ПЕТРОЗАВОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет политических и социальных наук

Лаборатория социологических исследований

Отчет

по результатам исследования

«Работодатели выпускников ПетрГУ о качестве образования в университете»

Петрозаводск

2011

Оглавление

ОГЛАВЛЕНИЕ---------- 2

ОПИСАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ---------- 3

ПРИЕМ НА РАБОТУ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ТРЕБОВАНИЯ, ОТБОР, ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК.---------- 6

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ---------- 10

СОТРУДНИЧЕСТВО С ПЕТРГУ ---------- 19

ОЦЕНКА РЕФОРМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РЕПУТАЦИИ ПЕТРГУ ---------- 22

ЗАКЛЮЧЕНИЕ---------- 25

Описание исследования

В ходе опроса, проведенного лабораторией социологических исследований ФПСН ПетрГУ в декабре 2010 - марте 2011 года, были опрошены 31 руководитель организаций и предприятий, на которых работают выпускники и/или проходят практику студенты ПетрГУ. Опрос проводился в форме полустандартизированного интервью с использованием гид-интервью (опросного листа), разработанного ЛСИ ПетрГУ. Опрос проводили сотрудники ЛСИ, а также студенты пятого курса специальности социология, проходившие в это время производственную практику в лаборатории. Обработкой и анализом данных, написанием отчета занимались сотрудники лаборатории.

В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

- Выявить основные, по мнению работодателей, достоинства и недостатки, полученного выпускниками ПетрГУ образования, сильные и слабые стороны выпускников
- Определить, каких знаний и навыков не хватает выпускникам для успешной работы
- Оценить степень удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников университета
- Дать оценку уровню сотрудничества организаций с ПетрГУ, определить возможные направления развития взаимовыгодных отношений
- Выявить отношение работодателей к двухуровневой (бакалавриат - магистратура) системе высшего образования

В опросе «Работодатели выпускников ПетрГУ о качестве образования в университете» приняли участие следующие организации:

Медицинские учреждения:

- ✓ Республиканская больница им. В.А.Баранова
- ✓ Отделенческая клиническая больница на ст. Петрозаводск «РЖД»
- ✓ Больница скорой медицинской помощи (БСМП) г. Петрозаводска
- ✓ Республиканский онкологический диспансер
- ✓ Республиканский наркологический диспансер
- ✓ Городская поликлиника №1
- ✓ Городская поликлиника №2
- ✓ Городская объединенная поликлиника №3
- ✓ Городская детская больница

- ✓ Городская детская поликлиника №2
- ✓ Городская детская поликлиника №3
- ✓ Пряжинская центральная районная поликлиника

Образовательные учреждения:

- ✓ Лицей № 1
- ✓ СОШ №3
- ✓ СОШ № 9 им. И.С. Фрадкина
- ✓ СОШ №10 им. А. Пушкина
- ✓ Гимназия №37
- ✓ СОШ №38
- ✓ СОШ №39
- ✓ Лицей №40
- ✓ Университетский лицей
- ✓ Петровская школа
- ✓ Финно-угорская школа им. Э. Лённрота
- ✓ СОШ п. Мелиоративный
- ✓ СОШ им. Героя Советского Союза М. Мелентьевой (п. Пряжа)

Производственные предприятия:

- ✓ «Строительное предприятие №1»
- ✓ ООО «Лэндмарк»
- ✓ ООО «ВЕК-Проект»
- ✓ ЗАО «ЭФЭР»
- ✓ Группа компаний «Софтмак»
- ✓ ОАО «Кареллеспром»

Были опрошены директора школ, главврачи и заведующие отделениями медицинских учреждений, а так же директора производственных предприятий.

В вышеназванных организациях выпускники ПетрГУ, как правило, работают в соответствии с полученным образованием и профилем организации, в которой работают.

«*В основном, конечно, выпускники медицинского факультета, хотя есть и выпускники вашего факультета, политических и социальных наук – 1 человек. Плюс конечно, с учетом возрастного состава врачей, нам приходится привлекать и приглашать на работу молодых специалистов ... Есть у меня ряд молодых специалистов,*

и есть специалисты, которые проработали и по 5 лет и по 3 года, и сейчас мы готовим врачей, которые придут на работу в 2011 году» (Р.16, медицинское учреждение);

«Учителями работают выпускники следующих факультетов: математический, исторический, филологический, ну и всё. Но вот раньше был физмат, так что выпускники физмата есть, ну если в нынешней интерпретации, то выпускники физтеха» (Р.3, образовательное учреждение);

«Ну, конечно, в основном это медицинский факультет. Медицинский факультет – это основной факультет. Конечно, вот так сказать, у нас есть и экономисты и бухгалтера, которые закончили тоже наш ПетрГУ. Биофак у нас еще есть. Выпускники биофака, которые врачами-лаборантами работают, их двое» (Р.19, медицинское учреждение);

«В основном работают…это лесоинженерный факультет и физико-технический» (Р.25, производственное предприятие). *«Есть инженер производства, проектирования, по направлениям инженеры»* (Р.26, производственное предприятие);

Также во многих учебных и медицинских организациях студенты ПетрГУ проходят ознакомительную и производственную практику.

«Очень много проходят. От 20 до 30 человек каждый год. Особенно филологический факультет, биологический, биологическое отделение. Ещё финно-угорское отделение, факультет вернее» (Р.10, образовательное учреждение);

«Да, проходят после четвертого курса, у них врачебная практика это называется» (Р.12, медицинское учреждение);

«Да, проходят, если они их направляют. Мы никому не отказываем» (Р.9, образовательное учреждение).

Исключение составляют производственные предприятия, далеко не в каждом из них студенты университета проходят практику, хотя, как показал дальнейший опрос, работодатели были бы заинтересованы в этом.

«Нет, практику студенты ПетрГУ не проходили» (Р.22, производственное предприятие); *«К сожалению, нет. Потому что не было заявок от студентов, и не было такого опыта»* (Р.25, производственное предприятие).

Прием на работу молодого специалиста: требования, отбор, испытательный срок.

Первостепенные требования к молодым специалистам образовательных и медицинских учреждений и производственных предприятий различаются.

Для образовательных учреждений личностные качества не менее важны, чем наличие диплома и опыта работы.

