

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Мордовский государственный педагогический  
университет имени М.Е. Евсевьева»

**Информация**  
**о результатах опросов работодателей**  
**об удовлетворенности качеством образования**  
**по образовательной программе высшего образования**  
**44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование**  
(код, наименование специальности / направления подготовки)

**Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике**  
(направленность / профиль / специализация)

**в Мордовском государственном педагогическом университете**  
**имени М.Е. Евсевьева за 2025 год**

В рамках проведения мероприятий внутренней системы оценки качества образования с целью получения информации об удовлетворенности качеством образования и совершенствования содержания и условий осуществления образовательной деятельности в Мордовском государственном педагогическом университете имени М. Е. Евсевьева (далее – МГПУ, университет) в 2025 году был проведен опрос работодателей – представителей профильных организаций, участвующих в реализации и (или) предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ.

*Сведения о периоде, на протяжении которого осуществлялся опрос*

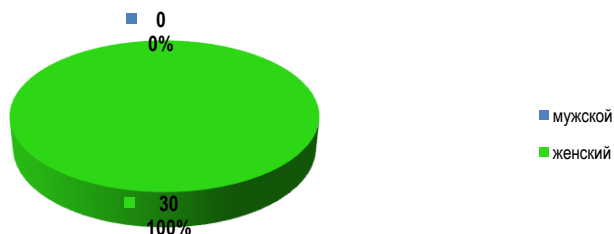
Опрос проводился в период с 11.11.2025 г. по 11.12.2025 г.

*Сведения об использованных формах проведения опроса*

Опрос проводился в электронной форме.

**Характеристика участников опроса по образовательной программе по направлению подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике**

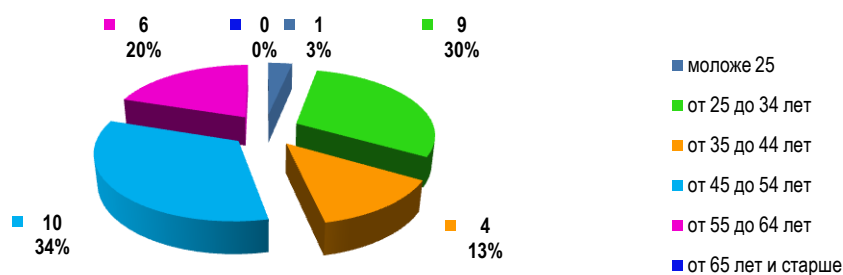
В опросе работодателей по программе магистратуры по направлению подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике приняли участие **30** респондентов, из них 30 чел. (100%) – женского пола и 0 чел. (0%) – мужского пола (рис. 1).



**Рис. 1** Распределение респондентов по полу

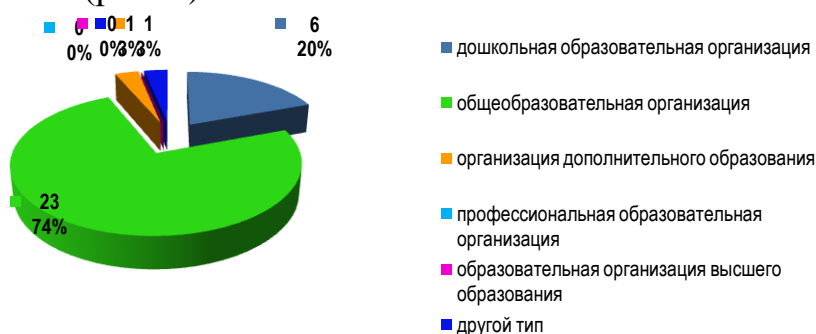
Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	1 (3%)
от 25 до 34 лет	9 (30%)
от 35 до 44 лет	4 (13%)
от 45 до 54 лет	10 (34%)
от 55 до 64 лет	6 (20%)
от 65 лет и старше	–



**Рис. 2** Распределение респондентов по возрасту

Распределение респондентов по типу организации, которую представляют работодатели (рис. 3):



**Рис. 3** Распределение респондентов по типу организации, которую они представляют

Соотношение численности работодателей в разрезе регионов нахождения организации представляется следующим образом:

– Республика Мордовия – 30 (100%).

100% опрошенных являются представителями организаций, находящихся в Республике Мордовия, 0% являются представителями организаций, находящихся в иных субъектах Российской Федерации.

