Министерство культуры Кировской области
Кировское областное государственное
профессиональное образовательное бюджетное учреждение
«Кировский колледж музыкального искусства им. И.В. Казенина»

Подписано: КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КИРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МУЗЫКАЛЬНОГО ИСКУССТВА ИМ. И.В. КАЗЕНИНА"
DN: cn=КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КИРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МУЗЫКАЛЬНОГО ИСКУССТВА ИМ. И.В. КАЗЕНИНА", c=RU, o=КИРОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КИРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МУЗЫКАЛЬНОГО ИСКУССТВА ИМ. И.В. КАЗЕНИНА", email=knyazev43@yandex.ru
Дата: 2026.11.19 11:53:28 +03'00'

Анализ анкетирования работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы среднего профессионального образования

Киров,
2026 г.

В соответствии со статьёй 97 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о внутренней системе оценки качества образования в КОГПОБУ «Кировский колледж музыкального искусства им. И.В. Казенина», утверждённым приказом от 31.08.2026 № 189-од, в период с 15 по 30 октября 2026 года было проведено анкетирование работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы среднего профессионального образования.

Анкетирование проводилось среди работодателей, трудоустроивших выпускников колледжа в течение последних пяти лет. Оно было направлено на выявление мнения работодателей о качестве образования в колледже и определение перспективных, с точки зрения респондентов, направлений взаимодействия работодателей и колледжа, обеспечивающих повышение качества подготовки молодых специалистов.

Анкетирование работодателей было организовано в электронной форме с помощью сервиса «Яндекс.формы». Анкета включала 17 вопросов закрытого и открытого типов, охватывающих основные аспекты подготовки выпускников и взаимодействия работодателей с колледжем: оценку уровня теоретической и практической подготовки выпускников, их профессионально-личностных качеств, удовлетворённость сотрудничеством с колледжем, готовность к участию в независимой оценке качества реализации образовательных программ, а также достаточность закрытия потребности работодателей в вакансиях. Завершал анкету открытый вопрос с предложениями и пожеланиями по улучшению качества подготовки специалистов.

Ответы на большинство вопросов оценивались по шкале удовлетворённости («полностью удовлетворён», «скорее удовлетворён», «скорее не удовлетворён», «полностью не удовлетворён»); часть вопросов предполагала выбор одного из вариантов ответа, вопрос о предложениях и пожеланиях – свободный ответ. Результаты обрабатывались в количественном (процентное распределение ответов) и качественном (анализ открытых ответов) форматах.

В анкетировании приняли участие 30 работодателей из Кирова и Кировской области, среди которых: 19 детских школ искусств (64%), 7 детских музыкальных школ (23%) и 4 учреждения культуры (13%).

1. МБУ ДО «Вятская детская школа искусств» г. Кирова
2. МБУ «Дом культуры «Лянгасово»
3. МАУ «Дворец культуры "Космос»
4. МКУ ДО «Детская школа искусств с.Бобино»

5. МБУ ДО «Детская школа искусств пгт. Восточный» Омутнинского района
6. МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 4» г. Кирова
7. МБОО ДО ««Детская школа искусств г. Лузы» Кировской области.
8. МБУ ДО «Детская школа искусств «Фольклорная» г. Кирова
9. МБУ ДО «Детская школа искусств им. Н.П. Жуйкова» Нолинского района
10. МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 2» г. Кирова
11. МБОУ ДО «Детская школа искусств № 11» г. Кирова
12. МБУ ДО «Дворец культуры поселка Дороничи»
13. МБУ ДО «Детская школа искусств пгт Песковка» Омутнинского района
14. МБУ ДО «Детская школа искусств г. Омутнинска»
15. МБУ ДО «Детская школа искусств пгт Лебяжье»
16. МБУ ДО «Детская школа искусств «Рапсодия» г. Кирова
17. МКОУ ДО «Детская школа искусств г. Кирс» Верхнекамского района
18. МБОУ ДО «Лёвинская детская школа искусств» Оричевского муниципального округа
19. МБОУ ДО «Детская школа искусств г. Котельнича»
20. МБУ ДО «Белохолуницкая детская школа искусств»
21. МКОУ ДО «Верхошижемская детская музыкальная школа»
22. Детская музыкальная школа КОГПОБУ «ККМИ имени И.В. Казенина»
23. МБУ ДО «Детская школа искусств г.Советска»
24. МБОУ ДО «Оричевская детская музыкальная школа»
25. МБУ ДО «Первая детская музыкальная школа» г. Кирова
26. МБУ ДО «Радужнинская детская школа искусств» г. Кирова
27. МКУ ДО «Ильинская детская музыкальная школа» Слободского района
28. МКУ ДО «Детская школа искусств им. Ф.И.Шаляпина» пгт Кумены
29. МКОУДО «Мурыгинская детская школа искусств» Юрьянского района
30. КОГАУК «Областной Дом народного творчества»

