

Государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования города Москвы  
**Московский городской педагогический университет**  
**Самарский филиал**

Отчет по результатам социологического исследования на тему:  
**«Удовлетворенность работодателей  
организацией учебного процесса в СФ МГПУ»**

Самара  
2025

В данном отчете представлены результаты социологического исследования «Удовлетворенность работодателей учебным процессом в СФ МГПУ», проведенного в октябре-ноябре 2025 года среди работодателей СФ МГПУ, работающих по образовательным программам СПО.

**Цель исследования** – проанализировать мнение работодателей о качестве организации учебно-образовательного процесса в СФ МГПУ, качестве образовательных программ. Данная цель конкретизировалась в исследовании в ряде частных исследовательских **задач**:

1. Выявить общий уровень удовлетворённости работодателей сотрудничеством с СФ МГПУ.
2. Оценить степень участия работодателей в проведении государственной итоговой аттестации, в организации практической подготовки обучающихся.
3. Выявить, насколько, по мнению работодателей, компетенции выпускников СФ МГПУ, сформированные при освоении образовательной программы, соответствуют профессиональным стандартам.
4. Изучить степень удовлетворённости работодателей уровнем профессиональной подготовки студентов СФ МГПУ по различным критериям: уровень теоретической подготовки, умение применять полученные знания на практике, уровень подготовки в области компьютерных технологий, уровень профессиональной и этической ответственности.
5. Описать степень удовлетворённости работодателей личностными качествами студентов СФ МГПУ.
6. Выявить, насколько, по мнению работодателей, необходимо формировать у выпускников «softskills» (гибкие навыки).
7. Описать сильные и слабые стороны выпускников СФ МГПУ.
8. Изучить предложения работодателей по повышению качества образовательного процесса в СФ МГПУ.

### **Результаты исследования**

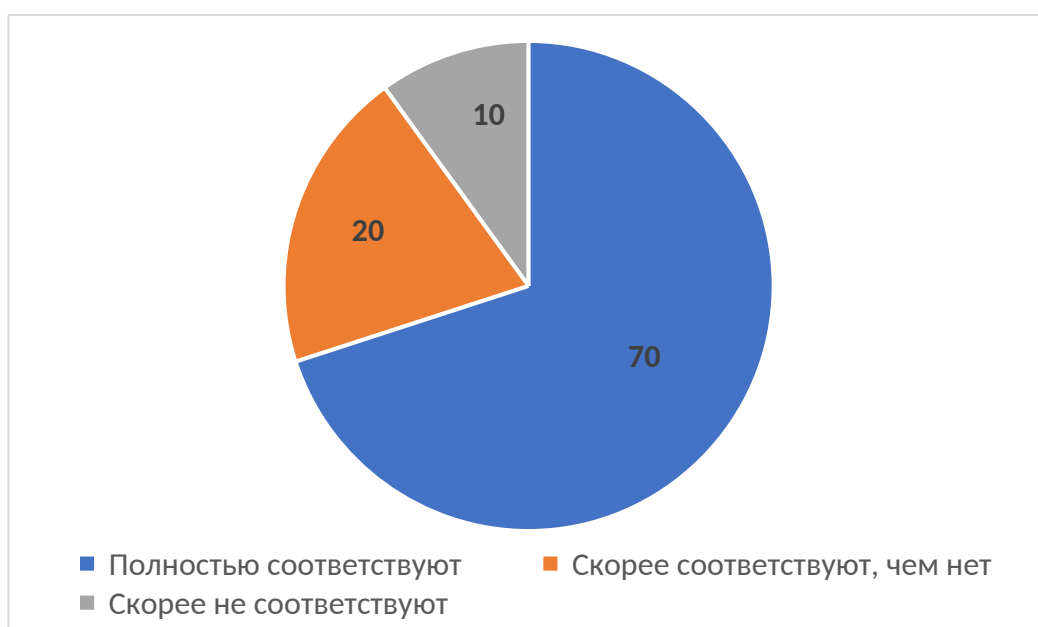
Проведенное исследование показало, что абсолютное большинство опрошенных работодателей (80%) вполне удовлетворены сотрудничеством с СФ МГПУ.