Соотношение численности работодателей, принявших участие в опросе, в разрезе районов Республики Мордовия представляется следующим образом:

– городской округ Саранск – 27 (91%);

– Краснослободский район – 1 (3%);

– Ромодановский муниципальный район – 1 (3%);

– Рузаевский район – 1 чел. (3%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. ГБОУ РМ «Саранская общеобразовательная школа для детей с ОВЗ» (Республика Мордовия, г. Саранск);

2. Муниципальное общеобразовательное учреждение городского округа Саранск «Центр образования № 15 «Высота» имени Героя Советского Союза М.П. Девятаева» (Республика Мордовия, г. Саранск);

3. ГБОУ РМ «Саранская общеобразовательная школа-интернат для детей с нарушениями слуха» (Республика Мордовия, г. Саранск);

4. МОУ «Ялгинская СОШ» (Республика Мордовия, г. Саранск);

5. MAOY «COШ №10» (Республика Мордовия, г. Саранск);

6. MOY г.о. Саранск «Центр образования «Тавла» - Средняя общеобразовательная школа №17» (Республика Мордовия, г. Саранск);

7. МОУ «СОШ №2» (Республика Мордовия, г. Саранск);
8. МОУ «СОШ №11» (Республика Мордовия, г. Саранск);
9. МОУ «СОШ №22» (Республика Мордовия, г. Саранск);
10. МОУ «СОШ №28» (Республика Мордовия, г. Саранск);
11. МОУ «СОШ №32» (Республика Мордовия, г. Саранск);
12. МОУ «СОШ №41» (Республика Мордовия, г. Саранск);
13. МОУ «Лицей №25 имени Героя Советского Союза В. Ф. Маргелова» (Республика Мордовия, г. Саранск);
14. МОУ «Лицей №26» (Республика Мордовия, г. Саранск);
15. МБОУ «Красноузельская основная общеобразовательная школа» (Республика Мордовия, Ромодановский муниципальный район);
16. Русская классическая школа «Гимназика» (Республика Мордовия, г. Саранск);
17. МДОУ «Детский сад № 65 компенсирующего вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);
18. МДОУ «Детский сад № 91 компенсирующего вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);
19. МДОУ «Детский сад №97 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);
20. МДОУ «Детский сад №125 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);
21. МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» Рузаевского муниципального района структурное подразделение «Детский сад №10 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Рузаевка);
22. МБДОУ «Краснослободский детский сад комбинированного вида «Улыбка»» Краснослободского муниципального района Республики Мордовия (Республика Мордовия, г. Краснослободск);
23. МУ «ТПМПК» (Республика Мордовия, г. Саранск).

Среди респондентов 30% занимают руководящие должности в организациях, 70% – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 6 (20% – педагог-психолог), 15 (50% – учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед))).

### **Анализ полученных результатов**

Вопрос 3. Укажите средний возраст сотрудников организации, которую Вы представляете.

Работодатели, принявшие участие в опросе об удовлетворенности качеством образования по образовательной программе по направлению подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 5 (17%) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 15 (50%) респондентов;

- от 45 до 49 лет – указали 2 (6%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указали 5 (17%) респондентов;
- более 55 лет – указали 3 (10%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

30 (100%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ и 0 (0%) указали на отсутствие выпускников МГПУ в организации.

Вопрос 5. Укажите число трудоустроенных в организацию выпускников МГПУ в целом в настоящее время.

Анализ данных о количестве трудоустроенных выпускников университета позволяет констатировать, что 100% работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом указывают их количество более 500 (от 1 до 50), 0% работодателей указали на отсутствие в организации выпускников МГПУ.

Вопрос 6. Какое количество выпускников МГПУ трудоустроено в организацию в 2025 году?

Статистические данные о трудоустройстве в 2025 году выпускников МГПУ представлены на диаграмме (рис. 4):

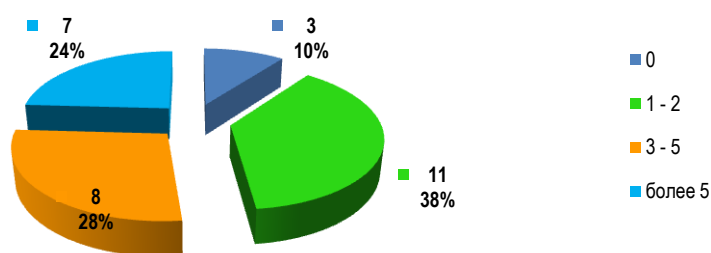


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 2025 году количество выпускников МГПУ трудоустроенных в организации составляет 90%.