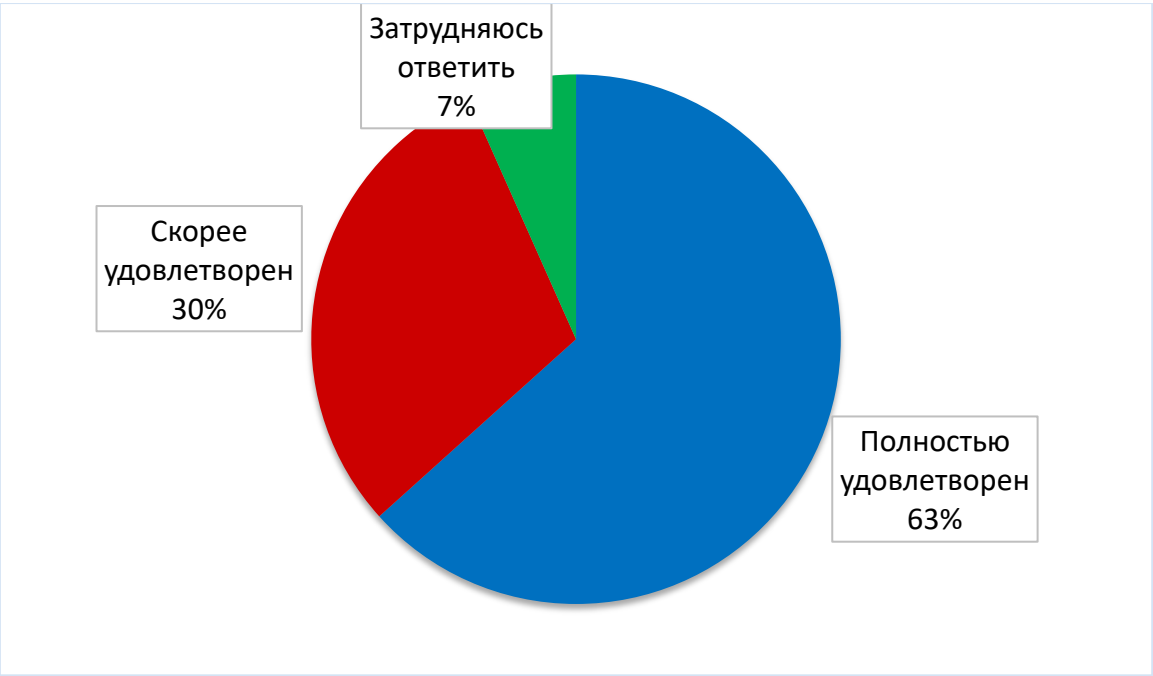
Наибольше количество трудоустроенных за последние 5 лет выпускников колледжа выявлено в следующих учреждениях:
1. МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 4» г. Кирова (8 выпускников).
2. МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 2» г. Кирова (8 выпускников).
3. МБУ ДО «Первая детская музыкальная школа» г. Кирова (6 выпускников).

Распределение по специальностям.

Наиболее востребованными у работодателей являются выпускники отделений Инструментальное исполнительство (Фортепиано) и Сольное и хоровое народное пение.

