисунок 1. Сферы деятельности работодателей**

Структура представителей разных сфер повторяет структуру выпуска по программам. Так, например, в 2020-2021 годах выпускники педагогических программ составляли 43 и 48% от общего количества выпускников.

На анкету отвечали в основном руководители или главные специалисты организаций. По размеру организации распределились примерно в равных долях (рисунок 2).

|  |  |
| --- | --- |
| **Рисунок 2. Штатная численность организаций** | **Рисунок 3. Количество выпускников за последние три года, работающие в организациях** |

В анкетировании приняли участия организации в которых работают выпускники СКУ им. М. Козыбаева 2019, 2020, 2021 года. Распределение по количеству принятых на работу выпускников представлено на рисунке 3.

**Результаты исследования**

По итогам анкетирования 59 % работодателей ответили, что при приеме на работу выпускников конкретного вуза они руководствуются их уровнем профессиональной подготовки, 36 % работодателей обращают внимание на подготовку данным вузом специалистов требуемого профиля.

В прямом вопросе о предпочтении вузов были получены следующие ответы: 59 % респондентов отдают предпочтение при приеме на работу выпускникам СКУ им. М. Козыбаева, для 41 % университет не имеет значения. Ответ «предпочитаю выпускников других вузов» не выбрал не один респондент.

На рисунке 4 представлен вопрос о необходимости опыта практической работы у выпускника при приеме в их организацию. Почти половина работодателей (49%) готовы принимать выпускников без опыта работы. 32% указали, что достаточно преддипломной практики в любой организации. При этом представители промышленности сделали акцент на практике именно в своей организации.

**Рисунок 4. Опыт практической работы при приеме на работу.**

97 % респондентов оценивают **уровень теоретических знаний** наших выпускников на 4 и 5. **Уровень практических знаний** на 4 и 5 оценивают немного меньшее количество респондентов – 81 %.

Cреднее значение баллов по пятибалльной шкале при оценке составило: **уровень теоретических знаний –** 4,57 баллов, **уровень практических знаний –** 4,19 баллов. При этом, уровень выпускников в сфере образования оценили выше, чем в других сферах - **уровень теоретических знаний –** 4,61 баллов, **уровень практических знаний –** 4,32 баллов. Наиболее низкую оценку нашим выпускникам дали представители промышленности – **уровень теоретических знаний –** 4,14 баллов, **уровень практических знаний –** 3,71 баллов.

В целом по разным вопросам и сферам разрыв в оценке теоретической и практической подготовки составляет разницу от 6 до 16 %.

Полная статистика ответов по оценке знаний и навыков представлена на рисунке 5.

**Рисунок 5. Соотношение уровней теоретических и практических умений и навыков.**

При этом 53 % респондентов полностью удовлетворены уровнем подготовки выпускников СКУ  им. М. Козыбаева и 41 % скорее удовлетворены, чем нет. В разрезе сфер необходимо отметить, что в системе образования полностью удовлетворённых подготовкой выпускников составило 65%, в культуре и искусстве – 71,5%, в промышленности – 28,5%. В сфере промышленности также, в отличие от всех других сфер, ответ «скорее нет, чем да» выбрали 28,5%. В сфере IT только один из шести работодателей отметил полную удовлетворённость подготовкой.

В таблице 1 представлены профессиональные знания или компетенции, которых, по мнению респондентов, не хватает выпускникам СКУ им. М. Козыбаева (открытый вопрос). Среди часто встречающихся ответов были практические навыки, конкретные теоретические знания, ответственность, организованность и самостоятельность, навыки решение проблем и комплексных задач, умение анализировать и исследовать, навыки взаимодействия с коллегами, работы в коллективе.

**Таблица 1. Профессиональные знания и умения, которых не хватает выпускникам СКУ им. М. Козыбаева**

| **Компетенции/знания/навыки** | **Количество указавших вариант ответа** |
| --- | --- |
| Практических навыков | 22 |
| Конкретных теоретических знаний | 11 |
| Ответственности, организованности, самостоятельности | 9 |
| Навыков решение проблем и комплексных задач, умения анализировать и исследовать | 7 |
| Навыков взаимодействия с коллегами, работы в коллективе | 5 |
| Знания иностранных языков | 2 |
| Исследовательских навыков | 1 |
| Цифровой грамотности | 1 |
| Широкого кругозора | 1 |
| Всего хватает, все отлично | 8 |

К наиболее эффективным формам сотрудничества работодателя и университета респонденты отнесли: участие в учебном процессе (чтение лекций, проведение семинаров) – 51 %, закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов – 49 %, участие в заседаниях комиссий итоговой аттестации и защите дипломной работы (проекта) – 38 %, участие в разработке совместных образовательных программ – 38 %, повышение квалификации сотрудников на базе университета – 35 %, сотрудничество в области проведения научных исследований – 31 %.

