

Результаты анкетирования работодателей

Анкетирование работодателей проведено в мае 2019 года. В нем приняли участие 27 директоров, завучей и учителей общеобразовательных школ г.Бишкек.

Для проведения анкетирования была использована анкета с 10-ю вопросами (табл.1), где 5 баллов означает отлично, 4 – хорошо, 3 – удовлетворительно, 2 – неудовлетворительно и 1 – очень плохо.

Табл.1. Анкета опроса работодателей

Оценка критерия (баллы)					Критерии оценки	Значимость/важность критерия для Вас				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
					а) Профессионализм и компетентность выпускника					
					б) Уровень теоретической подготовки					
					в) Уровень практической подготовки					
					г) Актуальность знаний выпускника					
					д) Готовность к коллективной работе					
					е) трудовая дисциплина и культура общения					
					ж) Способность к принятию самостоятельных решений					
з) Какие основные методы Вы используете для привлечения молодых специалистов 1) ярмарка вакансий 2) стажировка молодых специалистов 3) преддипломная практика студентов 4) другое _____										
и) Критерий доступности и полноты информации об университете (информативность сайта, информация об открытии новых специальностей и т.п.). Вы оцениваете на: 1) хорошо 2) удовлетворительно 3) неудовлетворительно										
к) Нацелены ли Вы на дальнейшее сотрудничество с университетом: 1) с удовольствием продолжим и рекомендуем сотрудничество; 2) планируем продолжить сотрудничество 3) продолжение сотрудничества сомнительно, подготовка специалистов требует улучшения 4) продолжение сотрудничества не приемлемо										
л) Ваши предложения/замечания по улучшению качества работы университета										

Результаты тестирования отражены в таблице 2.

Табл.2 Результаты анкетирования работодателей

Оценка критерия (баллы)					Критерии	Значимость/важность критерия для Вас				
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
			59.3%	40.7%	а) Профессионализм и компетентность выпускника		3.7%	7.4%	40.7%	48.2%
		7.4%	25.9%	66.7%	б) Уровень теоретической подготовки	4%		8%	20%	68%
		7.1%	39.3%	53.6%	в) Уровень практической подготовки		4%	12%	20%	64%
		10.7%	42.9%	46.4%	г) Актуальность знаний выпускника		3.8%	3.8%	34.7%	57.7%
			53.6%	46.4%	д) Готовность к коллективной работе	3.6%	3.6%	7.1%	25%	60.7%
		3.6%	35.7%	60.7%	е) трудовая дисциплина и культура общения	3.7%	3.7%	11.1%	3.7%	77.8%
		10.7%	39.3%	50%	ж) Способность к принятию самостоятельных решений	3.7%	3.7%	7.4%	25.9%	59.3%
Критерий					Оценка критерия					
					1)	2)	3)	4)		
з) Какие основные методы Вы используете для привлечения молодых специалистов ?					3.7%	85.2%	11.1%	-		
и) Критерий доступности и полноты информации об университете (информативность сайта, информация об открытии новых специальностей и т.п.).					55.6%	44.4%	-	-		
к) Нацелены ли Вы на дальнейшее сотрудничество с университетом:					50%	50%				

По мнению респондентов наиболее значимым/важным критерием является трудовая дисциплина и культура общения молодого специалиста (77,8%), затем уровень его теоретической (68%) и практической (64%) подготовки. Вызывает удивление, что значимость/важность такого критерия, как профессионализм и компетентность выпускника, по мнению опрошенных, имеет более низкую степень.

Хотя часто термины «профессионализм», «компетентность» используются как синонимы, они имеют разный смысл. Под профессионализмом понимается совокупность личностных характеристик человека, необходимых для успешного выполнения труда. Когда говорят «этому человеку присущ профессионализм», то понимают, что человек обладает этим необходимым нормативным набором психических качеств. В этом случае

профессионализм становится внутренней характеристикой личности человека. Компетентность определяется как обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское авторитетное мнение. Компетентность определяют как сочетание психических качеств, как психическое состояние, позволяющее действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Создается впечатление, что работодатели сами до конца не понимают смысл этих терминов, т.к. другие критерии в той или иной степени относятся к профессионализму и компетентности.

Для привлечения молодых специалистов в школу большинство респондентов отметили, что используют стажировку молодых специалистов. В связи с этим представляется перспективным совмещение студентов 4-го курса учебы и работы в школах, тем более, что администрация школ г.Бишкек обращается с просьбой направить студентов для преподавания.

Доступность и полнота информации об университете (информативность сайта, информация об открытии новых специальностей и т.п.) по мнению работодателей – хорошая и удовлетворительная.

Респонденты с удовольствием продолжать или планируют продолжить сотрудничество с университетом.

Предложения/замечания по улучшению качества работы университета, высказанные работодателями, касались преимущественно качества подготовки специалистов (табл.3).

№	Предложения/замечания по улучшению качества работы университета	Доля предложений/замечаний (%)
1.	Улучшить теоретическую и практическую подготовку специалистов	46,7
2.	Улучшить методическую подготовку специалистов, научить современным технологиям и методам преподавания	20,0
3.	Повысить ответственность студентов	6,7
4.	Усилить связь университета и школы для чего преподавателям проводить тренинги для учителей, учеников	6,7
5.	Повысить языковую грамотность студентов, чтобы они более грамотно писали	6,7
6.	Для приобретения опыта увеличить количество часов пребывания студентов в школе	6,7
7.	Готовить учителей с русским языком обучения	6,7