Согласно результатам опроса, большинство работодателей (70%) полагают, что компетенции выпускников СФ МГПУ, сформированные при освоении образовательной программы, полностью соответствуют

профессиональным стандартам. Каждый пятый опрошенный работодатель (20%) отметил, что компетенции выпускников скорее соответствуют, чем нет профессиональным стандартам. Однако каждый десятый работодатель (10%) невысоко оценил компетенции выпускников и полагает, что они скорее не соответствуют профессиональным стандартам. (См. Диаграмму 1).

Диаграмма 1

**Распределение ответов на вопрос:  
«Насколько, на Ваш взгляд, компетенции выпускников СФ  
МГПУ, сформированные при освоении образовательной программы,  
соответствуют профессиональным стандартам?»  
(в % от общего числа опрошенных)**



Как показало исследование, большинство работодателей (70%) принимают участие в проведении государственной итоговой аттестации выпускников (См. Таблицу 1).

Таблица 1

**Участие работодателей в проведении ГИА  
(в % от общего числа опрошенных)**

| Варианты ответов | Доля опрошенных |
|------------------|-----------------|
| Участвуют        | 70,0            |
| Не участвуют     | 30,0            |
| Итого            | 100,0           |

Кроме того, большинство работодателей (60%) участвуют в организации практической подготовки обучающихся СФ МГПУ (См. Таблицу 2).

Таблица 2

**Участие работодателей в организации практической подготовки обучающихся СФ МГПУ**

(в % от общего числа опрошенных)

| Варианты ответов | Доля опрошенных |
|------------------|-----------------|
| Участвуют        | 60,0            |
| Не участвуют     | 40,0            |
| Итого            | 100,0           |

В задачи исследования входило изучить степень удовлетворённости работодателей уровнем профессиональной подготовки студентов СФ МГПУ по различным критериям. В качестве основных критериев в исследовании использовались: уровень теоретической подготовки, умение применять полученные знания на практике, уровень подготовки в области компьютерных технологий, уровень профессиональной и этической ответственности.

Проведённое исследование показало, что степень удовлетворённости работодателей уровнем теоретической подготовки студентов СФ МГПУ достаточно высока: 70% опрошенных вполне удовлетворены теоретической подготовкой студентов, а 30% отметили, что скорее удовлетворены теоретической подготовкой студентов, чем нет. (См. Диаграмму 2).

Диаграмма 2

**Степень удовлетворённости работодателей уровнем теоретической подготовки студентов СФ МГПУ**  
(в % от общего числа опрошенных)



Проведённое исследование показало, что степень удовлетворённости работодателей умением студентов применять полученные знания на практике также достаточно высока: 70% опрошенных вполне удовлетворены данным показателем. Каждый десятый работодатель отметил, что скорее не удовлетворён данным показателем (См. Диаграмму 3).

Диаграмма 3

**Степень удовлетворённости работодателей  
умением студентов применять полученные знания на практике  
(в % от общего числа опрошенных)**



Согласно результатам опроса, степень удовлетворённости работодателей уровнем подготовки студентов в области компьютерных технологий также высока: 70% работодателей вполне удовлетворены данным показателем. Каждый десятый работодатель отметил, что скорее

удовлетворён компьютерной подготовкой студентов, чем нет и 20% опрошенных в чём-то удовлетворены, а в чём-то нет (См. Диаграмму 4).

Диаграмма 4

**Степень удовлетворённости работодателей  
уровнем подготовки студентов в области компьютерных технологий  
(в % от общего числа опрошенных)**



Результаты опроса показали, что степень удовлетворённости работодателей уровнем профессиональной и этической ответственности достаточно высока. Большинство работодателей (70%) вполне удовлетворены данным показателем, каждый пятый респондент в чём-то удовлетворен, а в чём-то нет и 10% опрошенных скорее не удовлетворены. (См. Диаграмму 5).

Диаграмма 5

**Степень удовлетворённости работодателей  
уровнем профессиональной и этической ответственности студентов  
(в % от общего числа опрошенных)**



Задачи проведённого исследования включали в себя анализ степени удовлетворённости работодателей личностными качествами студентов СФ МГПУ. В качестве основных личностных качеств в исследовании изучались:

- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи;
- готовность и способность к дальнейшему обучению;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда;
- способность работать в коллективе, команде;
- профессиональная и этическая ответственность;
- осведомлённость в смежных областях полученной специальности;
- эрудированность, общая культура.