Респонденты также ответили на вопрос по каким вопросам их организация взаимодействуют с СКУ им. М. Козыбаева. Сравнение наиболее эффективных форм сотрудничества и форм, существующих на практике представлено на рисунке 6.

**Рисунок 6. Формы взаимодействия и сотрудничества работодателя и университета.**

Анализ форм сотрудничества показал, что работодатели не так активно привлекаются по таким важным для них формам сотрудничества как повышение квалификации на базе вуза, участие в учебном процессе и разработке образовательных программ.

Среди основных проблем взаимодействия работодателя с вузом 44 % респондентов указали отсутствие свободного времени, 35 % - несоответствие спроса на специалистов их предложению на рынке труда, 25 % - отсутствие долгосрочных программ кадровой политики предприятия, 22 % - отсутствие стимулов у работодателя вкладывать средства в образования (рисунок 7).

**Рисунок 7. Основные проблемы взаимодействия работодателя и университета**

В рамках анкетирования было проведено исследование модели выпускника СКУ им. М. Козыбаева.

Список характеристик выпускника в анкете был сформирован из действующей модели выпускника СКУ им. М. Козыбаева, а также из моделей выпускника других казахстанских университетов.

Работодателям были предложено выбрать несколько характеристик из набора личных качеств, социальных и профессиональных навыков. Характеристики, которые выбрали работодатели представлены в таблице 2.

**Таблица 2. Характеристики, которыми должен обладать выпускник для работы в организации**

| **Характеристика** | **Количество выбравших вариант ответа** | **Принадлежность к модели выпускника** |
| --- | --- | --- |
| Умение работать в команде | 52 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Трудолюбие | 50 |  |
| Живой ум, любознательность, широкий кругозор | 47 |  |
| Глубокое и полное понимание своей предметной области | 46 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Креативность, способность к творчеству | 43 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Профессиональная ответственность | 40 |  |
| Непрерывный профессиональный рост и саморазвитие | 37 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Высокий уровень культуры и толерантности | 37 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Способность приобретения знаний из различных источников информации | 33 |  |
| Способность к эффективной коммуникации | 33 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Способность решать профессиональные задачи | 32 |  |
| Социальная ответственность | 32 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Наличие профессиональной этики | 31 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Способность к критическому мышлению | 30 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Четкость целей и ценностных ориентаций | 29 |  |
| Хорошие вербальные навыки, речевая активность | 28 |  |
| Высокий уровень личной сознательности | 27 |  |
| Навыки самоорганизации | 26 |  |
| Эмоциональный интеллект и эмоциональная стабильность | 24 |  |
| Исследовательские навыки | 23 |  |
| Способность анализировать текущую ситуацию | 22 |  |
| Умение коллегиально принимать взвешенные решения | 21 |  |
| Способность к самоанализу и самокоррекции | 21 |  |
| Ответственный гражданин, избиратель, потребитель | 20 |  |
| Умение свободно общаться в мультикультурной среде | 16 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Адаптивность к глобальным вызовам | 16 |  |
| Способность к конструктивному взаимодействию | 14 |  |
| Свободное ориентирование в нормах и этике взаимоотношений | 14 |  |
| Проявление лидерских качеств | 13 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Уважение к историческому и культурному наследию | 11 |  |
| Компетентность в культурно-досуговой сфере | 11 |  |
| Полиязычность | 10 |  |
| Навыки целеполагания | 10 |  |
| Глубокое понимание цифровых сред | 10 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Способность принимать управленческие решения | 9 |  |
| Способность к прогнозированию последствий принятых решений | 9 |  |
| Компетентность в социально-бытовой сфере | 8 |  |
| Готовность принять на себя ведущую роль в развитии региона/страны | 8 |  |
| Приверженность к экологичному стилю жизни | 2 | СКУ им. М. Козыбаева\* |
| Предприимчивость | 2 |  |
| Предпринимательские навыки | 1 | СКУ им. М. Козыбаева\* |

\* Примечание: формулировки некоторых характеристик могут отличаться от заявленных в действующей модели выпускника СКУ им. М. Козыбаева, однако в смысловом эквиваленте они являются синонимами.

