

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

**ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**ПРИКАЗ**

О подведении итогов проведения маркетинговых исследований требований

работодателей к качеству подготовки как основания разработки вариативной части основных профессиональных образовательных программ

г. Ханты-Мансийск

« 13 » мая 2011 г. № 373

На основании статей 7, 9 Федерального закона «Об образовании» от 10.07.1999 №3266-1, в соответствии с приказами об утверждении и введении в действие федеральных государственных образовательных стандартов начального и среднего профессионального образования, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации, с приказами Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 17.03.11 № 185 «О Порядке установления статуса «Ресурсный центр» в отношении учреждений профессионального образования», от 27.04.11 № 311 «Об установлении статуса «Ресурсный центр» в отношении учреждений профессионального образования», в целях создания рабочей группы по обобщению результатов апробации комплекта методического обеспечения проведения маркетинговых исследований в 2010-2011 году:

ПРИКАЗЫВАЮ**:**

1. Создать на базе Ресурсного центра «Региональный информационно-методический центр развития профессионального образования» рабочую группу по обобщению результатов апробации комплекта методического обеспечения проведения маркетинговых исследований в 2010-2011 году.

2. Директору бюджетного учреждения среднего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Югорский политехнический колледж» (Л.А. Ростовцева) назначить руководителем рабочей группы директора Ресурсного центра «Региональный информационно-методический центр развития профессионального образования» О.А. Новикову.

3. Подготовить сводный аналитический отчет по результатам апробации комплекта методического обеспечения проведения маркетинговых исследований в 2010-2011 году в срок до 08 июня 2011 года.

4. Руководителям учреждений начального и среднего профессионального образования автономного округа в срок до 1 июня 2011 г. предоставить в отдел профессионального образования (М.Г. Шалунова):

1. Данные о результатах маркетинговых исследований, проведенных в 2010 – 2011 году по проблеме изучения требований работодателей к качеству подготовки обучающихся согласно приложению 1 к настоящему приказу.
2. Образцы используемого инструментария исследования (анкеты, опросные листы, план бесед, интервьюирования и т.д.), по которым проводилось исследования.
3. Аналитический отчет о результатах исследования, заверенный руководителем ОУ согласно приложению 2 к настоящему приказу.
4. Программа маркетинговых исследований (при наличии).

Отдел профессионального образования (М.Г. Шалунова) оставляет за собой право в любой момент потребовать от образовательных учреждений заполненные работодателями анкеты, опросные листы.

5. Отделу профессионального образования (М.Г. Шалунова) обеспечить координацию работы по подведению итогов апробации и взаимодействие с Региональный информационно-методическим центром развития профессионального образования.

6. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора Департамента В.А. Безуевскую.

И.о. директора Департамента В.А. Безуевская

Приложение 1 к приказу

Депобразования и молодежи Югры

от «13» мая 2011 г. № 373

Данные о проведении маркетинговых исследований требований работодателей

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профиль (согласно приказу №371 от 12.05.2011) | Код УГС | Код и наименование ОПОП\* | Наименование организации (предприятия), на котором проводилось исследование | Дата проведения исследования\*\* | Методика проведения исследования и инструментарий\*\*\* | ФИО проводившего исследование | Респондент (должность и ФИО) | Перечень выявленных дополнительных требований (компетенций)\*\*\*\* |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | ИТ-технологии и автоматизация производства | 090000, 220000, 230000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | Строительство и землеустройство | 120000, 270000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | Металлургия, металлобработка и машиностроение, приборостроение | 150000, 200000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 4 | Лесное хозяйство, природообустройство, безопасность жизнедеятельности | 250000, 270000, 280000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 5 | Транспортные средства, технологические машины и оборудование | 150000, 180000, 190000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 6 | Потребительский рынок, сфера услуг | 030000, 080000, 100000, 260000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 7 | Социально-педагогическая сфера | 040000, 050000, 070000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 8 | Геология и разведка полезных ископаемых, химические и биотехнологии | 130000, 240000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 9 | Электроэнергетика и радиоаппаратостроение | 140000, 270000, 200000 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 10 | Здравоохранение | 060100 |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

\*.В форму внести все основные профессиональные программы начального и среднего профессионального образования согласно приложению в лицензии. В случае отсутствия информации о проведении исследований за указанный период (2010-2011) указать в столбце 5, что исследование не проводилось.

\*\* Дата указывается в формате «месяц. год» (например, 05.2010).

\*\*\*Образцы всего указанного в столбце инструментария приложить в электронном виде.

\*\*\*\* Пояснения по поводу выявленных дополнительных требований (компетенций, соответствующих квалификаций) приводятся в аналитическом отчете. Аналитический отчет утверждается руководителем ОУ.

Приложение 2 к приказу

Депобразования и молодежи Югры

от «13» мая 2011 г. № 373

**Рекомендации**

**по подготовке аналитических отчетов (объем – 3-5 страниц)**

Структура аналитического документа предполагает форму аналитического отчета по результатам исследования. Отчет включает описание всех основных этапов опроса:

– введение;

– процедурно-методический раздел;

– аналитический раздел;

– заключение.

В отчет также включают приложения. Для обработки информации может быть предложен пошаговый алгоритм анализа.

Введение включает в себя характеристику ситуации по данной образовательной программе в ОУ (спрос в территории, образовательные потребности, проблемы набора, реализации), и, как следствие, определение объекта, предмет, цели и задача опроса по данной профессии/специальности. Необходимо определить состав и содержания анализа, методы сбора информации и классифицировать информацию по источникам и достоверности. Объем введения не должен превышать страницы.

