

Приложение к отчету о самообследовании
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 магистратуры «Праздничная культура:
теория и технологии»
по направлению подготовки
51.04.02 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 8 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 высокий общекультурный уровень, хорошая теоретическая подготовка. В качестве областей для развития отмечается улучшение творческих способностей.

3.2. Требования к компетенциям специалистов

Среди наиболее востребованных личностных качеств работодатели выделяют инициативность и целеустремленность. Ключевыми профессиональными компетенциями названы проектная деятельность, работа в команде.

3.3. Перспективы сотрудничества

Большинство респондентов выразили готовность к развитию партнерских отношений с институтом. Наиболее предпочтительными формами сотрудничества работодатели видят организацию практик, участие в учебном процессе.

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:

8 ответов

| | | |
|--|---|-------|
| 1. Государственное | 5 | 62.5% |
| 2. Муниципальное учреждение | 3 | 37.5% |
| 3. Частная компания | 0 | |
| 4. ИП | 0 | |
| 5. Некоммерческая (общественная) организация | 0 | |

2. С какими основными трудностями Вы сталкиваетесь при подборе молодых специалистов в сфере культуры и искусств? (выберите не более 3-х)

12 ответов

| | | |
|--|---|-------|
| 3. Завышенные ожидания от условий труда и карьерного роста | 4 | 33.3% |
| 5. Дефицит специалистов на рынке труда | 4 | 33.3% |
| 4. Недостаточный уровень личной ответственности и дисциплины | 2 | 16.7% |
| 1. Недостаток практических навыков и опыта | 1 | 8.3% |
| 2. Несоответствие уровня компетенций профессиональным стандартам | 1 | 8.3% |

3. Какие личностные качества являются для Вас ключевыми при найме выпускника? (выберите не более 3-х)

23 ответа

| | | |
|--|---|-------|
| 2. Инициативность и целеустремленность | 6 | 26.1% |
| 3. Коммуникабельность и работа в команде | 6 | 26.1% |
| 4. Стрессоустойчивость и гибкость | 6 | 26.1% |
| 1. Ответственность и исполнительность | 4 | 17.4% |
| 5. Клиентоориентированность и этичность | 1 | 4.3% |

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

8 ответов

| | | |
|--|---|-------|
| 1. Полностью удовлетворен(а) | 5 | 62.5% |
| 2. Частично удовлетворен(а) | 3 | 37.5% |
| 3. Не удовлетворен(а) | 0 | |
| 4. Затрудняюсь ответить (нет опыта работы с выпускниками ЧГИК) | 0 | |

5. Готовы ли Вы рассмотреть формы сотрудничества с ЧГИК для подготовки более качественных кадров? (выберите все подходящие варианты)

20 ответов

| | | |
|---|---|-----|
| 2. Организация практики / стажировок для студентов | 5 | 25% |
| 3. Участие в учебном процессе: проведение лекций, мастер-классов, руководство практикой | 5 | 25% |
| 5. Разработка образовательных программ: формулировка актуальных тем для курсовых / ВКР, экспертиза программ | 4 | 20% |
| 4. Участие в итоговой аттестации: работа в ГЭК, рецензирование ВКР | 3 | 15% |
| 6. Трудоустройство выпускников | 3 | 15% |
| 1. Подготовка кадров в рамках целевого приема | 0 | |
| 7. Не готовы к сотрудничеству в настоящий момент | 0 | |

6. Что, на Ваш взгляд, является главным преимуществом выпускников ЧГИК? (можно указать несколько вариантов)

20 ответов

| | | |
|-------------------------------------|---|-----|
| 4. Высокий общий культурный уровень | 6 | 30% |
|-------------------------------------|---|-----|

| | | |
|--|---|-----|
| 1. <u>Хорошая теоретическая подготовка</u> | 5 | 25% |
| 3. <u>Практические навыки, соответствующие профессии</u> | 5 | 25% |
| 2. <u>Развитые творческие способности</u> | 4 | 20% |

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

Нет ответов