Как показало проведённое исследование, степень удовлетворённости работодателей личностными качествами обучающихся СФ МГПУ достаточно высока. Наиболее высоко работодатели оценили нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие; способность работать в коллективе, команде; профессиональную и этическую ответственность (См. Таблицу 3).

Таблица 3

**Степень удовлетворённости работодателей личностными качествами студентов СФ МГПУ (в % от общего числа опрошенных)**

|   | Вполне удовлетворён | Скорее удовлетворён | В чём-то удовлетворён, в чём-то нет | Скорее не удовлетворён | Совершенно не удовлетворён |
|---|---------------------|---------------------|-------------------------------------|------------------------|----------------------------|
| нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие                      | 70                  | 10                  | 10                                  | -                      | 10                         |
| способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи | 60                  | 20                  | 10                                  | -                      | 10                         |
| готовность и  | 70                  | 20                  | -                                   | -                      | 10                         |

|  |    |    |    |    |    |
|--|----|----|----|----|----|
| способность к дальнейшему обучению                                 |    |    |    |    |    |
| способность эффективно представлять себя и результаты своего труда | 70 | 20 | -  | 10 | -  |
| способность работать в коллективе, команде                         | 70 | 20 | 10 | -  | -  |
| профессиональная и этическая ответственность                       | 70 | 20 | -  | 10 | -  |
| осведомлённость в смежных областях полученной специальности        | 40 | 40 | 10 | -  | 10 |
| эрудированность, общая культура                                    | 60 | 30 | -  | 10 | -  |

Одной из задач проведённого исследования выступало выявить, насколько, по мнению работодателей, необходимо формировать у выпускников так называемые «soft skills» (гибкие навыки), к которым относят:

1. Коммуникативные (общение и умение понимать других людей).
2. Интеллектуальные (критическое мышление, креативность).
3. Волевые (управление временем и эмоциями).
4. Лидерские (управление другими, работа в команде).

Проведённое исследование показало, что абсолютное большинство работодателей считают очень необходимым формирование у студентов интеллектуальных навыков, таких как критическое мышление и креативность. Коммуникативные и волевые навыки считают совершенно необходимыми 70% и 60% опрошенных соответственно.

Что касается лидерских качеств, таких как управление другими, умение работать в команде, то половина работодателей считают совершенно необходимым формировать данные качества у студентов, другая половина опрошенных полагают, что отчасти есть такая необходимость (См. Таблицу 4).

**Работодатели о необходимости  
формирования у студентов «гибких» навыков**  
(в % от общего числа опрошенных)

|  | Очень<br>необходимо | Отчасти есть<br>такая<br>необходимость | Нет такой<br>необходимости |
|--|---------------------|--|----------------------------|
| Коммуникативные<br>(общение и умение<br>понимать других людей) | 70                  | 30                                     | -                          |
| Интеллектуальные<br>(критическое мышление,<br>креативность)    | 80                  | 20                                     | -                          |
| Волевые (управление<br>временем и эмоциями)                    | 60                  | 40                                     | -                          |
| Лидерские (управление<br>другими, работа в<br>команде)         | 50                  | 50                                     | -                          |

Задачи исследования включали в себя описание сильных и слабых сторон обучающихся СФ МГПУ по мнению работодателей.

Среди сильных сторон работодатели отметили такие, как:

1. Хорошие профессиональные навыки и желание работать по профессии.
2. Умение работать в коллективе.
3. Мотивация к обучению.
4. Ответственность и отзывчивость.
5. Ориентированность на результат.
6. Гибкость мышления.

Среди слабых сторон обучающихся работодатели отметили:

1. Тревога и боязнь будущего.
2. Дефицит социальной рефлексии.
3. Завышенный прагматизм.
4. Большие финансовые запросы при малом профессиональном опыте.
5. Недостаточная уверенность в своей профессиональной позиции.

В ходе проведённого исследования работодатели высказали ряд пожеланий по повышению качества образовательного процесса в нашем вузе:

- Увеличить количество практических часов в учебном плане обучающихся.
- Расширить базы практик, увеличить их длительность.

- Внедрить в образовательный процесс больше часов работы студентов-психологов: а) получение личной психологической помощи, б) интервизии/супервизии (как составляющие профессиональной компетенции).
- Использовать проектное обучение.