

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Палиева Надежда Андреевна

Должность: Декан психолого-педагогического факультета

Дата подписания: 28.06.2026

Уникальный программный ключ:

7d951edbbe8937e8190ade8c7b9aecfe9de3ade3

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное образовательное учреждение высшего
образования
«Северо-Кавказский федеральный университет»

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета психолого-педагогического факультета
протокол № 13 от «30» июня 2026 г.

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ

**о результатах опросов работодателей об удовлетворенности качеством
образования в рамках реализации образовательной программы
Нейродефектология в образовании**

по направлению 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование

г. Ставрополь, 2026 г.

Введение

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Северо-Кавказский федеральный университет провёл анкетирование представителей предприятий-работодателей о качестве подготовки обучающихся в период с 03.06.2026 по 22.06.2026 в форме онлайн-опроса в рамках регулярной внутренней оценки качества реализации образовательной программы «44.04.03 Нейродефектология в образовании».

Целью данного опроса является получение максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников, которое может быть диагностировано в рамках прохождения обучающимися учебных и производственных практик, а также при их дальнейшем трудоустройстве.

Задачи анкетирования включали получение обратной связи от работодателей о подготовленности выпускников вуза к требованиям рынка труда; оценку соответствия профессиональных навыков и знаний выпускников образовательной программы запросам работодателей; идентификацию сильных и слабых сторон образовательной программы с точки зрения работодателей; повышение качества образования с учётом потребностей рынка труда.

Для достижения поставленных целей была использована анкета, содержащая 11 вопрос(-а,-ов). В ходе анкетирования работодатели оценивали следующие аспекты образовательных программ: соответствие теоретических знаний практическим потребностям; уровень подготовки студентов по ключевым компетенциям; возможность трудоустройства выпускников; инновационность учебных программ; эффективность взаимодействия между вузами и работодателями.

В исследовании приняли участие 2 работодателя.

Анкетирование проводилось анонимно, что позволило получить максимально объективные данные. Результаты анкетирования носят обобщённый характер и позволяют выявить ключевые потребности и требования работодателей к квалификации выпускников, а также оценить уровень соответствия образовательной программы этим требованиям. Полученные данные предоставляют ценную информацию для оптимизации учебного процесса, адаптации программ подготовки к требованиям рынка труда и повышения качества подготовки студентов.

1. Анализ результатов анкетирования

1.1 Требования к применяемым механизмам оценки качества ООП

2 чел. (100%) респондентов из числа опрошенных работодателей отметили, что образовательной организацией предоставляется возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом (рис. 1, табл. 2.1).

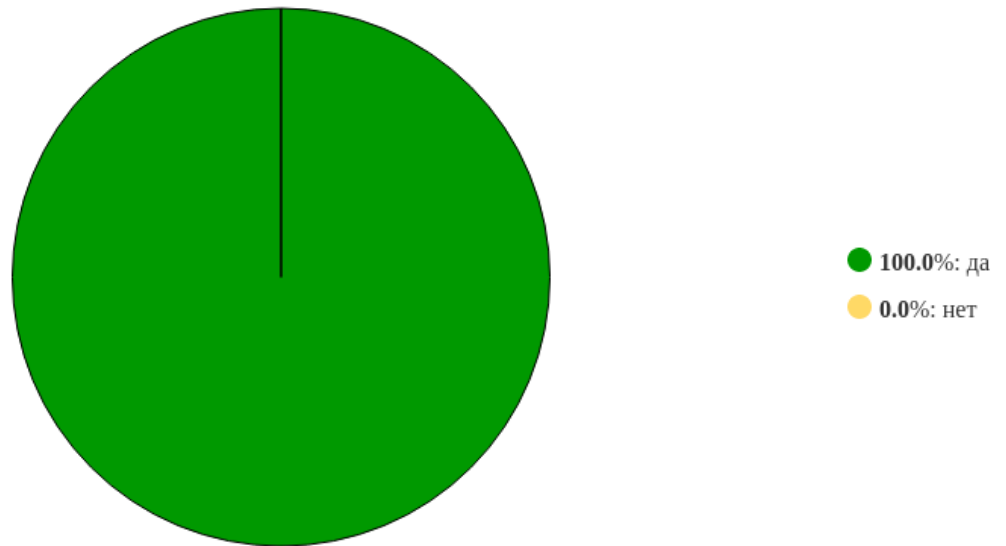


Рисунок 1 - Распределение ответов на вопрос:

«Предоставляется ли образовательной организацией Вам возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом?»