Анализ модели выпускника позволяет сравнить **существующую модель** выпускника СКУ им. М. Козыбаева **с представлением работодателей о выпускнике** и его характеристиках. Ряд характеристик, которые выбрали респонденты, не присутствуют в нашей модели. Например, трудолюбие, живой ум, любознательность, широкий кругозор, профессиональная ответственность, способность приобретения знаний из различных источников информации, способность решать профессиональные задачи. Вместе с тем, есть характеристики из модели выпускников СКУ им. М. Козыбаева, которые оказались не так значительны для работодателей: предпринимательские навыки, приверженность к экологичному стилю жизни и др.

Корреляционное сравнение результатов по сфере деятельности показало, что распределение характеристик модели коррелирует между собой по всем сферам, кроме культуры и искусства. Там модель выпускника более схожа с моделью выпускника в сфере образования, но в корне отличается от других сфер.

Вместе с тем, можно отметить, что характеристика «глубокое и полное понимание своей предметной области» по рангу в сфере образования была поставлена на 1-ое месте, в сфере промышленности на 17-ое. Высокий уровень культуры и толерантности для выпускников-учителей – на 3 месте, в сфере промышленности – на 22-ом, наличие профессиональной этики на 6-ом и 22-ом соответственно.

А вот способность к эффективной коммуникации для промышленной сферы оказалось одним из важных (2 место), тогда как для образовательной сферы получило только 17-ое место. Для промышленной сферы оказались более значимыми исследовательские навыки (6 место), навыки самоорганизации (6 место), четкость целей и ценностных ориентаций (6 место) чем в сферы образования (17, 22 и 17 место соответственно).

Данные результаты говорят о том, что создание единой универсальной модели выпускника университета теоретически возможно, но также интересна перспектива создания моделей выпускника по направлениям подготовки.

**Основные выводы:**

* Большая часть опрошенных работодателей (59 %) отдают предпочтение нашим выпускникам. Вместе с тем, для 41 % вуз не имеет значение. Учитывая факт, что большинство респондентов, участвующих в опросе, сотрудничают с университетом, доля работодателей для которых вуз не имеет значение по факту возможно выше. Кроме того, контрольный вопрос показал, что для работодателя важным критерием является уровень профессиональной подготовки конкретного выпускника (59%), а не его вуз.
* 94 % респондентов «полностью удовлетворены» и «скорее удовлетворены, чем нет» уровнем подготовки выпускников СКУ  им. М. Козыбаева. При этом, уровень практических знаний работодателями оценивается ниже, чем теоретическая подготовка примерно на 6- 16 %.
* Представители сферы образования более удовлетворены подготовкой наших выпускников, чем представители промышленности.
* 49 % работодателей готовы взять на работу выпускника без опыта работы, 32 % - при наличии только преддипломной практики. Для промышленной сферы важно, чтобы это практика была на их предприятии. Вместе с тем, практические навыки – это наиболее частый ответ на вопрос что не хватает нашему выпускнику.
* Пути повышение эффективности сотрудничества с работодателями находятся в области организации повышение квалификации представителей работодателей на базе вуза, привлечения к преподаванию и разработке образовательных программ.
* Основной проблемой взаимодействия с работодателями является его мотивация и заинтересованность в сотрудничестве.
* Результаты исследования могут являться основанием для корректировки Модели выпускника. Создание единой универсальной модели выпускника университета теоретически возможно, но также интересна перспектива создания моделей выпускника по направлениям подготовки.

**Предложения:**

* Активное привлечение работодателей к преподаванию и разработке ОП.
* Расширение предложений университета по переподготовки кадров для работодателей.
* Поиск проектов и идей для работодателей (стать полезными им).
* Усиление роли практики и особенно преддипломной.
* Организация преддипломной практики на промышленных предприятиях с учетом дальнейшего трудоустройства.
* Пересмотр модели выпускника.
* Усиление практикоориентированности дисциплин.
* Акцент в образовательных программах и дисциплинах на развитие:
	+ аналитического мышления;
	+ навыков самостоятельной работы, самоорганизованности;
	+ коммуникативных навыков.

**Директор ДСР М. Погребицкая**

**Руководитель ОИП Е. Брындина**