**Аналитическая справка о результатах анкетирования работодателей об удовлетворенности качеством подготовки обучающихся и выпускников ГАПОУ «НГТК» по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование за 2024-2025 учебный год**

**1. Общие сведения.** В рамках реализации внутренней системы оценки качества образования и выполнения требований ФГОС СПО в ГАПОУ «НГТК» в период с мая по июнь 2025 года проведено ежегодное анкетирование работодателей. Целью опроса являлось определение уровня удовлетворенности качеством подготовки обучающихся и выпускников по специальностям 09.02.07 «Информационные системы и программирование», а также выявление направлений для совершенствования образовательного процесса.

**2. Характеристика выборки.** В анкетировании приняли участие 18 представителей работодателей. В опросе участвовали руководители, заместители по информационным технологиям, программисты.

**3. Результаты анкетирования.** Оценка проводилась по восьми ключевым показателям. Сводные данные представлены в таблице:

| № п/п | Характеристика показателей качества | Удовлетворены | Частично удовлетворены | Не удовлетворены |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Длительность сотрудничества | **87%** (свыше 3 лет) | 10% (1-3 года) | 3% (до 1 года) |
| 2. | Востребованность специалистов | **94%** (всегда) | 6% (не всегда) | 0% |
| 3. | Уровень теоретической подготовки | **91%** | 9% | 0% |
| 4. | Уровень практической подготовки | **88%** | 12% | 0% |
| 5. | Профессиональные качества | **78%** | 20% | 2% |
| 6. | Коммуникативные качества | **92%** | 8% | 0% |

| № п/п | Характеристика показателей качества | Удовлетворены | Частично удовлетворены | Не удовлетворены |
|---|---|---|---|---|
| 7. | Дисциплина и исполнительность | **89%** | 11% | 0% |
| 8. | Владение методикой, ИКТ и внеурочной работой | **84%** | 15% | 1% |

**4. Анализ результатов**

- Общий уровень удовлетворённости (сумма «Удовлетворены» и «Частично удовлетворены») по всем показателям чрезвычайно высок — **от 98% до 100%**. Полностью «Не удовлетворены» опрошенные лишь по двум пунктам из восьми, и то в пределах статистической погрешности (1–3%).
- **«Не удовлетворены»**: этот столбец практически пуст. Единственный заметный всплеск — 3% по длительности сотрудничества, что, скорее всего, связано не с качеством работы, а с недавним приходом новых специалистов. Это говорит о высоком базовом уровне и отсутствии системных провалов.
- **«Частично удовлетворены»**: здесь находятся основные зоны для развития. Даже при 90%+ довольных, каждый десятый или даже пятый респондент видит пространство для улучшения. Именно на этих людей стоит обратить внимание.

## Сильные стороны (показатели с 90%+ «Удовлетворены»)

1. **Коммуникативные качества (92%)**. Это фундаментальный показатель, особенно для педагога. Специалисты умеют выстраивать диалог, слушать и быть услышанными. Это напрямую влияет на климат в коллективе или классе.
2. **Востребованность специалистов (94%)**. Очень важный маркер. Он говорит не только о том, что к ним обращаются, но и об их авторитете, проактивности и ощущении нужности.
3. **Уровень теоретической подготовки (91%)**. Специалисты знают свой предмет, методологию, нормативную базу. Фундамент заложен надёжно.
4. **Дисциплина и исполнительность (89%)**. Надёжность, соблюдение сроков, ответственность. Это создаёт предсказуемую и стабильную рабочую среду, на которую можно положиться.

## Зоны стабильности, близкие к сильным (85–89%)

- **Уровень практической подготовки (88%)**. Теория успешно переходит в практику, но здесь уже появляется 12% частичной удовлетворённости. Это может означать, что специалистам не хватает опыта в нестандартных или сложных ситуациях.
- **Длительность сотрудничества (87%)**. 87% работают более 3 лет — это говорит о низкой текучести кадров и высоком доверии. 3% «не удовлетворены» — это, вероятнее всего, новые сотрудники или те, с кем сотрудничество только началось.
- **Владение методикой, ИКТ и внеурочной работой (84%)**. Современный и сложный показатель. Специалисты в целом уверенно владеют инструментами и методиками, но 16% (сумма частичной и полной неудовлетворённости) указывают на потенциал для роста в цифровизации и организации дополнительного образования.

## Точки роста (показатели с наибольшим % «Частично удовлетворены»)

1. **Профессиональные качества (78% «Удовлетворены», 20% «Частично»)**. Это самый тревожный и в то же время самый интересный показатель. 1 из 5 респондентов не до конца уверен в профессионализме специалистов. При этом теоретическая подготовка (п. 3) на высоком уровне. **Возможные гипотезы, которые стоит проверить:**

- Разрыв между теорией и практикой: знают, но не всегда могут применить гибко.
- Недостаток узкоспециализированных компетенций (например, работа с детьми с ОВЗ, одарёнными детьми, медиация конфликтов).
- Субъективное восприятие: «профессионализм» для разных людей может включать пунктуальность, внешний вид, инициативность, умение отстаивать свою позицию.
- **Владение ИКТ и внеурочной работой (84% / 15%)**. 15% частичной удовлетворённости — это каждый седьмой. Вероятно, базовые навыки есть у всех, но не хватает уверенного использования сложных цифровых платформ, создания

качественного цифрового контента или системной организации внеурочной деятельности.

## Что можно рекомендовать на основе этих данных

1. **Провести качественный анализ по «профессиональным качествам»**. Цифра в 20% требует внимания. Стоит организовать 1–2 фокус-группы или несколько глубинных интервью именно с теми, кто выбрал «частично удовлетворены», чтобы понять, что именно они вкладывают в это понятие. Без этого любой план действий будет гаданием.
2. **Разработать целевую программу повышения квалификации**. Не общую для всех, а сфокусированную:

- модуль по применению теории на практике в сложных кейсах;
- углублённые курсы по ИКТ: не просто «как включить проектор», а создание интерактивных материалов, работа с данными, образовательными платформами;
- тренинги по гибким навыкам, если фокус-группы покажут, что в «профессиональные качества» респонденты включают и их.

3. **Создать систему наставничества**. 3% «не удовлетворены» длительностью сотрудничества — это новые сотрудники. Их успешная адаптация напрямую повлияет на будущие показатели по практической подготовке и профессиональным качествам. Закрепление опытного наставника за новичком на первые 6–12 месяцев может снизить эти риски.
4. **Сформировать банк лучших практик по внеурочной работе**. Тех 84%, кто уже справляется хорошо, можно сделать внутренними экспертами. Пусть они проведут мастер-классы для остальных. Это повысит общий уровень и укрепит горизонтальные связи в коллективе.
5. **Запустить короткую пульс-анкету через полгода**. Повторить 1–2 ключевых вопроса (например, по профессиональным качествам и ИКТ), чтобы понять, сработали ли принятые меры. Это покажет динамику и поможет скорректировать дальнейшие шаги.