Включенность в учебный план данной образовательной программы отметили все работодатели, принимающие участие в анкетировании: 2 чел. (100,0%) (рис. 2, табл. 2.2). Вовлеченность работодателей носит институциональный характер: участие в проектировании образовательных программ, согласование профессиональных компетенций, предоставление баз для производственной практики, стажировок, целевое обучение, проведение мастер-классов от экспертов. Мотивация работодателей направлена на решение собственных кадровых задач (подготовка специалистов под конкретные профессиональные задачи), снижение затрат и времени на адаптацию выпускников, формирование кадрового резерва, выполнение требований профессионального стандарта «Педагог-дефектолог».

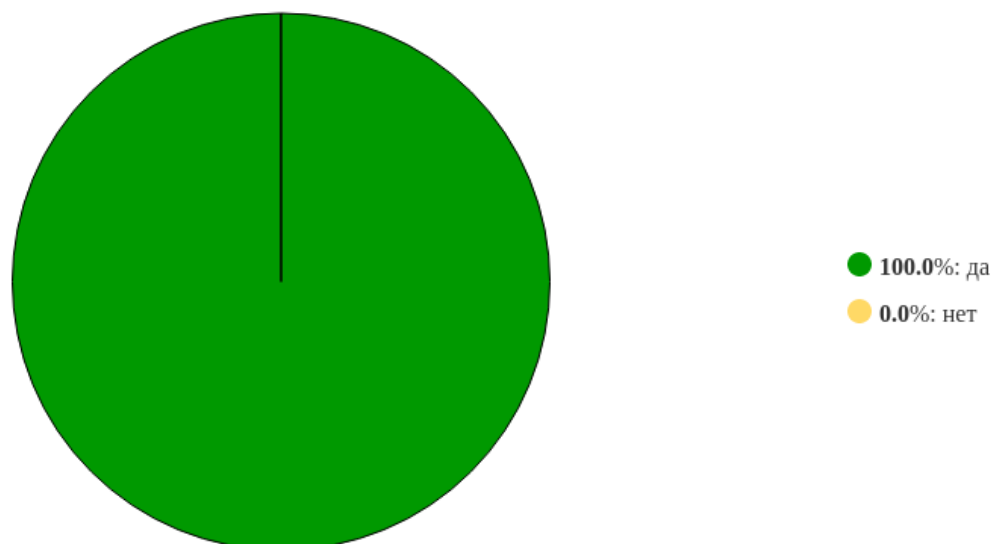


Рисунок 2 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, включены в учебный план данной образовательной программы?»

Результат опроса (100% - «да», 0% - «нет») о привлечении работодателей к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных данной образовательной программой, свидетельствует о максимальной, стопроцентной интеграции работодателей в практическую составляющую образовательной программы (рис. 3, табл. 2.3). Для работодателей участие в мастер-классах и тренингах - это всегда инвестиция самого дорогого ресурса: рабочего времени экспертов. Тот факт, что 100% партнеров готовы его тратить, означает, что они видят прямую и быструю окупаемость своих вложений. Они получают: максимально адаптированных стажеров, знакомых с их внутренними стандартами; возможность транслировать корпоративную культуру студентам до приема на работу; решение операционных задач через студенческие проекты во время тренингов; доступ к свежим академическим знаниям преподавателей вуза в обмен на свои практические кейсы.