«Ну, образно сложно выявить и подвести критерии, хотя в первую очередь он должен быть лидером. Позиция такова: только лидер может научить ребенка быть успешным. Если учитель неудачник, и он что-то не умеет, то он не может ребенка сделать успешным. Соответственно второй посыл для того, что бы быть успешным или чему-то учить учитель сам должен этими качествами обладать и приводить их на практике. То есть в этом посыле еще важно, чтобы учитель был не транслятором знаний, а помощником в приобретении знаний. Учитель не должен ощущать себя выше ученика и его мнение не должно быть главным. Безусловно, отношения должны быть равными» (Р.28, образовательное учреждение);

«Это мотивация в работе с детьми. Это хорошее знание самого предмета, конечно. Это гуманистическая ориентация человека на взаимоотношения с детьми с точки зрения гуманистических позиций и принципов» (Р.11, образовательное учреждение).

Для медицинских учреждений важна профессиональная подготовка и практический опыт, которые влияют на самостоятельность в работе. Хотя личные качества тоже важны.

«Я всегда обращаю внимание на профессиональную подготовку. Нам нужны люди, которые знают свою специальность и, конечно, отношение к своей специальности. Выбрана эта специальность по любви, или это так, что некуда было, или просто только чтобы получить документ о высшем образовании. Педиатрия вообще очень сложная специальность, здесь помимо профессиональных знаний нужно иметь много коммуникабельных навыков, каких-то гуманных отношений, особенно, к больным пациентам, к детям. Без этих качеств работать нельзя. Но таких людей сейчас мало» (Р.16, медицинское учреждение);

«Ну, профессиональную здесь еще сложно сказать. Но на теоретическая какая, по крайней мере, подготовка, вот, готов ли человек вообще к самостоятельной работе, потому, что учатся медики долго, сейчас еще и интернатура, это уже 7 лет уже по настоящему учебы, вот поэтому, прежде всего, смотришь готов ли человек работать самостоятельно и не боится ли он, потому что наша цель, наша профессия подразумевает некоторый страх, за то что... сможешь ли ты помочь, правильно ли ты

лечишь, не будет ли там что-то плохого в твоем лечении, не повредит ли это пациенту» (Р.29, медицинское учреждение).

Для производственных организаций наибольшее значение имеет опыт работы, личные качества и амбиции.

«Ну, в первую очередь, требования… всегда хочется, чтобы специалист что-то где-то уже понюхал, попробовал, поработал, какой-то опыт был. Смотрим, что у него за опыт, где он практику проходил. Ну, личная беседа, как он в этой профессии вообще, какие у него амбиции» (Р.23, производственное предприятие);

«Везде необходимы специалисты с опытом работы, умеющие быстро выполнять поставленные перед ними задачи. Поэтому в данной ситуации рассматриваю и общаюсь только со специалистами, имеющими практические навыки не менее 3-х лет проектной работы. Желательно, чтобы человек был контактным, имел желание и готовность самообучаться, владел компьютером, мог работать в AutoCAD, знал расчетные программы» (Р.22, производственное предприятие);

«Ну, в первую очередь, это наличие рекомендаций, если они есть. Это, наличие опыта, опять же, если он есть. Также желание человека работать и зарабатывать, а не получать деньги. Потому что часто приходят люди, которые заявляют, что они … они стоят каких-то денег и, как бы, отталкиваемся от этого…Это зависит от того, на какую должность претендует специалист. Если он претендует на должность руководителя, ну, как правило, студентов редко берут на руководящие должности… Но если он претендует на должность, которая подразумевает общение с людьми, например, менеджер, то, безусловно, коммуникативные навыки – это в первую очередь. Если он претендует на должность, например, инженера, который будет заниматься ремонтом там какой-нибудь компьютерной техники, то здесь это в меньшей степени важно» (Р.24, производственное предприятие).

Чаще всего работодатели не проводят серьезное тестирование при приеме на работу, а ограничиваются личной беседой с потенциальным сотрудником.

«Собеседование в устной форме и директор проводит, потому что за подбор кадров несет ответственность директор, от этого зависит, как потом будет складываться учебный процесс и каковы результаты будут» (Р.1, образовательное учреждение);

«Ну, только собеседование, но с собеседования много можно понять, какого-то специального тестирования не проводим, но беседуем, спрашиваем, как вы вообще себе представляете работу? Что вы ожидаете от работы? Ну, вот такие, только в порядке собеседования» (Р.29, медицинское учреждение);

«Как правило, это собеседование» (Р.25, производственное предприятие).

Опрос показывает, что при приеме на работу молодого специалиста некоторые руководители ориентируются на внутреннее чутье. И для многих работодателей имеют значение личностные качества работника, такие как инициативность, коммуникабельность, которые можно увидеть в человеке уже во время проведения собеседования.

Лишь некоторые работодатели отметили, что они используют резюме как первый этап подбора сотрудников.

«Да у нас есть первый фильтр - это получение резюме. После излучения резюме принимается решение, стоит ли проводить собеседование, потому что зачастую у нас очень много резюме приходит по электронной почте, по факсу, разными способами. Приносят даже в печатной твердой копии. Зачастую мы сразу видим, что человек нам не подходит. Там есть такие определяющие. Там возраст, например, в данном случае к студентам это не относится, по возрасту понятно, что он подходит. Иногда специализация не та» (Р.26, производственное предприятие);

«Последние 1,5-2 года я делаю отбор только по резюме. Первый уровень отсева – это резюме и умение его составить. Второй – это касается предметов или профессии, на которые достаточно большой конкурс» (Р.28, образовательное учреждение).

В большинстве случаев испытательный срок является обязательным для работника. Это более характерно для производственных предприятий и медицинских учреждений.

«Естественно, что в разряд постоянных работников это не сразу происходит. То есть это невозможно постичь и за год. Надо повариться, как говорится, и на определенных объектах, в ситуациях. Тогда, как человек себя проявляет, уже ты видишь, что этот человек действительно может подойти, у него есть такой вот склад, который импонирует или менталитет нашего предприятия, внутренний уже такой» (Р.23, производственное предприятие);

«Испытательный срок, как таковой, по должности учитель я обычно не провожу, хотя так я практикую. Как говориться, как работодатель себя обезопасить: мало ли какие-то нюансы откроются во время этого, поэтому иногда, когда при собеседовании у меня внутренние закрались сомнения по уровню профессионализма, то да, я делаю. Но это на свое усмотрение» (Р.7, образовательное учреждение);

«Вообще да, это практикуется. Ну, тоже, мы выборочно подходим. Если вот вспоминать девушку, которая у нас уже неоднократно уже работала, практику проходила. Естественно с ней никакого испытательного срока не будет, мы сразу заключим договор, она будет работать на постоянке уже. А так, часто мы такое

практикуем, просто потому что необходимо посмотреть, как человек будет адаптироваться, чтоб не было потом проблем ни у работодателя, ни у работника» (Р.21, медицинское учреждение).

