

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ 40.02.02 ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Сегодня задача профессиональных образовательных организаций — готовить специалистов высокого уровня. При этом главными мерилami качества становятся не только внутренние показатели, но и внешние: насколько востребованы выпускники и довольны ли работодатели их подготовкой.

Поэтому в системе менеджмента качества техникума фокус смещён на работодателя: важно не просто время от времени узнавать его мнение, а выстроить постоянную работу по выявлению требований к компетенциям и регулярной проверке, насколько учебный процесс этим требованиям отвечает.

Такая оценка — не формальность, а рабочий инструмент. Она даёт возможность не просто констатировать факты, а управлять качеством: корректировать учебные планы, усиливать практическую составляющую, перераспределять ресурсы. Именно это делает систему менеджмента качества по-настоящему действенной.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Приказом Минобрнауки России от 14.06.2013 N 462 (ред. от 14.12.2017) «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», Положением о внутреннем контроле в частном профессиональном образовательном учреждении «Ставропольский кооперативный техникум», Положением о внутренней системе оценки качества образования (о мониторинге) в техникуме в 2025 году администрацией техникума было проведено анкетирование представителей работодателей по каждой специальности.

Программа подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность» направлена на то, чтобы у студентов развивались личностные качества и формировались общие и профессиональные компетенции. При этом в обучении активно используются цифровые технологии, распространённые в России, — всё это реализуется в строгом соответствии с ФГОС СПО, спецификой профессиональной деятельности и закреплёнными трудовыми функциями.

Внутритехникумовский контроль качества образования реализуется с использованием современных информационных технологий, в том числе посредством проведения анкетирования.

Система внутренней оценки качества в филиале применяет электронные формы на базе информационных технологий.

Ключевым каналом внешней оценки выступает ежегодное анкетирование работодателей. В качестве респондентов выступают специалисты, непосредственно руководящие практикой студентов и работой молодых специалистов: их позиция позволяет дать максимально объективную оценку сформированности компетенций выпускников.

Данные анкетирования служат инструментом управления качеством. Обратная связь от работодателей помогает корректировать содержание подготовки, усиливать востребованные компетенции и выстраивать более эффективное партнёрство.

Среди ключевых задач анкетирования:

- зафиксировать независимую оценку работодателей о качестве подготовки выпускников (включая удовлетворённость их знаниями и навыками);
- выявить актуальные требования работодателей к подготовке специалистов;
- оценить текущее состояние партнёрства техникума и работодателей;
- определить, насколько работодатели вовлечены в региональную систему подготовки кадров.

При разработке основной части анкеты вопросы сгруппированы по тематическим блокам:

- вопросы по содержанию: о фактах сознания (направленные на выявление мнений, суждений, пожеланий, планов); о фактах поведения (направленные на выявление поступков, поведения, результатов деятельности);

- вопросы, различающиеся по форме: вопросы закрытые (к ним дается перечень вариантов ответов); вопросы открытые (к ним не прилагаются варианты ответов; респондент должен сформулировать и вписать ответ); вопросы полукоткрытые (в них сочетается возможность выбора предложенных вариантов ответа с возможностью свободно сформулировать и вписать ответ).

По итогам анкетирования в опросах приняло участие 4 организаций. Основными работодателями выступают организации, с которыми заключены договоры о практической подготовке.

Представим наименование и характеристики организаций в таблице 1.

Таблица 1 - Наименование и характеристики организаций представителей работодателей

№п/п	Наименование организации	Профиль деятельности организации	Категория организации
1	Отдел МВД России "Минераловодский"	Охрана общественного порядка	Крупное
2	Адвокатский кабинет Синкевича Д.Н.	Адвокатская деятельность	Малое
3	Адвокатский кабинет Рожко Т.Г.	Адвокатская деятельность	Малое
4	Адвокатский кабинет Абрамянц Г.Э.	Адвокатская деятельность	Малое

В 2025 году более 150 обучающихся по направлению подготовки специалистов среднего звена 40.02.02 Правоохранительная деятельность посетили организации работодателей в качестве практикантов при выполнении должностных обязанностей специальности.

Основными организациями – работодателями выступили: Отдел МВД России "Минераловодский"; Адвокатский кабинет Синкевича Д.Н.; Адвокатский кабинет Рожко Т.Г.; Адвокатский кабинет Абрамянц Г.Э.

Перечень организаций-партнёров сформирован по признаку профильной направленности деятельности: все указанные организации соответствуют профилю подготовки обучающихся. При этом в составе партнёрской сети представлены предприятия как крупного, так и малого бизнеса, что обеспечивает разнообразие условий профессиональной среды и расширяет возможности для практической подготовки студентов.