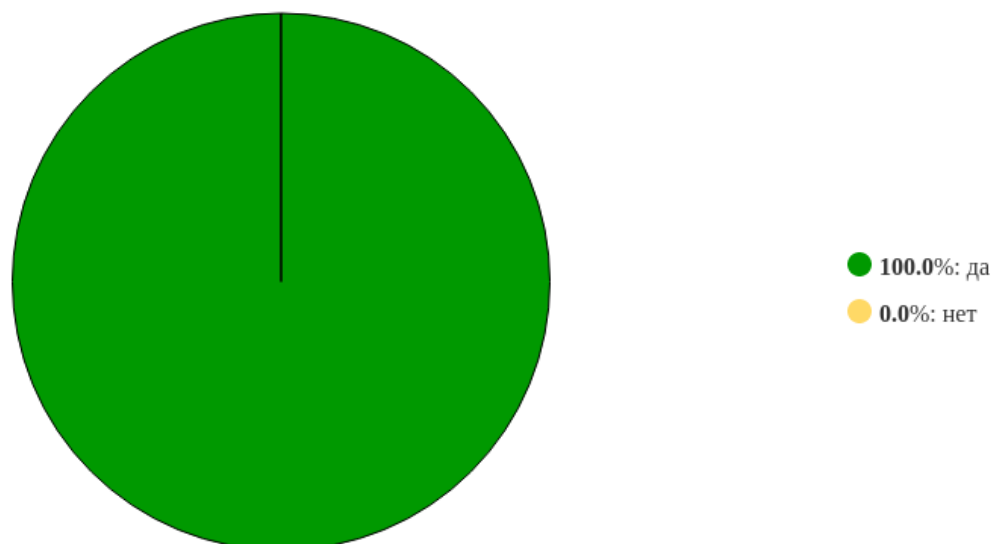


Рисунок 3 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных данной образовательной программой?»

Привлечение работодателей к выбору тем, кураторству, рецензированию и защите выпускных квалификационных работ - это высший, институциональный уровень партнерства между образовательной организацией и бизнесом. Это гораздо глубже, чем проведение разовых мастер-классов или предоставление баз для практики. Данный формат подразумевает полную передачу части академических полномочий внешним экспертам. Результат опроса (100% - «да», 0% - «нет») свидетельствует о том, что в выборку попали исключительно работодатели, находящиеся на высшей ступени интеграции с образовательной программой (рис. 4, табл. 2.4).

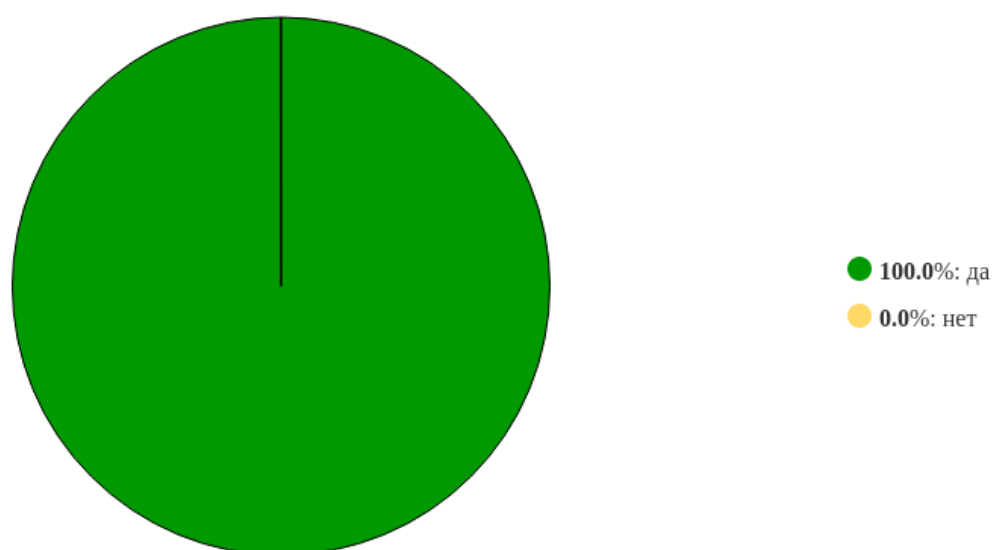


Рисунок 4 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, привлечены к выбору тематики, курированию,

рецензированию, принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ поданной образовательной программе?»

2 чел. (100%) из числа опрошенных работодателей, включены в процесс прохождения обучающимися практики, являющейся частью данной образовательной программы (рис. 5, табл. 2.5). Результат опроса свидетельствует о том, что производственная практика является важнейшим элементом взаимодействия образовательной программы с рынком труда.