Вопрос 7. Трудоустроены ли в организацию выпускники, освоившие образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения?

20 работодателей (77%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 1 (4%) работодатель указал, что не является до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ (рис. 5).

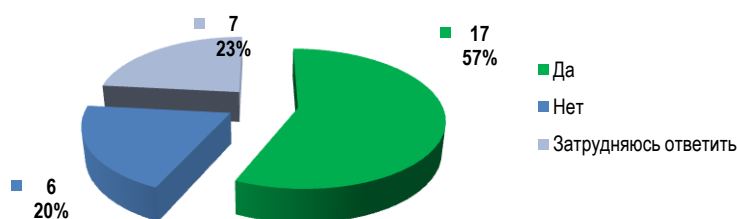


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

Вопрос 8. Намерена ли организация, которую Вы представляете, принимать выпускников МГПУ на работу?

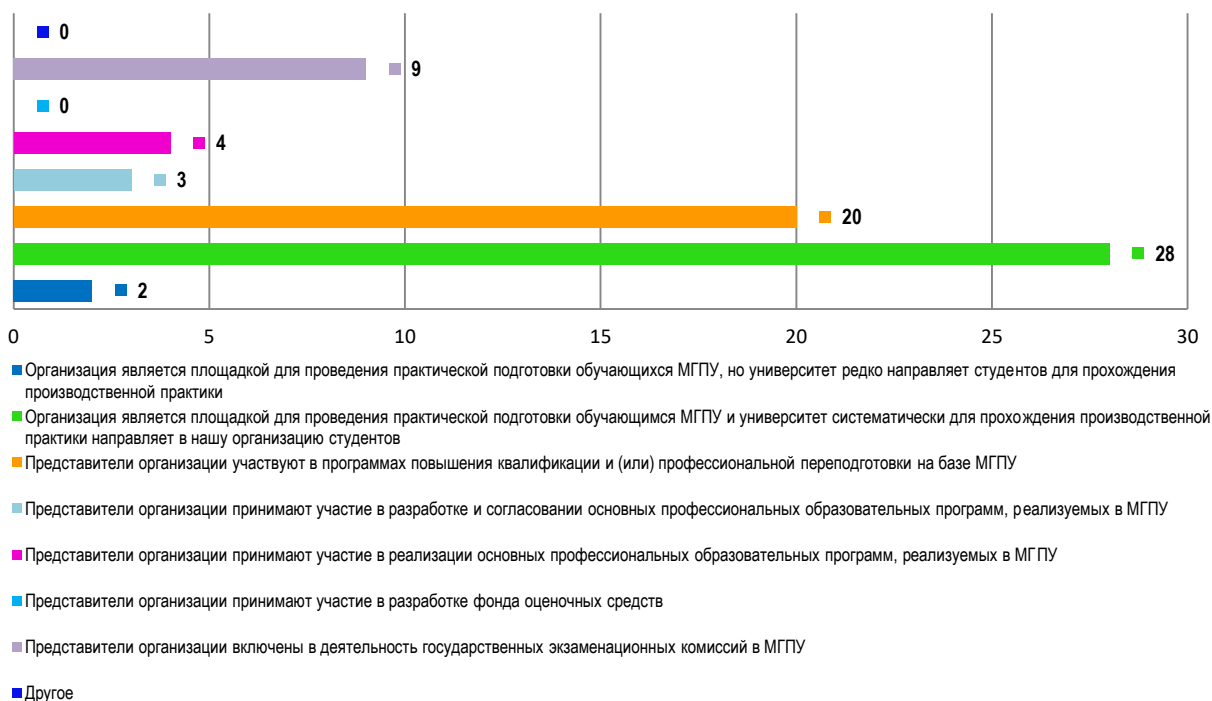
На вопрос о намерении принимать выпускников МГПУ на работу дали положительный ответ 30 (100%) респондентов, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. Все работодатели (100%) намерены в будущем принимать выпускников МГПУ к себе на работу.

Вопрос 10. Укажите формы сотрудничества организации, которую Вы представляете, с МГПУ.