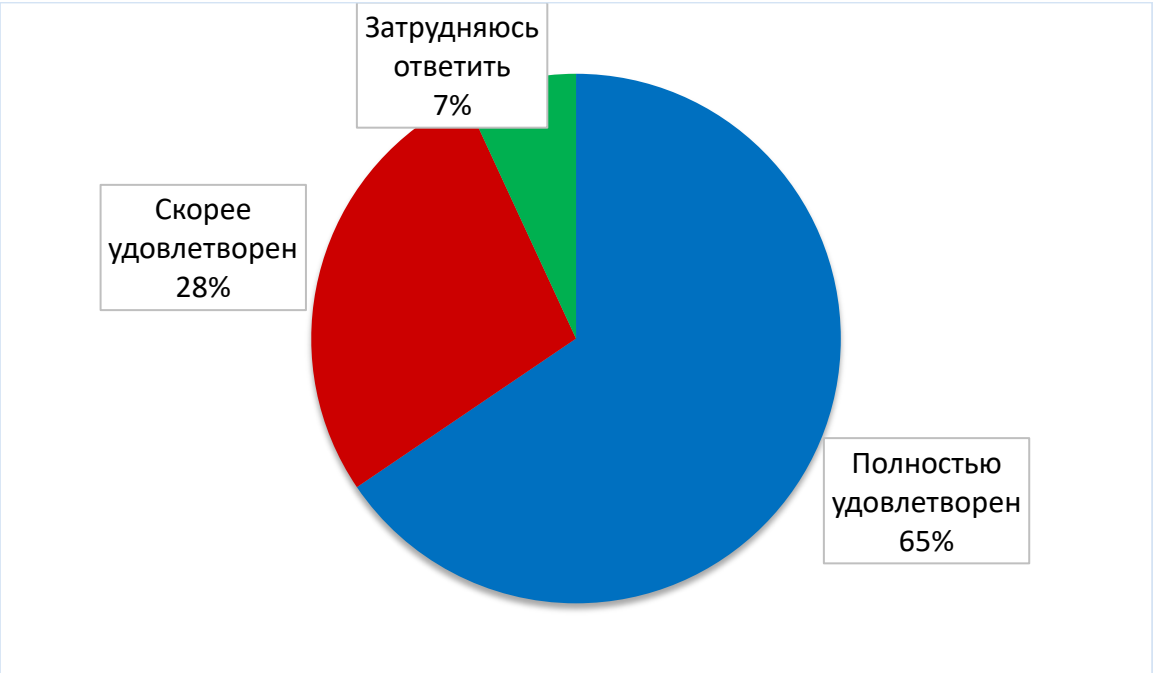


1. Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретической подготовки выпускников?



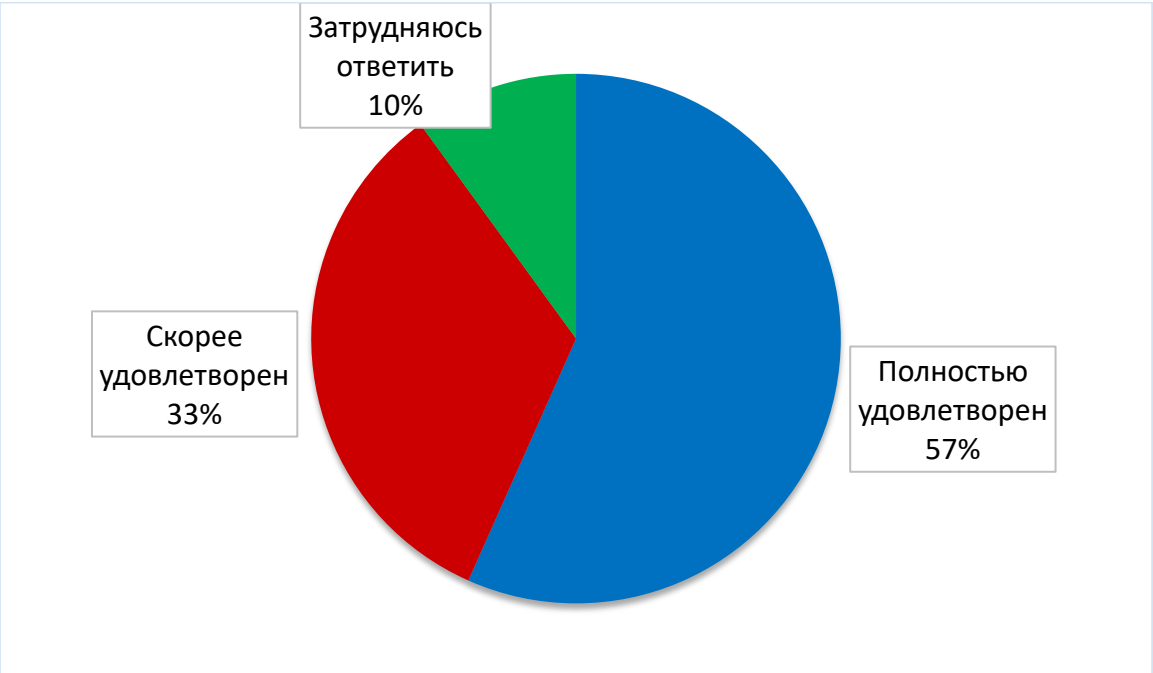
Респонденты отметили высокий уровень теоретической подготовки выпускников (полностью удовлетворен – 63%, скорее удовлетворен – 30%).