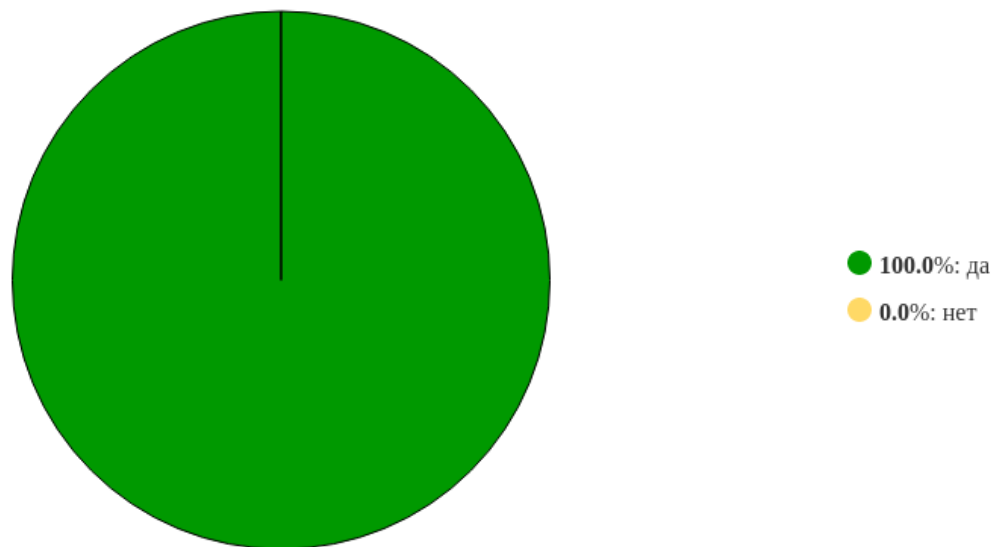


Рисунок 5 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы, как работодатель, включены в процессе прохождения обучающимися практики, являющейся частью данной образовательной программы?»

Результат опроса (100% - «да», 0% - «нет») демонстрирует высокий уровень институционального доверия между образовательной организацией и ключевыми работодателями (рис. 6, табл. 2.6), т.к. участие в государственной экзаменационной комиссии является высшей формой внешнего контроля качества образования со стороны индустрии.

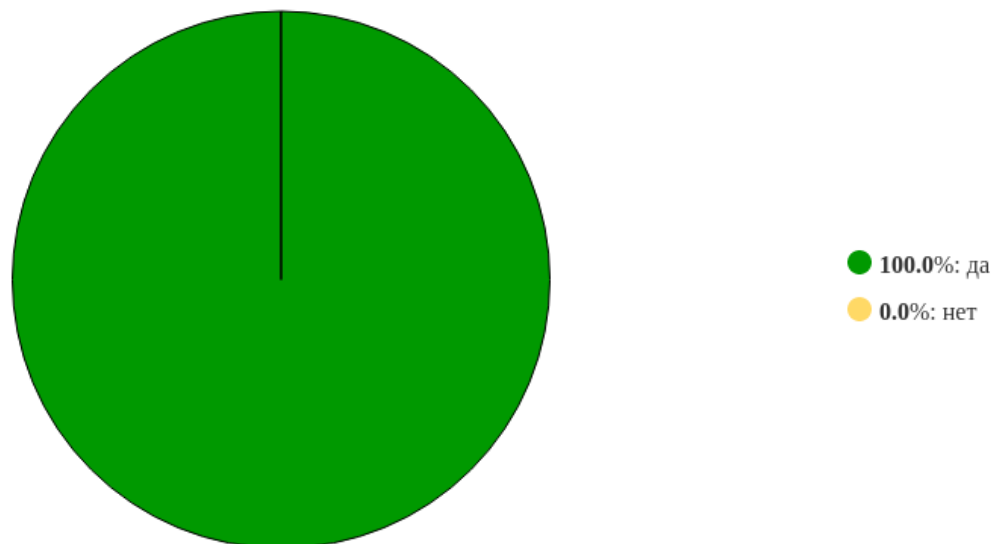


Рисунок 6 - Распределение ответов на вопрос:

«Вы, как работодатель, привлечены к участию в государственной экзаменационной комиссии?»

2 чел. (100%) опрошенных работодателей отметили свою привлеченность к трудоустройству выпускников данной образовательной программы (рис. 7, табл. 2.7). Лучшие студенты распределяются между участниками консорциума еще до официального получения диплома. Для выпускников это создает ситуацию гарантированного трудоустройства.