Чаще всего испытательный срок длится 2-3 месяца.

«Конечно! Он составляет, как правило, два-три месяца» (Р.26, производственное предприятие);

«Три месяца» (Р.28, образовательное учреждение);

«Обязательно. Не всегда человек может вписаться, поэтому да. 3 месяца, как обычно» (Р.19, медицинское учреждение);

«Требования к испытательному сроку стандартны для всех – 3 месяца» (Р.22, производственное предприятие);

«Ну, вот порядка двух месяцев» (Р.29, медицинское учреждение).

Но это не касается молодых специалистов.

«У нас по закону не положено молодым специалистам проходить испытательный срок» (Р.8, образовательное учреждение);

«Для молодых специалистов по закону не предусмотрен испытательный срок. Вообще испытательный срок в больнице есть. Но только не для молодых специалистов. И 3 месяца есть испытательный срок для всех, кто поступает, кроме, опять таки повторяю, молодых специалистов» (Р.18, медицинское учреждение).

Некоторые работодатели придерживаются мнения, что испытательный срок портит жизнь человеку, а значит – совершенно необязателен.

Эта точка зрения наиболее характерна для работодателей образовательных учреждений.

«Скорее всего, нет. Он сразу включается в работу. И я тоже придерживаюсь того: брать, так надо брать сразу человека. А не брать, чего ему портить жизнь» (Р.9, образовательное учреждение);

«Нет... такого не бывает... по сути дела интернатура это подготовка к практической деятельности, вот первый год работы после окончания медицинской ВУЗа, а испытательный срок в том понимании, как это вкладывается, ну, допустим, пошел менеджером работать, давай месяц посмотрим, как ты будешь трудиться, а потом примем, то такого нет, мы же государственные служащие» (Р.12, медицинское учреждение);

«Ну, как правило, для учителя испытательный срок нет, потому что каждый приобретает опыт» (Р.1, образовательное учреждение);

«Что касается испытательного срока, то нет. Не знаю даже, почему появился этот вопрос. Поскольку в образовании мы не имеем право его использовать» (Р.4, образовательное учреждение).

Оценка качества образования

В оценке качества образования студентов и выпускников ПетрГУ у работодателей было достаточно схожее мнение. В большинстве своем работодатели оценивали качество образование в ПетрГУ от 5 до 6 баллов по семибалльной шкале, за исключением нескольких случаев, когда работодатели поставили оценку 4. В итоге средняя оценка качества образования составила 5,2 балла. Работодатели обосновали свою позицию и назвали основную причину, по которой они не могли поставить оценку выше. По их мнению, выпускники ПетрГУ обладают достаточно высоким уровнем теоретических знаний, а вот их практические навыки и умения оставляют желать лучшего.

«Очень трудно с семибалльной системой разобраться… Я бы поставил 5 баллов. Я уже говорил вам о хорошей теоретической подготовке и явной нехватке практических навыков. Так вот эти два балла я снимаю из-за нехватки практических навыков, которым их можно научить, но требуется время, требуется желание» (Р.20, медицинское учреждение).

«Ну, с точки зрения, фундаментальности, наверное, ближе к высшей оценке. В первую очередь в университете учат думать, а-а-а в нужном направлении, что называется. А с точки зрения практических навыков… Выпускник, который ни дня не работал нигде, он, скажем так, с практической точки зрения очень мало подготовлен. Т.е. взять его на работу и реально использовать сложно» (Р.24, производственное предприятие).

«Из 7 наверно 5-6, скорее всего к 6. Потому что в ПетрГУ большой акцент на теоретическую подготовку» (Р.4, образовательное учреждение).

Стоит отметить, что работодатели различных организаций сделали серьезный акцент о нехватке практических навыков у выпускников университета, но в большей степени этот вопрос поднимали работодатели образовательных учреждений г. Петрозаводска, в данном исследовании это директора и завучи школ. Основную сложность они видят в том, что выпускников ПетрГУ достаточно поверхностно обучают методикам преподавания, т.к. это все же не профиль университета, в отличие от КГПА. В связи с этим возникает множество сложностей, и молодому преподавателю приходится заново учиться уже на рабочем месте.

*«Я в любом случае скажу, что качество предметных знаний у выпускников ПетрГУ выше, чем у выпускников педагогического. Но качество педагогических знаний у них практически на нуле, только их природные данные. Я все равно бы им поставила высокую оценку, пусть не семь баллов, но шесть баллов как минимум» (*Р.8, образовательное учреждение).

Также некоторые работодатели не давали конкретной оценки, т.е. не называли балл, а просто, в общем, описывали ситуацию в системе образования в настоящее время, либо ссылались на то, что все зависит от конкретного человека, его способностей и мотивации.

«Не могу объективно его оценить, потому что каждый специалист по-разному приходит на работу. Он совершенно разный. Т.е. у него разные совершенно, как бы манера выдачи информации. Есть люди, которые тихо, спокойно ведут урок, хорошо владеют методикой, у них всё получается. А есть которые, наоборот, амбициозно приходят и так же они через 2-3 месяца, сколько угодно у нас с финно-угорского отделения были такие, как бы люди, которые приходили, и мы с ними потом прощались» (Р.10, образовательное учреждение).

«Ну, сложно сказать. Вот семибалльную оценку я бы, наверное, не дала никому. Люди разные, есть разное отношение к выбранной специальности, и есть разный уровень подготовки, который, наверное, зависит и от возможностей самого студента, ну и от мастерства, профессионализма преподавателей университета» (Р.16, медицинское учреждение).

