

Приложение к отчету о самообследованию
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Челябинский государственный институт культуры»
(по состоянию на 1 апреля 2026 г.)

Раздел 2.5. Система оценки качества образования

**Аналитическая справка
по результатам анкетирования работодателей, иных юридических и физических лиц
об удовлетворенности качеством образования в
Челябинском государственном институте культуры
в рамках реализации образовательной программы бакалавриата «Руководство
фольклорным коллективом. Преподавание этнохудожественных дисциплин»
по направлению подготовки
51.03.02 Народная художественная культура**

1. Основание и цель проведения опроса

Опрос работодателей проводился в период с 28 ноября по 15 декабря 2025 г. в соответствии с приказом № 228-п от «24» ноября 2025 г. в рамках реализации процедур ВСОКО и проведения ежегодного самообследования.

Цель опроса: получение комплексной оценки качества подготовки выпускников от ключевых стейкхолдеров, выявление актуальных требований к компетенциям специалистов и определение перспективных направлений развития взаимовыгодного сотрудничества.

2. Методы и контингент опроса

- Метод сбора данных: анкетный опрос в электронной форме.
- Выборка: в опросе приняли участие 13 работодателей-партнеров, представляющих ключевые сферы занятости выпускников образовательной программы.
- Используемый инструмент: Анкета была структурирована по следующим тематическим блокам:

1. Профиль организации (сфера деятельности, организационно-правовая форма).

2. Оценка выпускников и требований к специалистам (удовлетворенность подготовкой, ключевые компетенции и личностные качества).

3. Взаимодействие с вузом (формы и перспективы сотрудничества).

3. Ключевые результаты и выводы

В разделе представлены обобщенные результаты по основным блокам анкеты.

3.1. Оценка качества подготовки выпускников

Работодатели в целом высоко оценивают уровень подготовки выпускников института. Наибольшее признание получили такие сильные стороны выпускников, как развитые творческие способности, высокий общекультурный уровень. В качестве областей для развития отмечается хорошая теоретическая подготовка и практические навыки.

3.2. Требования к компетенциям специалистов

Среди наиболее востребованных личностных качеств работодатели выделяют ответственность и исполнительность. Ключевыми профессиональными компетенциями названы коммуникабельность и работа в команде.

3.3. Перспективы сотрудничества

Большинство респондентов выразили готовность к развитию партнерских отношений с институтом. Наиболее предпочтительными формами сотрудничества работодатели видят организацию практики для студентов и трудоустройство выпускников.

4. Заключение и рекомендации

Результаты анкетирования подтверждают востребованность выпускников института на рынке труда и соответствие их подготовки общим требованиям работодателей. На основе анализа сформированы рекомендации. Полученные данные использованы для актуализации ОПОП и развития системы партнерства с организациями-работодателями.

Приложение: Обобщенные данные по результатам опроса (сформированы в Яндекс.Forms).

1. Организационно-правовая форма Вашей организации:

13 ответов

<u>Муниципальное учреждение</u>	6	46.2%
<u>Государственное учреждение</u>	5	38.5%
<u>Частная компания</u>	1	7.7%
<u>ИП</u>	1	7.7%
Некоммерческая (общественная) организация	0	

2. С какими основными трудностями Вы сталкиваетесь при подборе молодых специалистов в сфере культуры и искусств?

17 ответов

<u>Дефицит специалистов на рынке труда</u>	6	35.3%
<u>Завышенные ожидания от условий труда и карьерного роста</u>	5	29.4%
<u>Недостаток практических навыков и опыта</u>	3	17.6%
<u>Недостаточный уровень личной ответственности и дисциплины</u>	3	17.6%
Несоответствие уровня компетенций профессиональным стандартам	0	

3. Какие личностные качества являются для Вас ключевыми при найме выпускника?

28 ответов

<u>Ответственность и исполнительность</u>	11	39.3%
<u>Коммуникабельность и работа в команде</u>	7	25%
<u>Инициативность и целеустремленность</u>	5	17.9%
<u>Стрессоустойчивость и гибкость</u>	4	14.3%
<u>Клиентоориентированность и этичность</u>	1	3.6%

4. Насколько Вы в целом удовлетворены уровнем подготовки выпускников ЧГИК?

13 ответов

<u>Полностью удовлетворен(а)</u>	11	84.6%
<u>Частично удовлетворен(а)</u>	1	7.7%
<u>Затрудняюсь ответить (нет опыта работы с выпускниками ЧГИК)</u>	1	7.7%
Не удовлетворен(а)	0	

5. Готовы ли Вы рассмотреть формы сотрудничества с ЧГИК для подготовки более качественных кадров?

25 ответов

<u>Организация практики / стажировок для студентов</u>	8	32%
<u>Трудоустройство выпускников</u>	6	24%
<u>Участие в учебном процессе: проведение лекций, мастер-классов, руководство практикой</u>	3	12%
<u>Участие в итоговой аттестации: работа в ГЭК, рецензирование ВКР</u>	3	12%
<u>Подготовка кадров в рамках целевого приема</u>	2	8%
<u>Не готовы к сотрудничеству в настоящий момент</u>	2	8%
<u>Разработка образовательных программ: формулировка актуальных тем для курсовых/ВКР, экспертиза программ</u>	1	4%

6. Что, на Ваш взгляд, является главным преимуществом выпускников ЧГИК?

27 ответов

<u>Развитые творческие способности</u>	8	29.6%
<u>Высокий общий культурный уровень</u>	8	29.6%
<u>Хорошая теоретическая подготовка</u>	6	22.2%
<u>Практические навыки, соответствующие профессии</u>	5	18.5%

7. Какие наиболее важные улучшения Вы могли бы предложить для системы подготовки специалистов в ЧГИК?