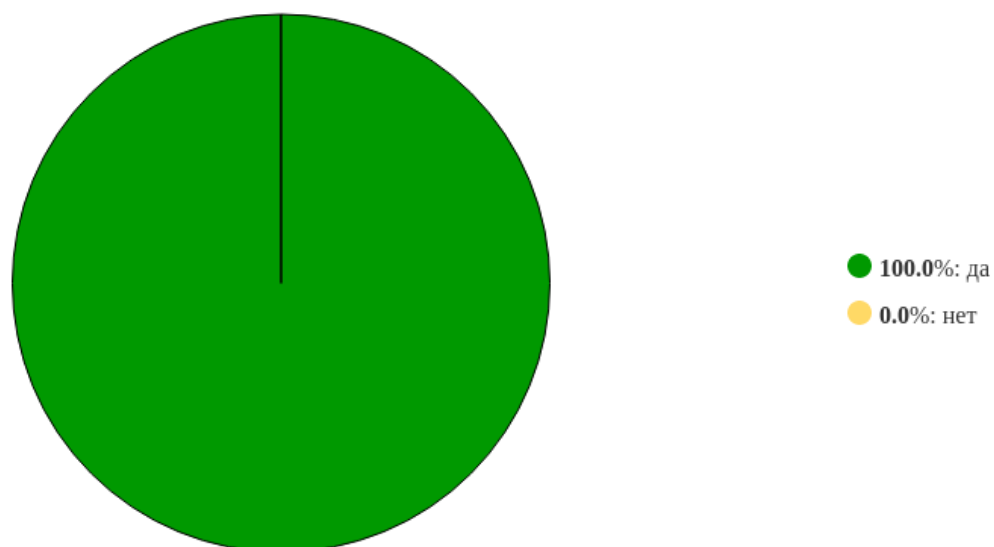


Рисунок 7 - Распределение ответов на вопрос:

«Вы, как работодатель привлечены к трудоустройству выпускников данной образовательной программы?»

Участие в профессионально-общественной аккредитации является актом стратегического влияния на отрасль, а не просто решением операционных задач. Результат

опроса (100% - «да», 0% - «нет») об участии опрошенных работодателей во внешней оценке образовательной программы в рамках профессионально-общественной аккредитации, подтверждает наличие двух устойчивых сегментов работодателей и замыкает общую картину взаимодействия (рис. 8, табл. 2.8). Участвуя в экспертизе, работодатели легитимизируют диплом программы на рынке труда, повышая его ценность.

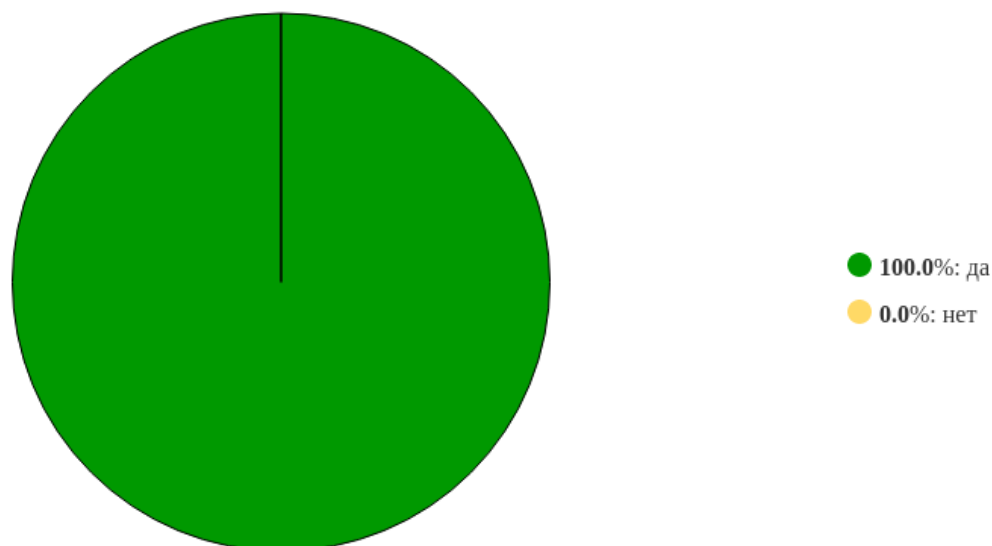


Рисунок 8 - Распределение ответов на вопрос:
«Вы принимали участие во внешней оценке образовательной программы в рамках профессионально-общественной аккредитации?»