«Смотря, какие факультеты. Еще раз подчеркну, что медицинский факультет очень уж я уважаю. У меня просто много знакомых, особенно еще со школы, закончили этот факультет. Один сейчас врач на скорой помощи, другой хирург. Я даже не по семибалльной, а по десятибалльной поставлю этому факультету. Взять если юридический, то тут сложнее. По какой причине… по семибалльной шкале… пусть не обижаются на меня товарищи юристы, учащиеся там, ну так четверку я могу им поставить. Не знаю, почему у меня такое мнение, просто единица это я совсем обижу, обижу своих коллег, бывших преподавателей в том, что они плохо преподают, а это не так. Зависит многое от студентов, от того, как они учатся» (Р.27, производственное предприятие).

В результате анализа данного вопроса мы видим, что работодатели различных предприятий г. Петрозаводска достаточно высоко оценивают уровень качества образования ПетрГУ, несмотря на то, что называют ряд объективных недостатков образования в университете.

Адаптация выпускников.

Работодатели отмечают, что адаптация молодых специалистов в организации проходит по-разному и зависит от человека, его индивидуальных качеств: если он стремится работать и влиться в коллектив, то он быстро и без трудностей адаптируется в организации; если же он не стремится к слиянию с коллективом, то, скорее всего, он не будет работать в этой организации, либо процесс адаптации затянется на долгое время.

«Это зависит от личности человека, во-первых. Каждый по-разному. Но до полугода это точно адаптация идет. Бывает достаточно тяжело» (Р.8, образовательное учреждение).

«У всех по-разному: у кого-то это может в течение четверти, у кого-то в течение месяца, все зависит от личных качеств. Есть коммуникабельные люди, а есть закрытые и тяжело входят в новый коллектив, но все равно когда-то все входят» (Р.7, образовательное учреждение).

«Очень индивидуально, нет общего. Кто-то моментально схватывает. Кто-то и за год не научится тому, что от него хотят. Так что, как быстро они включаются в работу, зависит от человека» (Р.24, производственное предприятие).

«Ну, это зависит от самих выпускников. В основном они приходят, они все уже должны начинать заниматься самостоятельно. Они приступают к обязанностям своим, но под контролем старших врачей. Ну, может быть, в течение года. Некоторым, может быть, потребуется и меньший промежуток времени» (Р.16, медицинское учреждение).

Важнейший фактор быстрой и легкой адаптации в новом коллективе - доброжелательная обстановка, благоприятный психологический климат, что, по словам руководителей, присутствует в большинстве организаций.

«Быстро. Дело в том, что у нас достаточно молодой коллектив и примерно все одного социального уровня. Поэтому адаптация в коллективе происходит достаточно быстро. Плюс у нас довольно демократичная обстановка здесь. То есть каких-то специальных требований, которые не давали бы быстро внедриться в коллектив, нет» (Р.26, производственное предприятие)

«Замечательно. Прекрасный коллектив. Где встречают цветами, где представляют на первой конференции и с этого дня, так сказать, жизнь у них налаживается. Включаются в работу с первого дня. Потому что, коллектив очень, еще раз говорю, коммуникабельный» (Р.19, медицинское учреждение).

«Очень быстро. Им некогда долго тянуть. Кто долго включается, тот потом в школе и не задерживается…» (Р.6, образовательное учреждение).

В некоторых организациях существуют программы, которые способствуют включению молодого специалиста в общий коллектив и рабочий процесс, а также создаются определенные условия, ускоряющие процесс адаптации. Например, в медицинских учреждениях существует практика наставничества, т.е. первое время молодому врачу помогает опытный врач или медсестра, также в некоторых образовательных учреждениях работодатели говорили о том, что к молодому учителю приставляется наставник, который помогает ему быстрее адаптироваться в организации.

«Как правило, для вновь пришедших, если он ведет прием с медсестрой, медсестра ставится опытная. То есть если что, она по ходу работы нюансы подсказывает. Потом он втягивается, это становится неактуальным, и медсестру можно заменить, если надо. Если они сработались хорошо, то почему бы и не оставить. Т.е. средний персонал имеет тоже очень большое значение в нашей работе» (Р.17, медицинское учреждение).

«Я должен сказать совершенно ответственно, что в доверенном мне учреждении это проходит достаточно деликатно и достаточно естественно. Потому что наши доктора, наши хирурги, они очень открыты к новым докторам, особенно окончившим только вот недавно. То есть одним словом уделяют внимание, всегда активно помогают, защищают и сразу – вот то, против чего я часто выступаю, слишком много доверяют» (Р.20, медицинское учреждение).

«Быстро. Ну, у нас есть всегда наставники, которые помогают. Ну, в целом достаточно быстро» (Р.11, образовательное учреждение).

«Ну, молодой специалист считается сейчас до трех лет стаж, поэтому в течение трех лет ему оказывается помощь, наставник посещает уроки молодых специалистов, помогает при подготовке к урокам, когда тематическое планирование составляется, как правильно составить, где можно найти дополнительный материал» (Р.1, образовательное учреждение).

Достаточно часто работодатели отмечали, что если выпускник проходил у них практику, будь это интернатура в поликлинике, больнице, педагогическая практика в школе, производственная практика на каком-то предприятии, то чаще всего этот выпускник адаптируется в организации мгновенно, т.к. он уже хорошо ознакомлен с ее правилами, порядками, знает коллектив.

«Если у человека была педагогическая практика, то он, конечно, быстрее адаптируется, чем тот, кто впервые со школой встречается» (Р.3, образовательное учреждение).

«Ну, если человек проходил интернатуру у нас в поликлинике, то более быстро проходит адаптация. А если, конечно, человек приходит и ничего пока не знает, то естественно тяжеловато будет человеку. Тем более если на участке, то работа не из легких» (Р.14, медицинское учреждение).

Некоторые работодатели производственных организаций отмечали, что адаптация нового работника зависит не только от его личных качеств и от коллектива, а в том числе и от специфики работы.

«Ну, я считаю, что адаптация - это уж не менее точно пяти лет нужно. Потому что сразу это не поймешь, потому что объекты по интенсивности загрузки тоже бывают разные. Человек, он вроде так занимался, занимался, но не было вот такой вот еще ситуации, когда была какая-то, скажем, кульминация, в производстве. А она не может быть ни в первый год, ни во второй, то есть объект сдается не сразу там в этот же год, как он пришел, с какого дня начинает. Он же начинает на каком-то этапе. То есть ему надо все этапы эти пройти, потом уже формируется свое отношение» (Р.23, производственное предприятие).