2. Насколько Вы удовлетворены уровнем практической подготовки выпускников?



Респонденты отметили высокий уровень практической подготовки выпускников (полностью удовлетворен – 65%, скорее удовлетворен – 28%).

7. Насколько Вы удовлетворены способностью к адаптации выпускников в организации?



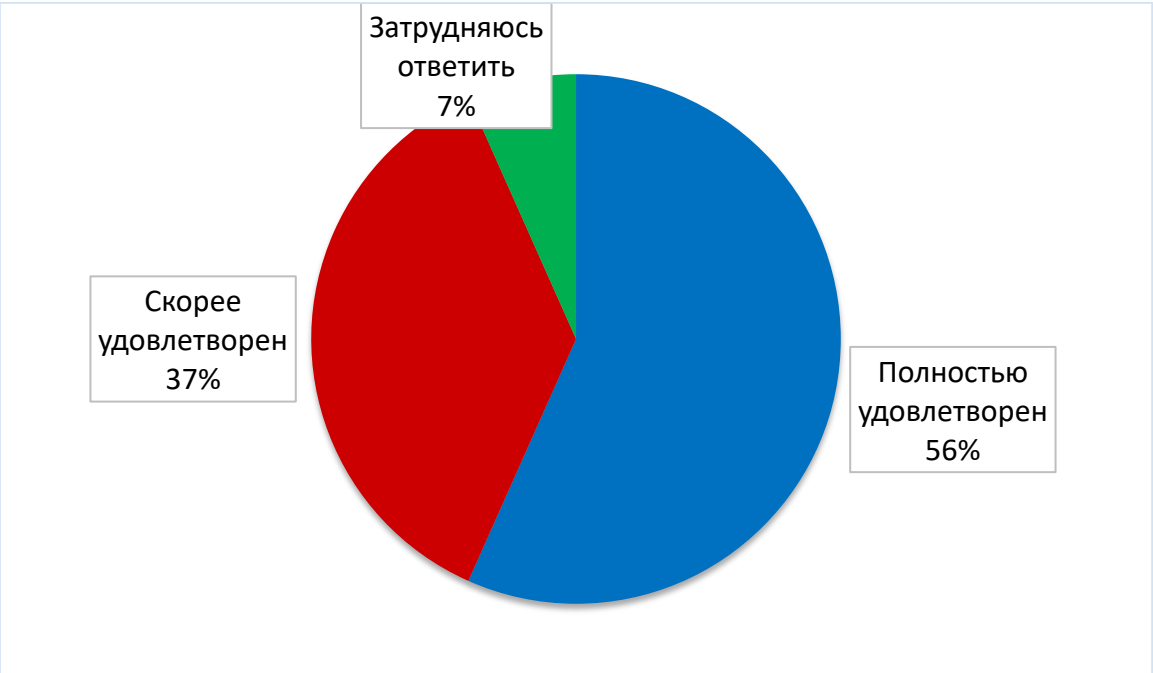
Более половины респондентов (57%) полностью удовлетворены способностью к адаптации выпускников на рабочем месте.