Графически данные приведены ниже.

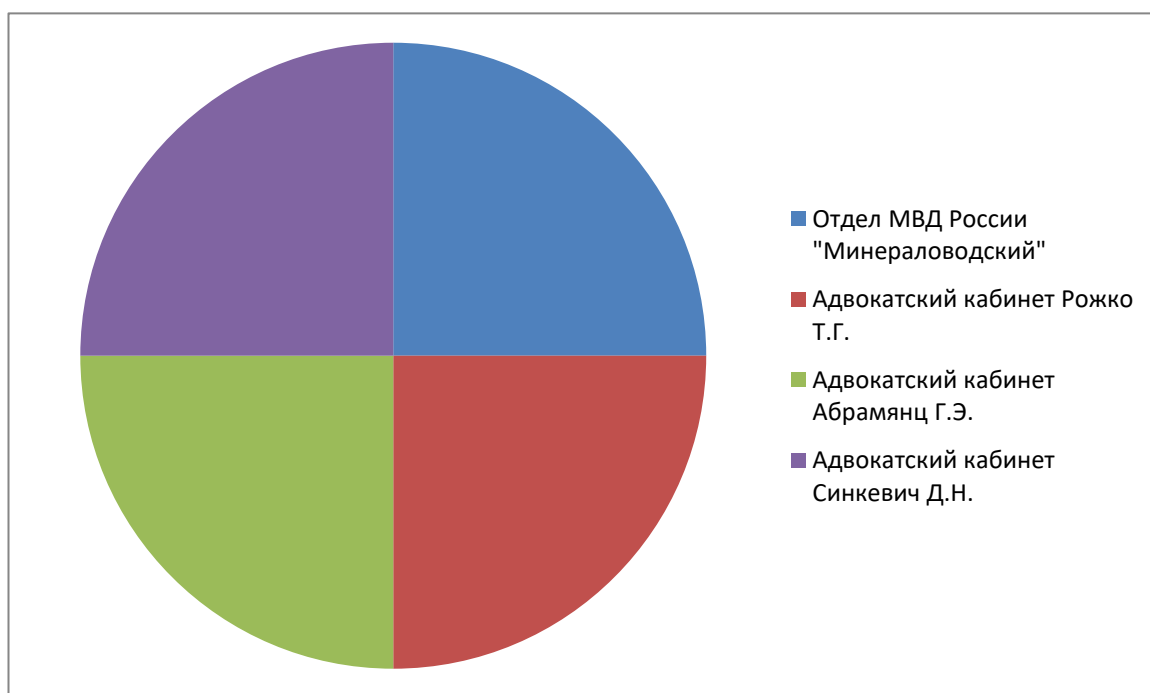


Рисунок 1 – Организации представители работодателей

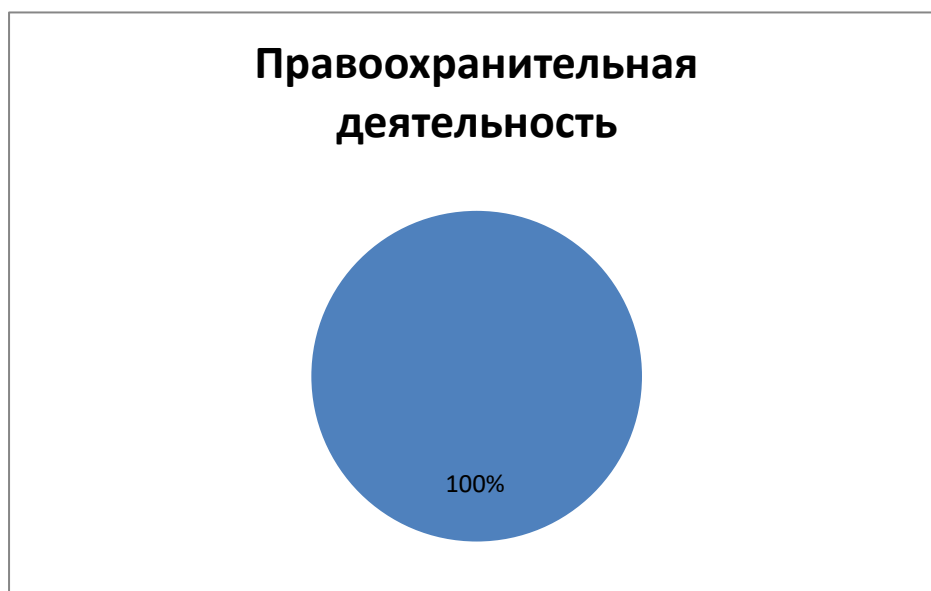


Рисунок 2 – Профиль деятельности организации представителей
работодателей

Результаты оценки оцениваемых результатов и характеристик соответствия реальным потребностям работодателям представлены в таблице ниже.