В целом же можно говорить о том, что, по мнению работодателей, адаптация выпускников ПетрГУ в организациях проходит достаточно быстро и легко как благодаря умениям и желанию самих молодых сотрудников, так и при помощи самой организации.

Соответствие выпускников предъявляемым требованиям

На вопрос о соответствии выпускников требованиям той или иной организации работодатели отвечали достаточно уклончиво. Практически все работодатели считают, что выпускники ПетрГУ соответствуют требованиям организации вне зависимости от типа учреждения участвующих в опросе. Но, несмотря на положительную оценку, можно выделить ряд проблем отмеченными руководителями предприятий. Работодатели отмечают отсутствие у выпускников практических навыков работы в той или иной сфере, либо их низкий уровень. По их мнению, выпускники ПетрГУ имеют очень хорошую теоретическую подготовку по специальностям, но при этом теоретические знания часто не могут перенести на практику.

«Теоретическая подготовка очень хорошая… Знаний в голове огромное количество. Но вот практических навыков, хотя практические навыки мы тоже получали, но даже не сколько практические навыки, сколько сами знания суметь применить на новой работе сложно бывает, поэтому вот движение наставничества, когда молодой специалист закреплялся за опытным специалистом, который работает в

этой сфере уже давно, очень хорошее было направление, я думаю, что к этому нужно возвращаться» (Р.16, медицинское учреждение).

Ряд работодателей отмечают, что выпускники ПетрГУ на сегодняшний день не в полной мере соответствуют требованиям организации, но при этом они не видят в этом серьезной проблемы и говорят о том, что всему надо учиться и все навыки работы приходят с опытом.

«Ну, вначале не соответствуют,…исправляется все. Постепенно и с опытом работы приходит опыт» (Р.14, медицинское учреждение).

«Они соответствуют, но все равно надо учиться еще в процессе уже работы» (Р.8, образовательное учреждение).

Данной позиции в основном придерживаются работодатели медицинских и образовательных учреждений. Такое положение дел вполне объяснимо т.к. именно в сфере образования и медицины очень важен опыт, полученный в ходе работы. Работа в этих сферах достаточно специфична и только университетского образования для этого недостаточно. Люди, работающие в этих сферах, постоянно должны учиться и приобретать новые знания, практические навыки по своей специализации.

В целом можно говорить, что выпускники ПетрГУ удовлетворяют работодателей свое работой и в необходимой мере соответствуют требованиям той или иной организации. Большинство работодателей не выражают никакого негатива, недовольства к подготовке выпускников, просто стремятся обозначить некоторые проблемные зоны, главная из которых - низкий уровень практических умений и навыков.

Уровень практических навыков и профессиональных умений выпускников

В исследовании работодателям предлагалось оценить уровень практических знаний и профессиональных умений выпускников ПетрГУ, работающих в их организации. Большинство работодателей высказали мнение о том, что уровень практических знаний и навыков у выпускников ПетрГУ «удовлетворительный». Основной проблемой, которую чаще всего выделяют работодатели, является то, что, несмотря на высокий уровень теоретической базы, практическая подготовка выпускников находиться не на высоте. Но работодатели достаточно оптимистично смотрят на данную проблему и говорят о том, что все приходит с опытом и многому все равно приходится учиться уже в процессе работы, учитывая специфику конкретной организации

«Я не хочу сказать, что что-то плохо. Я хочу еще раз подчеркнуть, что они многого не умеют. …Я не могу сказать, что они плохие или хорошие. Все определяется

тем, насколько у них развито желание научиться, насколько они стремятся к этому. Если они стремятся, то они научатся» (Р.20, медицинское учреждение).

«Есть существенные отличия от того, что дается в университете и что требуется в работе. Приходится обучать в чем-то. Имеется ввиду, что база хорошая имеется знаний, но вот именно узкая специализация она, конечно, дает о себе знать» (Р.25, производственное предприятие).

«Есть проблемы в методике преподавания предмета, есть проблемы с точки зрения педагогики и есть проблемы психологического характера, потому что это владение предметом» (Р. 5, образовательное учреждение).

Также работодатели отмечают, что многое зависит от самого человека и если он захочет, то он сможет всему научиться и приобрести серьезные профессиональные навыки в своей работе. Если же у молодого специалиста нет стремлений учится в процессе работы, познавать что-то новое, то ему сложно будет стать хорошим специалистом.

«Ну, это опять же все по-разному, есть у нас… но она по-моему ПетрГУ закончила… выпускница, которая 2 года тяжело входит в работу. Это ведь все очень индивидуально. Разные совершенно факультеты, разные люди и подвести под какую-то среднюю оценку, это невозможно. Есть те, которые сразу включаются в работу очень активно и очень быстро и очень эффективно» (Р.11, образовательное учреждение).

«Мне кажется, что все-таки к теоретической деятельности они лучше сейчас подготовлены, чем к практической. Все же от людей опять-таки зависит, если они хотят… человек, который желает получить эти практические навыки, он их получит» (Р.13, образовательное учреждение).

«Ну, они конечно больше теоретически, потому что, как видите, даже интерны сейчас, у них практики не будет, будут очень ущемлены. Вот они приходят более теоретически подкованы, а потом уже всю практическую часть - это помощь коллег очень большая, которые с опытом и они уже там по ходу направляют в нужное русло» (Р.29, медицинское учреждение).

Несмотря на то, что работодатели отмечают некоторые недостатки в практической подготовке выпускников ПетрГУ, они готовы брать их на работу и учить всему на месте работы, способствовать росту их практических и профессиональных навыков и умений.

Сильные и слабые стороны подготовки выпускников

Среди сильных сторон выпускников и практикантов большинство работодателей указывали высокий уровень теоретических знаний, а также эрудированность.

Работодатели, в качестве весомого достоинства, называли хорошие коммуникативные навыки выпускников ПетрГУ и отличное владение современными технологиями - Интернетом и компьютером.

«Ну, я мог бы выделить, наверное, из сильных сторон – это общее образование. Оно значительно выше, чем то, которое было у нас. Ориентировка в общих вопросах медицинских. Глубокое знание теории, знание информатики, работы с компьютером «на ты». То, чего мы уже не можем добиться – наше время уже ушло. Способность излагать свою мысль, способность отстаивать свое мнение в дискуссии, причем основательно, со ссылкой. Хорошие знания медицинской литературы. Вот это все я бы отнес к положительным качествам» (Р.20, медицинское учреждение).