8. Насколько Вы удовлетворены дисциплиной и исполнительностью выпускников?



Удовлетворенность дисциплиной и исполнительностью выпускников колледжа также отметили более 90% работодателей (полностью удовлетворен – 67%, скорее удовлетворен – 27%).

9. Насколько Вы удовлетворены коммуникативными качествами выпускников?

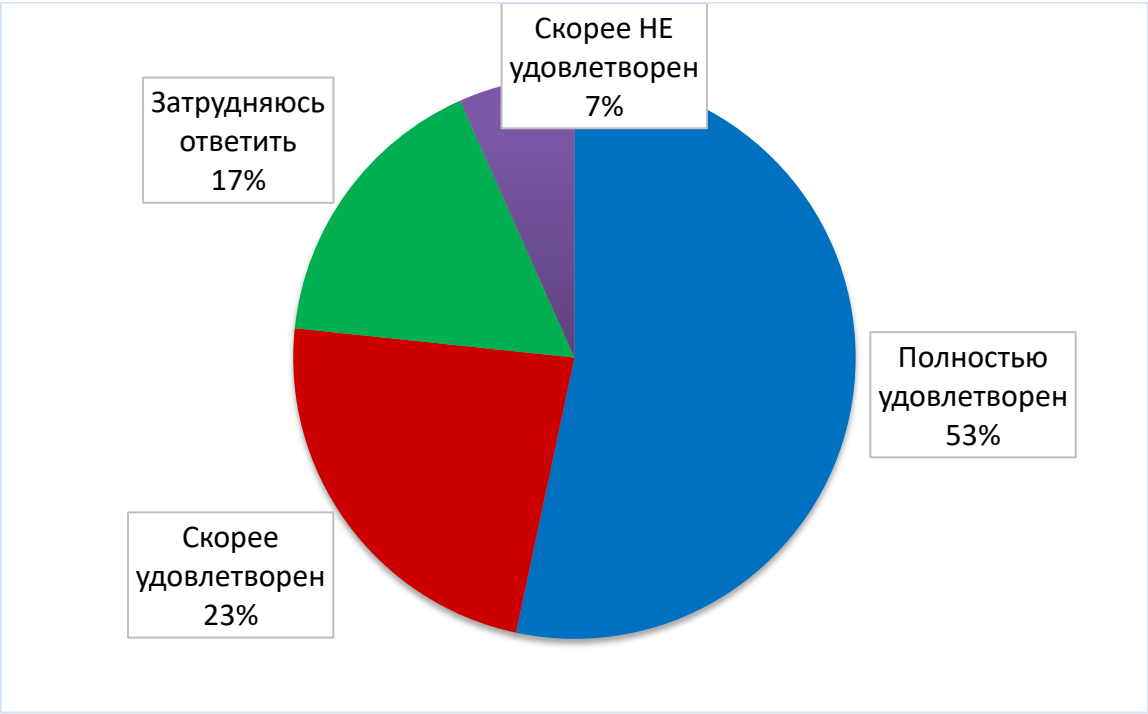


10. Насколько Вы удовлетворены способностью выпускников к самообразованию?



Удовлетворенность способностью выпускников к самообразованию отметили 90% работодателей (полностью удовлетворен – 53%, скорее удовлетворен – 37%).

11. Насколько Вы удовлетворены сотрудничеством с колледжем?

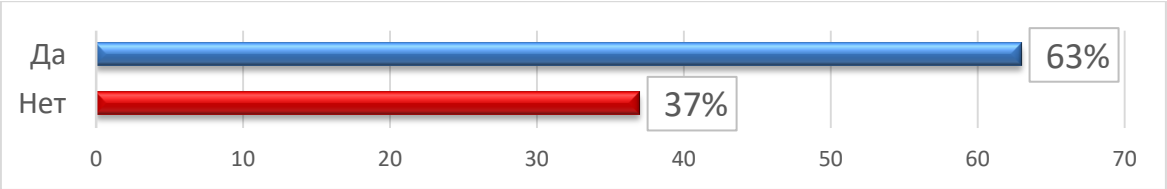


76% респондентов удовлетворены сотрудничеством с колледжем, противоположного мнения придерживаются всего 7%. Затруднились ответить 17% - это самый высокий показатель среди отвечавших.

