ОТЧЕТ

по результатам социологического исследования

«Оценка уровня удовлетворенности условиями, содержанием, организацией и качеством образования в Многопрофильном колледже ФГБОУ ВО «БрГУ»

09.02.07 Информационные системы и программирование

2025-2026 учебный год

1. Общее количество участников и ключевые цифры

- **Всего обработано анкет:** 8.
- **Трудоустройство:** В 75% организаций уже работают выпускники колледжа (по 1–2 человека), в одной организации выпускников нет.
- **Уровень удовлетворенности:** Средняя оценка общей удовлетворенности качеством подготовки составила **85%** .
- **Средний балл по критериям:** Общий средний балл по всем 8 оценочным критериям составил **4,6 из 5,0**.

2. Основные тренды и положительные моменты

- **Высокий уровень подготовки:** Работодатели оценивают студентов и выпускников максимально высоко. По 5 критериям из 8 («Профессиональные умения», «Осведомленность в смежных областях», «Обучаемость», «Владение ПО», «Креативность») средний балл составляет 5,0. По остальным — 4,6–4,8.
- **Сильные soft skills:** Особо отмечаются социальные навыки, широта кругозора и личные качества (пунктуальность, ответственность). Это говорит о хорошей адаптации студентов в рабочих коллективах.
- **Востребованность формата практики:** Формат «Прохождение практики студентами в организации» выбрали 7 из 8 работодателей. Работодатели готовы инвестировать время в обучение студентов на рабочем месте.
- **Готовность к найму:** Наличие выпускников в штате 7 организаций подтверждает, что колледж успешно закрывает кадровые потребности партнеров в IT-сфере.

3. Главные проблемы или точки роста

- **Разрыв в ожиданиях по формату:** Один из работодателей, не имеющий выпускников в штате, поставил по всем критериям оценки «4» (вместо «5» у остальных) и не выбрал ни одного формата взаимодействия. Это может сигнализировать о недостаточном информировании данной организации о возможностях колледжа или о несовпадении профиля подготовки с их реальными задачами.
- **Отсутствие целевого обучения:** Ни один из респондентов не выбрал «Договоры о целевой подготовке», что говорит об упущенной возможности гарантированного трудоустройства и закрепления кадров.

Практические рекомендации

1. **Запустить программу целевого набора.** Провести отдельную встречу с организациями, где уже работают выпускники, для обсуждения перехода на договоры о целевой подготовке. Для работодателя это гарантия возврата специалиста, для колледжа — стабильный набор и статистика трудоустройства.
2. **Внедрить стажировки для выпускников.** На базе запроса от промышленного предприятия запустить пилотную программу стажировок (2–4 недели) для финальных курсов. Это станет мостом между учебной практикой и реальным производством.