В российской практике организация практики традиционно является точкой максимального трения между вузом и предприятием: согласование договоров о сотрудничестве, учет требований охраны труда, графиков и отчетности часто вызывает негатив у работодателей. Показатель в 100% в части удовлетворенности работодателями организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы, означает, что образовательная программа полностью сняла эту административную нагрузку с последних (рис. 9, табл. 2.9).

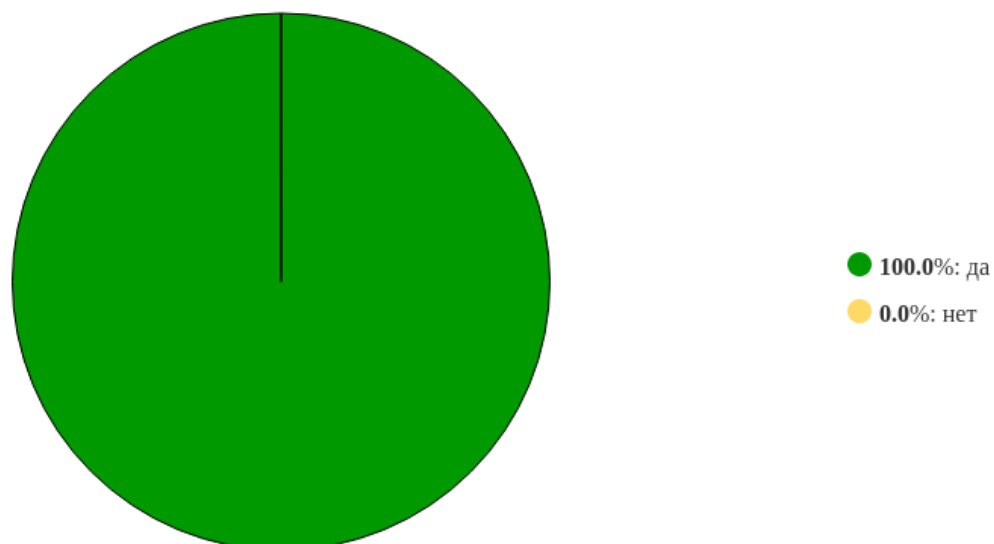


Рисунок 9 - Распределение ответов на вопрос:

«Удовлетворены ли вы организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы?»

Респонденты отметили удовлетворенность степенью сформированности (формируемости) профессиональных компетенций выпускников, завершивших обучение по данной образовательной программе и трудоустроенных в их организации: результат опроса (100% - «да», 0% - «нет») свидетельствует о достижении абсолютного соответствия между результатами обучения и требованиями конкретных работодателей (рис. 10, табл. 10).

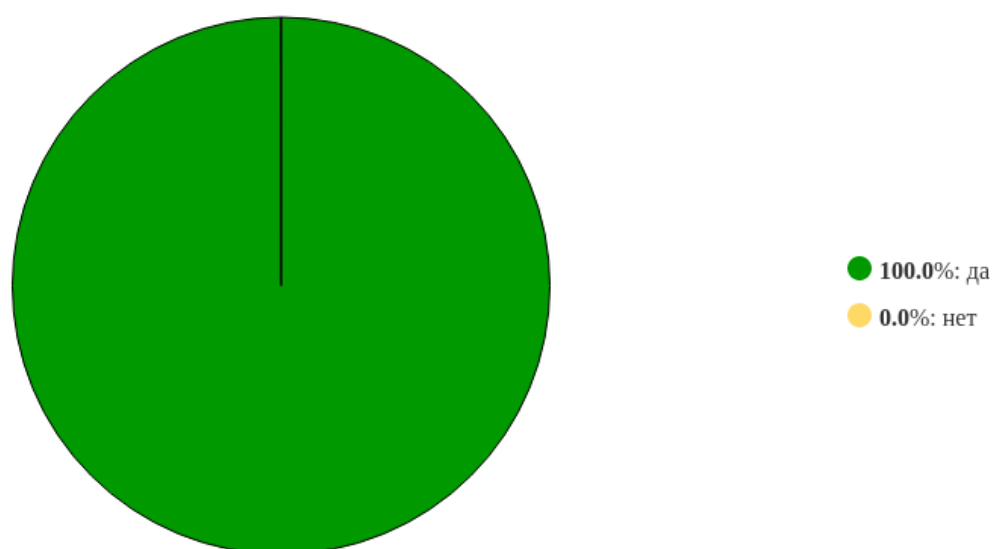


Рисунок 10 - Распределение ответов на вопрос:

«Удовлетворяет ли вас степень сформированности (формируемости) профессиональных компетенций выпускников, завершивших обучение по данной образовательной программе и трудоустроенных в Вашей организации?»