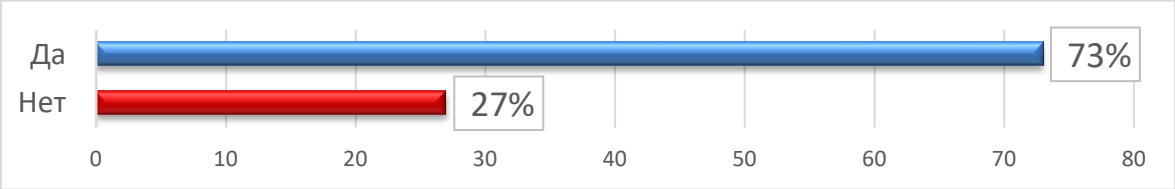
Практика

Следующий раздел посвящен взаимодействию работодателей с обучающимися и колледжем по вопросу прохождения практики.

12. Принимаете ли Вы обучающихся колледжа на практику?



13. Трудоустраиваете ли Вы обучающихся по итогам прохождения практики?



63% работодателей принимают обучающихся колледжа на практику, 37% — не принимают. Респондентам, привлекающим обучающихся к практической подготовке, был задан уточняющий вопрос о трудоустройстве по итогам практики: 73% из них трудоустраивают обучающихся, прошедших практику в их учреждении.

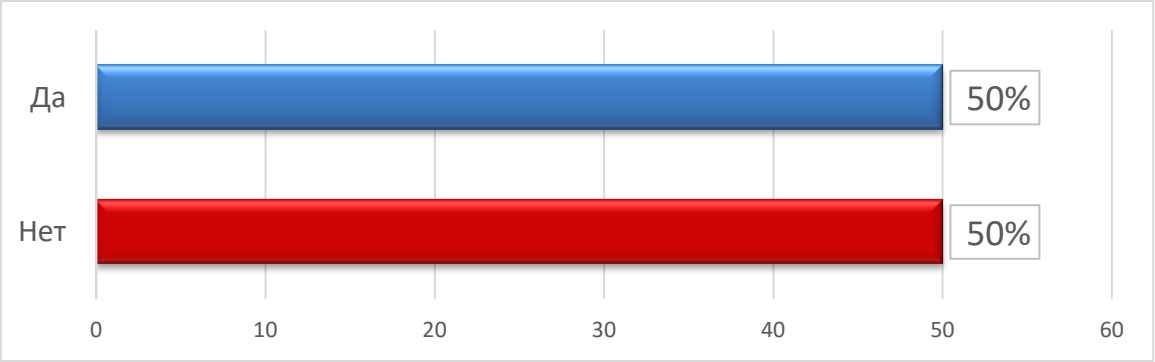
14. В каких формах независимой оценки качества реализации образовательных программ и подготовки специалистов Вы готовы участвовать?



40% работодателей выразили готовность предоставлять базы практической подготовки; 17% — участвовать в проведении государственной итоговой аттестации, по 7% — в разработке образовательных программ и проведении экзаменов по профессиональным модулям. Затруднились ответить 50%

респондентов. Высокая доля затруднившихся с ответом отражает недостаточную информированность работодателей о возможных формах участия в независимой оценке качества.

15. В достаточной ли мере выпускники колледжа закрывают потребность в Ваших вакансиях?



Результаты опроса свидетельствуют о сохраняющейся потребности учреждений в выпускниках колледжа: работодатели готовы участвовать в подготовке специалистов, в первую очередь предоставляя базы практической подготовки.