«Более коммуникабельные, более раскрепощенные, не зажатые, они более свободные в общении, даже с администрацией» (Р.7, образовательное учреждение).

«Желание совершенствовать полученные знания» (Р.25, производственное предприятие).

Если говорить о специфике различных отраслей трудоустройства, то можно отметить медицинскую сферу: высокий уровень знаний и мотивированность к практической работе, овладению практическими навыками.

«Сильные стороны… ну, наверное, то, что, в принципе, кто готов по окончанию медицинского факультета идти в медицинское учреждение, он в принципе уверен в себе. Он знает, что он может, он уверен в себе, нет такого, что надо доктора уговаривать: "сделай это, ты должен, сделай это"» (Р.17, медицинское учреждение).

В образовательной сфере также отмечается глубина знаний и мотивированность:

«Ну, я сказала, четкое знание своей специфики. То есть, если она заканчивала исторический, то чувствуется, что она очень глубоко знает историю. Это в ней в студенческое время заложилась эта хорошая тенденция – умение выступать, умение анализировать и работать с точки зрения науки. Это тоже, на сегодняшний день, очень актуально в школе» (Р.7, образовательное учреждение).

«Знаете, они очень хорошо мотивированны. Учителя остаются довольными прохождением практики» (Р.4, образовательное учреждение).

Среди недостатков выпускников и практикантов ПетрГУ работодатели отмечают в основном объективные факторы, которые связаны с нехваткой опыта в практической деятельности:

«Слабые стороны – это, ну так скажем, это отсутствие опыта, так называемого клинического мышления, то есть, когда врач работает с тяжелым, сложным больным. Это приходит с опытом, с общением со старшими, более опытными

коллегами и работой со специальной литературой, то есть это все объективные причины, да, объективные, не субъективные» (Р.12, медицинское учреждение).

«Ну, вот более проблемные – это методика преподавания предмета и какие-то такие практические навыки, которые со временем приобретаются» (Р.3, образовательное учреждение).

Работодатели образовательных учреждений говорят о проблемах с методикой преподавания и с недостаточным владением современными педагогическими технологиями:

«Есть проблемы в методике преподавания предмета, есть проблемы с точки зрения педагогики и есть проблемы психологического характера, потому что это владение предметом, просто собой и показать какая я грамотная, и что я умею делать и передать эти знания, это вот определенная ступень и первый год, они вот очень сложно, а так в целом они положительно проходят» (Р.5, образовательное учреждение).

«Слабое опять же то, что не владеют методикой общения с детьми, если собственных детей нет, то как правило, здесь возникают большие проблемы» (Р.8, образовательное учреждение).

Работодатели производственных учреждений отмечают не всегда достаточный уровень профессионализма:

«Я хочу подчеркнуть, что именно в профессиональном направлении. ...Даже терминологию строительную, специальную люди не владеют. Я уж не говорю о знании технологий. Знание архитектуры зданий, сооружений. Как работают инженерные системы. Вот знания очень поверхностны, к сожалению» (Р. 26, производственное предприятие).

Если говорить о медицинской сфере, то работодатели отмечали недостаточную смежность дисциплин:

«Вот слабые, это, мне кажется, недостаточно психологического образования дают на медицинском факультете. В этом есть необходимость. ...Молодое поколение, на мой взгляд, какое-то психологическое образование, хотя бы даже по навыкам общения с детьми, с их родителями, с пациентами, возможности коррекции своего поведения, это просто необходимо, а этого, мне кажется, просто недостаточно дается при подготовке выпускников. ...Если говорить о том, что какой-то специалист на руководящую должность, то здесь нету никакой подготовки. Экономических знаний не хватает, ну в основном, это больше касается руководителей...» (Р.16, медицинское учреждение).

Потребность в специалистах

Если говорить о потребности работодателей в специалистах, то в большей степени вакансии есть в медицинской сфере и на производстве. Работодатели образовательных учреждений реже говорят о потребности в кадрах, так как штат работник, в основном, уже укомплектован.

«Вакансий на сегодняшний день у нас нет и, к сожалению, сейчас идет вопрос о том, что даже мы будем сейчас немножко сокращать. Вот. У нас, к сожалению, выпадает… уменьшается обучение финскому языку. Это исключительно у нас выпускники ПетрГУ, да, ваши. Ну, в связи с государственной политикой – стандарт оплачивается, а «нестандарт» как бы за счет средств родителей, и не все смогут это сделать. Вот на сегодняшний день у нас потребности в специалистах нет, но я думаю, что возникнет через несколько лет. У нас очень много людей пенсионного возраста работают в школе. Другое дело, что молодые специалисты к нам не очень хотят идти именно из-за низкой оплаты труда. И мы их можем понять» (Р.8, образовательное учреждение).

«Есть. У нас есть вакансии врачей - участковых терапевтов. Поскольку старшее поколение потихоньку уходит, а новое не приходит, то есть в течение, наверно, двух лет была вакансия одна, сейчас их две, но за это время на постоянную работу не пришел ни один специалист, хотя, в принципе, на уровне врача-участкового терапевта зарплата отличается ощутимо, в 2 раза больше» (Р.17, медицинское учреждение).

«Потребность в квалифицированных специалистах всегда есть. Именно чтоб не плотники, бетонщики, арматурщики, чтоб были, да?, ну это ведь не только сугубо узкая специальность, это конгломерат, симбиоз, он должен быть и плотницкие работы, и арматурные работы, и бетонные работы знать должен…» (Р.23, производственное предприятие).

Сотрудничество с ПетрГУ

Подавляющее большинство работодателей сказали о том, что они сотрудничают с Петрозаводским государственным университетом. Это сотрудничество весьма разносторонне, но многих работодателей объединяет то, что их организации выступают в качестве места практики для студентов ПетрГУ.

В зависимости от сферы отличается и совместная деятельность университета и его партнеров. Например, в образовательной сфере – это, в первую очередь, сотрудничество в обучении школьников, в организации их научно-исследовательской работы.

«Есть преподаватели университета, которые работают с нашими детьми, ведут спецкурсы, руководят исследовательской работой» (Р.11, образовательное учреждение).