Таблица 2 - Результаты оценки оцениваемых результатов и характеристик соответствия реальным потребностям работодателям

№ п/ п	Оцениваемый результат	Оценка (характер соответствия реальным потребностям)			
		совсем не соответствует	недостаточный уровень	соответствует	более чем достаточно
1	Общетеоретическая подготовка по специальности	-	-	+	+
2	Практические профессиональные навыки	-	-	+	+
3	Владение информационными технологиями	-	-	+	+
4	Навыки и культура делового общения	-	-	+	+
5	Ответственность и исполнительность	-	-	+	+
6	Творческий подход к делу и инициативность	-	-	+	+

7	Способность к самообразованию	-	-	+	+
8	Знание иностранного языка	-	-	+	+
9	Умение работать в коллективе, команде	-	-	+	+
10	Дисциплинированность	-	-	+	+
11	Воспитанность	-	-	+	+



Рисунок 3 – Оценка качества подготовки выпускников в филиале техникума (по количеству работодателей)

Объективную оценку качества подготовки выпускников способны дать именно работодатели — они видят реальные результаты работы молодых специалистов и динамику их профессионального роста. Открытость техникума позволяет выстраивать партнёрство, корректировать учебный процесс и учитывать ожидания рынка.

Востребованность выпускников на конкурентном рынке труда — ключевой показатель эффективности СПО. Для системной оценки соответствия подготовки запросам отрасли в анкете предусмотрена специальная шкала. Результаты опроса позитивны: никто из работодателей не выбрал вариант «совсем не соответствует», что подтверждает релевантность программы подготовки реальным потребностям рынка.

Стратегическая цель техникума — сформировать у выпускника востребованные на рынке компетенции и обеспечить его конкурентоспособность. Для этого важно повышать качество образования и гибко реагировать на изменения в экономике. Существенное значение имеет соответствие подготовки не только государственным, но и профессиональным стандартам. Опрос подтверждает, что работодатели активно используют профстандарты (см. рис. 4), и техникум учитывает эти требования в программах дополнительного образования, усиливая практическую ценность квалификации выпускников.