16. Ваши предложения и пожелания по улучшению качества подготовки специалистов

Анализ открытых ответов показывает, что работодатели видят три приоритета в совершенствовании подготовки специалистов:

1) Цифровая подготовка: работодатели ждут от выпускников уверенной работы с аудио- и нотными редакторами и профессиональным оборудованием и предлагают закрепить это в учебном плане отдельными модулями.

2) Готовность к самостоятельной и проектной работе (например, создание концертных программ).

3) При подготовке пианистов работодатели просят сделать особый акцент на развитие навыка чтения с листа и на методике преподавания фортепиано; для будущих преподавателей теоретических дисциплин необходимо уделить большее внимание методике преподавания сольфеджио.

Отдельно работодатели указали на кадровую проблему территорий, удалённых от областного центра: в связи с удалённостью учреждения от областного центра выпускники колледжа не рассматривают работу в таких организациях, и вакансии остаются незакрытыми.

Анализ результатов анкетирования

Качество подготовки выпускников. Работодатели высоко и равнозначно оценили обе составляющие подготовки выпускников: совокупная удовлетворённость уровнем теоретической подготовки составила 93% (полностью удовлетворён – 63%, скорее удовлетворён – 30%), уровнем практической подготовки – также 93% (полностью удовлетворён – 65%, скорее удовлетворён – 28%). Это свидетельствует о том, что выпускники демонстрируют не только академические знания, но и реальный исполнительский и практический уровень, востребованный в учреждениях культуры и образования.

Профессионально-личностные качества. Работодатели высоко оценили личностные и деловые качества выпускников: дисциплина и исполнительность получили 94% совокупной удовлетворённости (полностью удовлетворён – 67%, скорее удовлетворён – 27%), способность к самообразованию – 90% (полностью удовлетворён – 53%, скорее удовлетворён – 37%). Несколько скромнее оценка способности к адаптации на рабочем месте: 57% работодателей выбрали вариант «полностью удовлетворён». Это ожидаемый результат: адаптация к конкретному учреждению – регламентам, коллективу, самостоятельной работе с группами – осваивается уже на практике и в первые месяцы работы. Зоной роста остаётся усиление практико-ориентированных форм подготовки, приближающих учебный процесс к реальным условиям работы в учреждениях культуры и образования.

Сотрудничество и практика. Сотрудничеством с колледжем удовлетворены 76% работодателей. 17% работодателей затруднились оценить сотрудничество с колледжем, что объясняется, по всей видимости, отсутствием устойчивых форм взаимодействия и необходимости их расширения. Более половины опрошенных работодателей предоставляют базы практики обучающимся колледжа. Практика подтвердила свою роль как действенного механизма трудоустройства: подавляющее большинство работодателей, принимающих практикантов, трудоустраивают их по завершении обучения. Таким образом, взаимодействие с работодателями в рамках практики следует рассматривать как один из ключевых факторов успешного трудоустройства выпускников и направления для дальнейшего развития сотрудничества

Сильные стороны. Прежде всего, это устойчиво высокая оценка качества подготовки: теоретическая и практическая составляющие получили равнозначно высокие показатели удовлетворённости (по 93%), что подтверждает сбалансированность образовательного процесса — выпускники демонстрируют как академические знания, так и практический исполнительский уровень, востребованный в учреждениях культуры и образования. Работодатели высоко оценили и личностно-деловые качества выпускников: дисциплину и исполнительность (94% совокупной удовлетворённости), способность к самообразованию (90%). Дополнительным сильным фактором выступает практика как механизм трудоустройства: более половины работодателей предоставляют базы практики, и подавляющее большинство принимающих практикантов трудоустраивают их по завершении обучения.

Зоны роста. Усиление практико-ориентированных форм подготовки для развития способности выпускников к адаптации на рабочем месте; расширение круга баз практики и вовлечение в сотрудничество работодателей, не участвующих в подготовке обучающихся; учёт содержательных запросов работодателей при формировании отдельных компетенции при реализации программ подготовки специалистов среднего звена.

Результаты анкетирования свидетельствуют о высоком уровне удовлетворённости работодателей качеством подготовки выпускников колледжа и о сложившихся механизмах взаимодействия колледжа с учреждениями-работодателями.