«Сотрудничаем в организации исследовательской работы обучающихся, там по написанию курсовых работ, участие в конференции» (Р.3, образовательное учреждение).

«Ой… так у нас много общих проектов. У нас по информатизации мы с вами сотрудничаем. Мы сотрудничаем с выпускниками, с выпускниками нашей школы, которые являются специалистами, докторами наук, работающих в университете» (Р.6, образовательное учреждение).

Работники медицинской сферы также активно сотрудничают с ПетрГУ, в первую очередь, в подготовке студентов, а также повышения квалификации врачей:

«Ну у нас есть кафедра педиатрии. Кафедра хирургии в детской республиканской больнице. Поэтому мы всегда сотрудничаем, можем проконсультировать. Вот. По специальности на кафедре» (Р. 14, медицинское учреждение).

«У нас ежегодно, к нам обращаются руководители практики, они предоставляют нам студентов, проводят конференции на нашей базе со студентами, что-то рассказывают, видимо по самой их работе, студентов, здесь. По практике. Научных конференций здесь нет, они не проводят. Студенты проходят эту практику под чутким руководством докторов, как правило, терапевтов, другого не предусматривается по уровню подготовки студентов, сдают некие зачеты заведующему, чему они научились и потом уже практику сдают у себя. Вот. И это оформлено договором с ПетрГУ» (Р.17, медицинское учреждение).

«Обязательно сотрудничает. Особенно в прохождении практики студентов и оказании медицинской помощи всем студентам ПетрГУ. Потому что здравпункт ПетрГУ – это, как раз, наш здравпункт» (Р.19, медицинское учреждение).

Производственная сфера также предоставляет студентам места практики:

«У нас практику ежегодно проходят, мы пытались выйти с предложением читать спецкурс в университете на ПГС, но не достигли соглашений никаких, это было лет пять назад, потом мы отказались от попыток» (Р.26, производственное предприятие).

«Практика да. Преподавание нет: мы и не можем, с одной стороны, себе это построить, напряженная работа, в принципе, производственная и как бы для того, что бы преподавать, надо иметь еще такую склонность педагогическую, но в нашем случае, я считаю, мы не можем уделить достаточно времени, а с точки зрения того, что звонят, допустим, с университета, можем ли там познакомиться со строительством, там, с

документацией, какую-то экскурсию там провести, это мы идем на встречу всегда» (Р. 23, производственное предприятие).

«Да, мы сотрудничаем. Мы интересовались, у вас появился там отдел IT. К нам приходили, и мы хотим именно сотрудничать, так как мы выпускаем продукцию в области инноваций. Да, мы планируем продолжать сотрудничество, и не только с этим отделом, для того, чтобы увеличивать количество работников именно среди выпускников ПетрГУ» (Р.25, производственное предприятие).

При этом все опрошенные работодатели отметили исключительно положительные стороны сотрудничества с ПетрГУ. В большей степени это отмечали работники сферы образования, говоря о пользе общения учеников с преподавателями вуза:

«Безусловно, это общение детей с учеными и руководство исследовательской работой, т.е. благодаря этому удовлетворяется потребность образовательная детей в этом виде деятельности. Мы… ну, естественно, это и общение учителей с преподавателями университета, вот скажем у нас на кафедре физики. На нашей кафедре очень активно идет это общение» (Р.11, образовательное учреждение).

«Мне понравилась идея проведения видео-лекции с поступающими студентами и идея Рузановой о видео консультации по ЕГЭ» (Р.28, образовательное учреждение).

Также о плюсах сотрудничества говорят работодатели из медицинской сферы:

«В принципе, сотрудничество в том плане, что к нам приходят сотрудники ПетрГУ и читают лекции для наших докторов, это повышает общий уровень профессионализма по данному вопросу: происходят какие-то нововведения, появляются новые препараты…» (Р. 17, медицинское учреждение).

«Вот это бы мне хотелось увеличить - объемы совместной научной работы в нашей области, которую очень трудно осуществить без университета, потому что нужны определенные знания алгоритмов написания работ, условий печатания работ и т.д.» (Р.20, медицинское учреждение).

В несколько меньшей степени о пользе сотрудничества говорят работодатели производственных учреждений, возможно, это связано с меньшим объемом сотрудничества:

«Да. Мы хотели читать некие спецкурсы для того чтобы в рамках наших технологий студенты получали более обширные знания именно в наших вопросах» (Р.26, производственное предприятие).

Оценка реформы высшего образования и репутации ПетрГУ

О реформе высшего образования, за редким исключением, знают или, по крайней мере, слышали все.

«Ну, а как же. Ну, бакалавры, магистры. Да» (Р.9, образовательное учреждение);

«Возможно что-то слышал, но не интересовался данным вопросом» (Р.22, производственное предприятие);

«Я слышала, но не вникала, потому что как-то это не касается. Я думаю, что нас это коснется, хотя сейчас я в это не вникала» (Р.15, медицинское учреждение).

И надо отметить, что представители медицинских учреждений убеждены, что эта реформа никоим образом их не коснется.

«Я слышал об этом, но высказать свое мнение мне практически не возможно, я очень далек от этого. Тем более медфак это не коснулось» (Р.20, медицинское учреждение);

«Я знаю. К медицине это не имеет отношения, потому что недоученный врач не может быть. У нас не может быть бакалавр, и не может быть магистр. Я систему, конечно, поддерживаю. Она правильная. Но то, что, вот, касается медицины, то она во всем мире одинаковая, во всем мире нет бакалавра-врача и магистра-врача. У нас есть врач» (Р.19, медицинское учреждение);

Я думаю, что в медицинской профессии этого не будет, потому что традиционно у нас сложилось подготовка: медсестра, фельдшер и врач, фельдшер готовиться в медицинском колледже, это медицинский работник, имеющий среднее медицинское образование, вот, а в ВУЗах наверняка этого не будет, я так думаю, не будет (Р.12, медицинское учреждение).

Значительную разницу между системой высшего образования в России и Болонской системой видят в первую очередь респонденты образовательных учреждений.