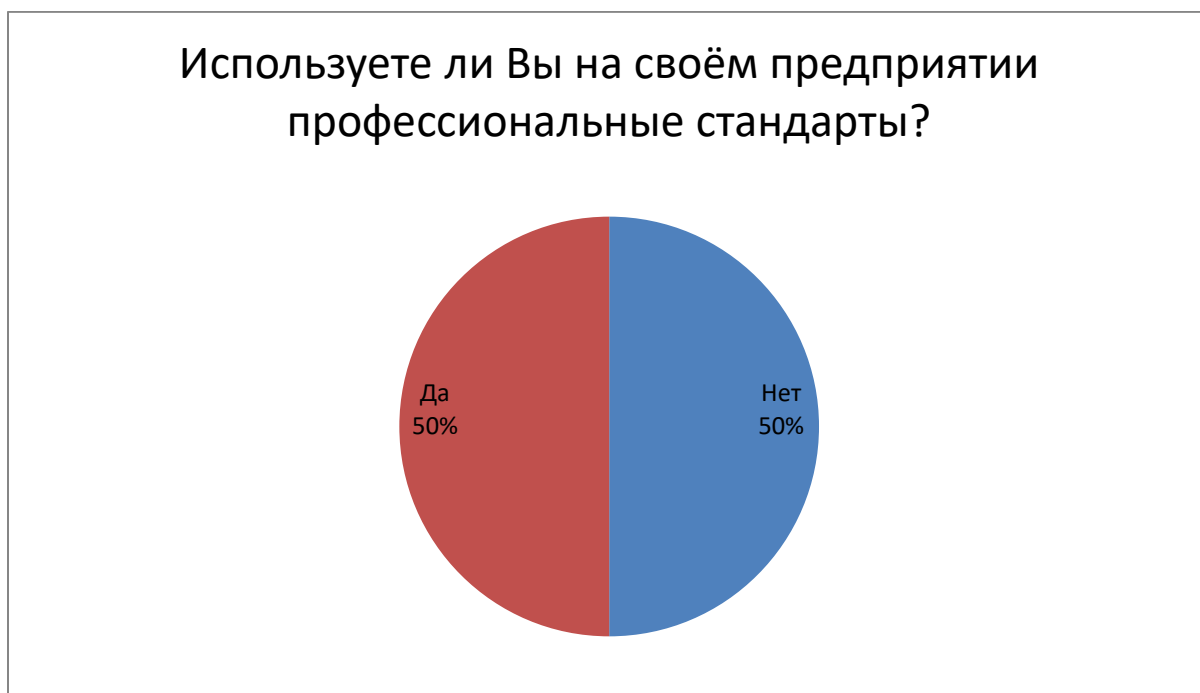


Рисунок 4 – Применение предприятиями работодателями профессиональных стандартов

Взаимодействие филиала техникума с работодателями достигает наибольшей интенсивности в период прохождения студентами практик — они входят в структуру основной образовательной программы и выступают как форма организации учебного процесса. Суть этой формы — профессионально-практическая подготовка обучающихся непосредственно в условиях реальной профессиональной деятельности.

Производственная практика играет ключевую роль в становлении будущего специалиста: именно в её ходе студенты получают первый профессиональный опыт. Это и становится главным фактором эффективного формирования высокого уровня профессиональной компетентности выпускников.

Для повышения результативности сотрудничества с предприятиями-работодателями целесообразно определить перечень мероприятий, направленных на улучшение качества подготовки обучающихся.

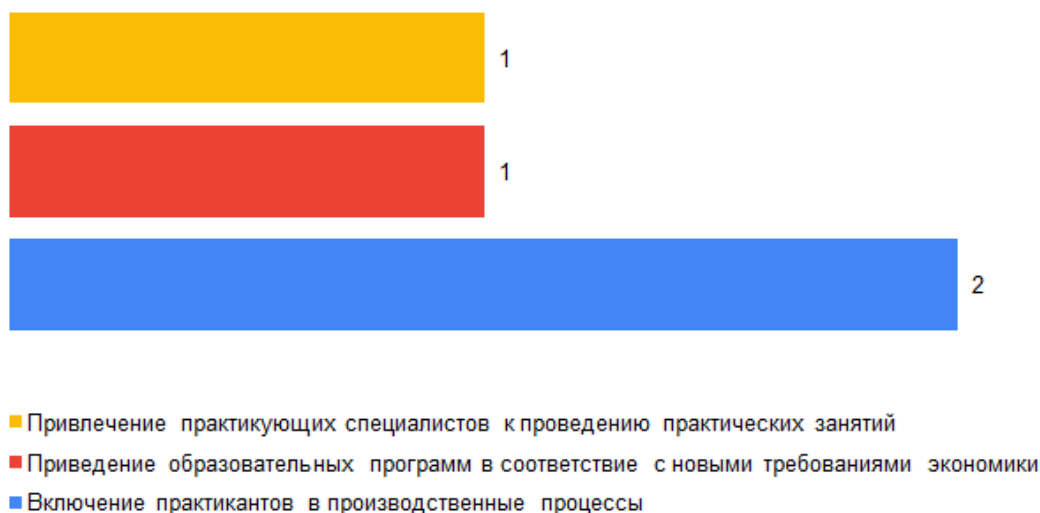


Рисунок 5 – Мероприятия, необходимые, на взгляд работодателей, для повышения качества подготовки специалиста (по количеству работодателей)

Результаты проведённого исследования демонстрируют высокий уровень удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников по ППССЗ 40.02.02 «Правоохранительная деятельность». Это подтверждает стабильность и эффективность сложившегося механизма взаимодействия между работодателями и образовательной организацией — как в период освоения программы, так и после её завершения.

Подавляющее большинство опрошенных работодателей подтвердили готовность к продолжению сотрудничества с филиалом техникума, в том числе к рассмотрению выпускников на имеющиеся вакантные должности.

В ходе опроса были выделены ключевые личностные качества, востребованные у молодых специалистов: ответственность, инициативность, трудолюбие, дисциплинированность и исполнительность.

Наибольшую значимость как для работодателей, так и для самих выпускников имеют практическая и профессиональная составляющие подготовки — именно они рассматриваются в качестве приоритетных элементов формирования готовности к профессиональной деятельности.

Факт взаимодействия всех респондентов с филиалом техникума по различным направлениям свидетельствует о сформированности устойчивых партнёрских связей между образовательной организацией и работодателями, а также о высокой степени вовлечённости предприятий в процессы подготовки кадров.