2 чел. (100%) из числа опрошенных работодателей удовлетворены качеством профессиональной подготовки выпускников, завершивших обучение (обучающихся) по данной образовательной программе и трудоустроенных в их организации, отметив соответствие качества подготовки потребностям организации (рис. 11, табл. 2.11).

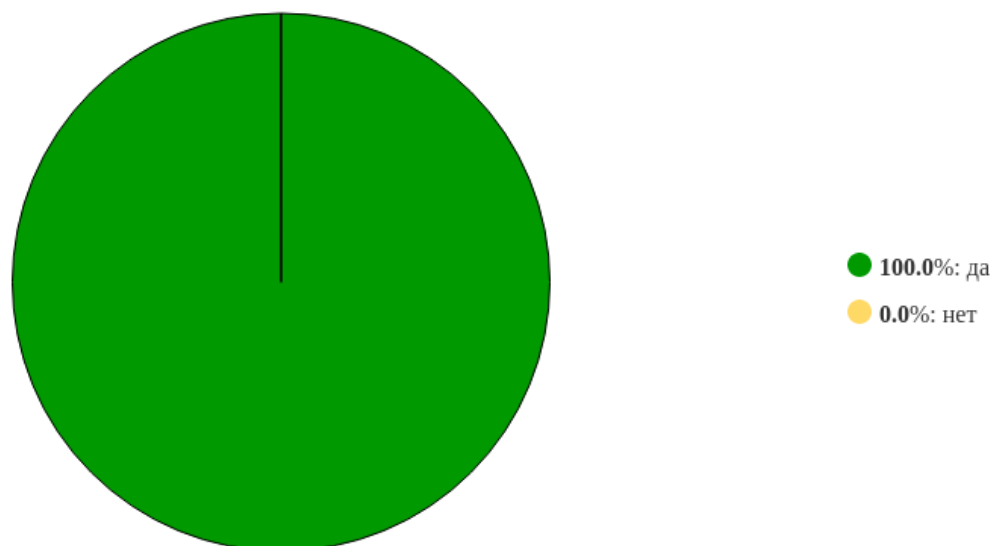


Рисунок 11 - Распределение ответов на вопрос:
«Удовлетворяет ли потребностям Вашей организации качество профессиональной подготовки выпускников, завершивших обучение (обучающихся) по данной образовательной программе и трудоустроенных в Вашей организации?»

2. Статистика ответов на вопросы закрытого типа

2.1 Блок вопросов «Требования к применяемым механизмам оценки качества ООП»

Таблица 2.1 - Вопрос «Предоставляется ли образовательной организацией Вам возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса в целом?»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.2 - Вопрос «вы, как работодатель, включены в учебный план данной образовательной программы?»»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.3 - Вопрос «вы, как работодатель, привлечены к проведению профессиональных мастер-классов и тренингов, предусмотренных данной образовательной программой?»»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.4 - Вопрос «вы, как работодатель, привлечены к выбору тематики, курированию, рецензированию, принятию к защите курсовых и выпускных квалификационных работ поданной образовательной программе?»»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.5 - Вопрос «Вы, как работодатель, включены в процессе прохождения обучающимися практики, являющейся частью данной образовательной программы?»»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100

2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.6 - Вопрос «Вы, как работодатель, привлечены к участию в государственной экзаменационной комиссии?»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.7 - Вопрос «Вы, как работодатель привлечены к трудоустройству выпускников данной образовательной программы?»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.8 - Вопрос «Вы принимали участие во внешней оценке образовательной программы в рамках профессионально-общественной аккредитации?»

№	Вариант	Частота	% опрошенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.9 - Вопрос «Удовлетворены ли вы организацией и проведением практик, являющихся частью данной профессиональной программы?»»