«Ну, естественно разница есть, конечно. Магистратура она ориентирована на тех, кто планирует там научную деятельность в этой области, либо работу в каких-то таких серьезных фундаментальных сферах нашего общественного народного хозяйства, если можно так сказать, где требуется очень глубокая подготовка по данному направлению. Тогда как бакалавриат он дает в общей степени такое обще профессиональное образование, без узкой специализации (Р.11, образовательное учреждение);

«Да, слышала, конечно. Ну, так понимаю, что модель берется европейская, хотим жить в открытом пространстве, чтобы дипломы наших Вузов, ну так я для себя перевожу, котировались и не только у нас» (Р.3, образовательное учреждение);

«Ну, мы же хотим, чтобы это к болонскому процессу все пришло, да. То если мы хотим, чтобы наши дети стали востребованы в Европе и их дипломы стали европейского уровня, и не только дипломы, но и образование. Если студент понимает, учится он в одном университете, но та или иная программа лучше подается в другом, и он хочет туда поехать учится. И у университета не будет с этим проблем, то я за такой болонский процесс, за такой бакалавриат и магистратуру. Но мне кажется, что нам до такого уровня идти и идти» (Р.2, образовательное учреждение).

Так же они отмечают, что только на практике можно будет понять разницу в подготовке специалистов и бакалавров/магистров.

«Мы пока с этим ещё не сталкивались, не видели. Трудно рассуждать. Наверное, что-то должно измениться. Всё же в мире изменяется, и будем ждать позитивного от вас» (Р.10, образовательное учреждение);

«Ну, к нам специалисты в этом случае, пока вот так, чтобы приходили с первой ступени или со второй, к нам еще таких не приходило, поэтому я не могу оценить» (Р.1, образовательное учреждение).

Для представителей производственных предприятий главными остаются теоретические и практические навыки и опыт работы потенциального работника, а не то, сколько лет он потратил на получение этих знаний.

«Могу лишь предположить, что у них присутствует разница в сроках обучения. Плюс, не важно кто он – бакалавр, магистр или специалист, мне важно что он умеет делать, есть ли у него опыт работы, отвечает ли он в целом тем требованиям, которые я перечислил выше» (Р.22, производственное предприятие);

«Для нас повторяю еще раз нужно качественная теоретическая подготовка. Почему это важно? Мы коммерческое предприятие, мы заинтересованы в том, чтобы наш специалист быстро встал в строй на все сто процентов, на это уходит от года до двух, у нас. Если хорошие знания теоретические получены, то есть база хорошая, мы достигаем быстрее этого результата, чем больше эффекта от работника. Вот, прямая взаимосвязь» (Р.26, производственное предприятие).

Оценка репутации ПетрГУ

Анализируя ответы работодателей относительно репутации Петрозаводского государственного университета, можно наблюдать, что мнения разделились.

Мнение первой группы (этого мнения придерживаются большинство опрошенных работодателей) выражается в высокой оценке репутации ПетрГУ.

«Петрозаводский государственный университет, безусловно, является лидером по высшему образованию. Поступать в него всегда было престижно. И в настоящее время тоже. Я конечно не очень знаком с уровнем конкурса на каждый факультет, наверное, они меняются с годами – что становится приоритетным, что-то менее приоритетным. Но в общем плане работа нашего университета как головного образовательного учреждения является очень продуктивной, очень полезной и эффективной ... и очень авторитетной на всем северо-западе» (Р.20, медицинское учреждение).

Хотя конечно, необходимо отметить, что среди первой группы есть и те, чье позитивное мнение о репутации ПетрГУ распространяется только на масштабы Карелии, но в масштабах России (в первую очередь, в сравнении со столичными вузами) у него не такая хорошая репутация:

«ПетрГУ – крупнейший университет в Карелии, один из лучших, я считаю, хотя если рассматривать в целом репутацию по России, то не все так гладко – неоднократно слышал, что в Питере не берут юристов с образованием ПетрГУ. Престижно ли поступать? Смотря с чем сравнивать, естественно есть вузы намного престижней ПетрГУ, но для нашего города он является наиболее престижным…» (Р.22, производственное предприятие).

Есть и другая группа мнений, которое, правда, разделяет меньшинство. Они не считают репутацию ПетрГУ достаточно хорошей:

«Я думаю не совсем. Даже своего старшего сына я... мм, не рекомендую ему поступать в наш ВУЗ, я рекомендовал, мы даже ездили, смотрели вуз Санкт-Петербурга» (Р. 26, производственное предприятие).

Заключение

Опрос работодателей выпускников ПетрГУ показал достаточно высокую оценку качества получаемого образования в университете. Подавляющее большинство респондентов указывают на высокий уровень теоретической подготовки студентов, развитость коммуникативных способностей, умения работать с информацией, с новыми информационными технологиями. В то же время, работодатели в один голос говорят о необходимости усиливать практическую составляющую подготовки выпускников, при этом, в качестве одного из объяснений этого называют специфику организации необходимость адаптироваться к ней. При наличии базы знаний и желания учиться эта проблема решается довольно быстро – через наработку практического опыта. Большинство работодателей заинтересованы в выпускниках университета, конечно, предъявляя при этом ряд требований: хорошая подготовка, мотивированность адаптироваться к условиям организации, учиться и развивать свои профессиональные навыки. Отдельно стоит отметить мнение директоров и завучей образовательных учреждений: выпускникам университета не хватает педагогических знаний, хотя это объективно и вполне объяснимо – хорошая педагогическая подготовка возможна лишь в рамках педагогической специализации. Работодатели, в подавляющем большинстве, заинтересованы в сотрудничестве с университетом – и в качестве мест практики (что позволяет подыскивать кадры для организации, и, в перспективе, легче организовывать процесс адаптации молодого специалиста), и в рамках организации образовательных программ – для учащихся, для персонала, для студентов. Оценка двухуровневой образовательной системы на сегодняшний момент достаточно поверхностна, «со стороны», поскольку работодатели еще не сталкивались с выпускниками-бакалаврами. К тому же, медицинские учреждения эта реформа не затронет. Репутация ПетрГУ работодателями оценивается достаточно высоко, по крайней мере, в Карелии. В целом, мнение работодателей, как потребителей образовательных услуг университета, представляется очень важным при оценке качества образования, опросы следует продолжать, сотрудничая при этом с отдельными факультетами для формирования списков потенциальных респондентов и анализа полученных данных, а также, необходимо детализировать тематику опросов, для получения более глубинной информации.