Процедурно-методический раздел включает в себя структурно-функциональное описание объекта анализа, фиксацию результатов исследования, в частности, объем, расчет и обоснование выборки в сравнении, сколько планировалось провести и проведенных по факту:

– количество опрошенных предприятий,

– количество респондентов.

В случае замены предприятий, необходимо указать причины замены, в том числе причины отказов от взаимодействия.

Рекомендуется в заключении отметить, насколько соблюдалась процедура опроса: сроки, график, методика и т.д., и требует ли коррекции организация опроса.

Процедурно-методический раздел сопровождается приложениями: программы исследования (с перечнем респондентов и датами проведения); опросные листы.

Аналитический раздел является основным и включает в себя интерпретацию данных и выявление причинно-следственных связей.

Интерпретацию данных целесообразно начать с краткой характеристики предприятий. Если в опросе были задействованы структурные подразделения одного крупного предприятия, то тогда необходимо дать именно характеристику этого предприятия в целом.

Вторым наиболее важным моментом для анализа потребности в умениях является кадровая политика предприятий данной отрасли. Необходимо сделать вывод о характерных тенденциях кадровой политики предприятий, участвовавших в опросе.

Следующим шагом является установления факта соответствия предприятий, участвовавших в опросе, тем показателям, по которым проводилось ранжирование до начала опроса, в частности, по таким показателям как инновационность и уникальность. Необходимо определить степень соответствия предполагаемого и действительного состояния предприятия. Это позволит в дальнейшем сделать вывод о целесообразности включения данных этих опросных листов в сводные таблицы, а результатов обработки опросных листов в общую выборку, а также установить характерные тенденции на предприятиях профиля, касающиеся направлений инноваций и модернизации производства и технологического процесса. Необходимо также определить уровень инноваций, и каких именно компонентов технологического процесса касаются, больше всего, данные инновации.

Для выявления потребности в кадрах можно дать характеристику кадрового потенциала предприятий в следующих аспектах сравнительно:

– краткая характеристика фактического состояния кадров по поло-возрастным признакам, уровню квалификации, а также степени старения кадров;

– краткая характеристика востребованности кадров по должностям, и формальным признакам, как в настоящий момент, так и на перспективу.

Работа с результатами опроса предполагает анализ качественной информации, позволившей бы дать характеристику качественных требований работодателей к кадрам по спектру выполняемых функций и видов деятельности по профессии, в частности:

– требования к умениям;

– требования к профессионально-значимым качествам личности;

– оценка значимости ключевых компетенций.

Это позволит сделать выводы о перспективах развития профессии, а также об изменении статуса профессии в социуме и изменении содержания профессиональной деятельности в зависимости от изменений технологического процесса. Важно также соотнести перечень существующих должностей (рабочих мест) и присваиваемых квалификаций по данной профессии/специальности. Это позволит сделать вывод о степени соответствия представления работодателей и нормированного представления о профессии. Обязателен перечень выявленных дополнительных требований к качеству подготовки (по возможности согласовать с работодателем).

Для оценки объективности полученных результатов и установления в дальнейшем связей с данным работодателем важно знать, как он оценивает результаты деятельности образовательного учреждения по подготовке кадров. Для этого необходимо установить факт наличия работающих выпускников ОУ по данной профессии и оценку выпускников данным работодателем. Важно также знать насколько воспринимается как значимая возможность совместной деятельности предприятия и ОУ в повышении квалификации кадров предприятия и в процессе обучения. Это, в свою очередь, позволит сделать вывод об отношении к ОУ НПО и СПО, росте или падении потенциальной заинтересованности работодателя в дальнейшем взаимодействии.

В заключении можно дать характеристику (типологию) групп работодателей, участвовавших в опросе. Закончить аналитический отчет целесообразно описанием проблем, возникших во время проведения исследования, а также способов их решения. Следует также высказаться о качестве опросного листа, и внести предложения по его коррекции, а также по вопросам методики и организации проведения опроса на предприятиях данного типа и внести предложения по ее коррекции. В заключении необходимо определить степень достижения целей анализа и дать оценку собственной деятельности по проведению исследования в следующих аспектах:

– как было организовано исследование;

– качество методической деятельности по подготовке опроса, в частности, по подготовке интервьюеров и инструментария опроса;

– качество проведенных опросов и заполненных опросных листов (деятельность интервьюеров);

– качество обработки и анализа информации;

– качество собранной информации (объективность, достоверность, надежность, прагматичность, полезность).

Аналитический отчет утверждается руководителем ОУ.

Необходимо помнить, что качественный анализ позволит вам обосновать вариативную часть основных профессиональных образовательных программ.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

к приказу Департамента образования и молодежной политики автономного округа

«Об экспертизе основных профессиональных образовательных программ начального и среднего профессионального образования»

от 13 мая 2011 года № 373

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность, Ф.И.О. | Дата, подпись | Замечания, примечания |
| Начальник правового отдела  **М.Н. Попова/**  Консультант правового отдела  **Н.А. Самолданова** |  |  |
| Начальник отдела профессионального образования  **М.Г. Шалунова** |  |  |

Исполнитель:

главный специалист отдела профессионального образования

Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры

Майорова Ольга Сергеевна

т.(3467)32-20-99