№	Вариант	Частота	% опрощенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.10 - Вопрос «Удовлетворяет ли вас степень сформированности (формируемости) профессиональных компетенций выпускников, завершивших обучение по данной образовательной программе и трудоустроенных в Вашей организации?»»

№	Вариант	Частота	% опрощенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таблица 2.11 - Вопрос «Удовлетворяет ли потребностям Вашей организации качество профессиональной подготовки выпускников, завершивших обучение (обучающихся) по данной образовательной программе и трудоустроенных в Вашей организации?»»

№	Вариант	Частота	% опрощенных	% ответивших
1	да	2	100	100
2	нет	0	0	0
Итого ответивших:		2	100	100
Не ответили:		0	0	
Итого		2	100	

Таким образом, количественный и качественный анализ результатов проведенного опроса работодателей показал, что данные участники образовательного процесса в целом удовлетворены качеством образования по образовательной программе 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль)

Нейродефектология в образовании и в дальнейшем планируют сотрудничество с СКФУ в рамках данной ОП.

Заключение

Проведенный опрос работодателей показал в целом достаточно высокий уровень удовлетворенности качеством образования по образовательной программе 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль) Нейродефектология в образовании. Принявшие участие в опросе работодатели принимают участие в реализации данной ОП, формы взаимодействия и сотрудничества с СКФУ разнообразны (участие в ГИА, проведение учебных занятий, руководство курсовыми, выпускными квалификационными работами, практиками и т.д.). Респонденты отметили сформированность у обучающихся (выпускников) СКФУ профессиональных компетенций.

Анализ глубины взаимодействия СКФУ с ключевыми работодателями, оценка эффективности механизмов социального партнерства показал высокую степень вовлеченности работодателей в управление и реализацию образовательного процесса на всех этапах жизненного цикла ОП. Полученные абсолютные показатели свидетельствуют не столько об отсутствии проблем, сколько о достижении максимально возможного уровня интеграции вуза и работодателей.

Абсолютные показатели (100% / 0%) свидетельствуют не просто о высоком качестве партнерства, а о достижении модели «Экосистемного университета». Работодатель выступает не внешним заказчиком или наблюдателем, а полноценным соавтором образовательного продукта на всех этапах его жизненного цикла.

Наличие возможности оценивания у 100% партнеров говорит о прозрачности системы менеджмента качества ОО. Отсутствие барьеров при включении в учебные планы подтверждает наличие легитимных площадок для диалога (экспертные советы, учебно-методические объединения с участием работодателей).

Данные фиксируют непрерывную траекторию сопровождения студента:

- участие в мастер-классах (100%): трансляция актуальных происходит напрямую от носителей технологий, что минимизирует временной зазор между появлением инноваций в индустрии и их отражением в учебном процессе;
- участие в проектировании тематики ВКР и курсовых работ (100%): исследовательская деятельность студентов решает реальные задачи.;
- участие в реализации практической подготовки (практики) и ГИА (100%): реализована модель бесшовного найма, работодатель оценивает специалиста в реальных рабочих условиях задолго до выдачи диплома, а государственная экзаменационная комиссия (ГЭК) фактически превращается в заседание кадровой

комиссии, подтверждающее соответствие выпускника стандарту «Педагог-дефектолог».

Вовлеченность 100% опрошенных в трудоустройство выпускников свидетельствует о полной синхронизации спроса и предложения на рынке труда в рамках данной ОП.

Таким образом, образовательная программа 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль) Нейродефектология в образовании функционирует в режиме синергии с рынком труда. Выстроена замкнутая система «заказ - подготовка - контроль - наем». Механизмы наставничества работают непрерывно: от выбора темы курсовой работы до включения в государственную экзаменационную комиссию. Уровень доверия между сторонами позволяет использовать ресурсы предприятия (кадровые, технологические, методические) как естественное продолжение аудиторного фонда университета.

В заключение отметим, что результаты проведенного опроса работодателей будут учтены при проектировании образовательной программы 2027 года набора; будет продолжена тенденция привлечения работодателей на этапе проектирования и разработки образовательной программы и проведения опросов по вопросам удовлетворенности качеством образования по образовательной программе 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование, направленность (профиль) Нейродефектология в образовании.