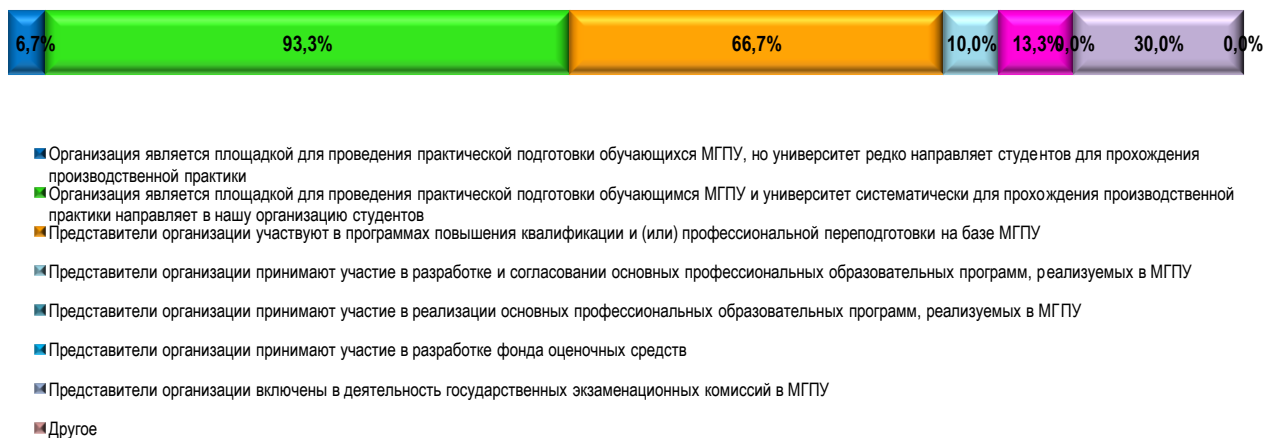
<b>Формы сотрудничества</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	2 (6%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	28 (93%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	20 (66%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	3 (10%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	4 (13%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	-
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	9 (30%)
Другое	-

Таким образом, результаты опроса о формах сотрудничества с МГПУ могут быть представлены следующим образом: 2 (6%) респондента отметили, что организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет не всегда направляет студентов для прохождения производственной практики; 28 (93%) респондентов отметили, что организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет студентов; 20 (66%) респондентов отметили, что представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ; 3 (10%) отметили, что представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ; 4 (13%) респондента отметили, что

представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ; 9 (30%) респондентов отметили, что представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ (рис. 6-7).



**Рис. 6** Количественный анализ форм сотрудничества

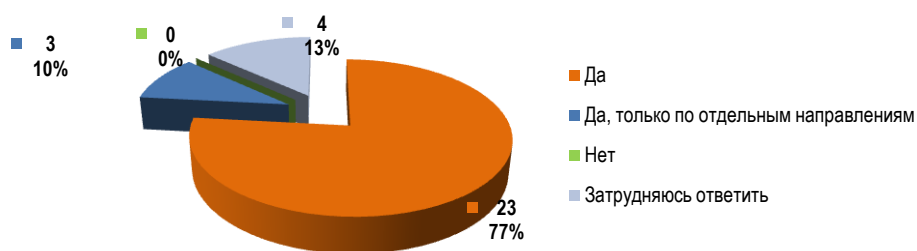


**Рис. 7** Анализ форм сотрудничества

Вопрос 11. Намерены ли Вы в будущем развивать сотрудничество с МГПУ?

23 (77%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ, из них 3 (10%) указали, что готовы к сотрудничеству,

но только по отдельным направлениям деятельности, 0 (0%) работодателей указали, что не готовы в будущем развивать сотрудничество с МГПУ (рис. 8).



**Рис. 8** Данные о намерении развивать сотрудничество

Вопрос 12. Укажите, в каких формах Вы желаете развивать сотрудничество с МГПУ.

Среди форм сотрудничества, работодатели отмечают преобладание таких форм, как повышение квалификации на базе МГПУ (83% работодателей); заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ (60% работодателей); работа в составе государственных экзаменационных комиссий (30% работодателей); участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ (8% работодателей); участие в реализации основных профессиональных образовательных программ (17% работодателей); трудоустройство выпускников МГПУ (83% работодателей); участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.) (50% работодателей); проведение совместных мероприятий (30% работодателей); участие в мероприятиях профориентационной направленности (17% работодателей).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	25 (83%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	18 (60%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	10 (33%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	2 (8%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	5 (17%)
Трудоустройство выпускников МГПУ	25(83%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	15 (50%)
Проведение совместных мероприятий	10 (33%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	5 (17%)
Другое	0 (0%)

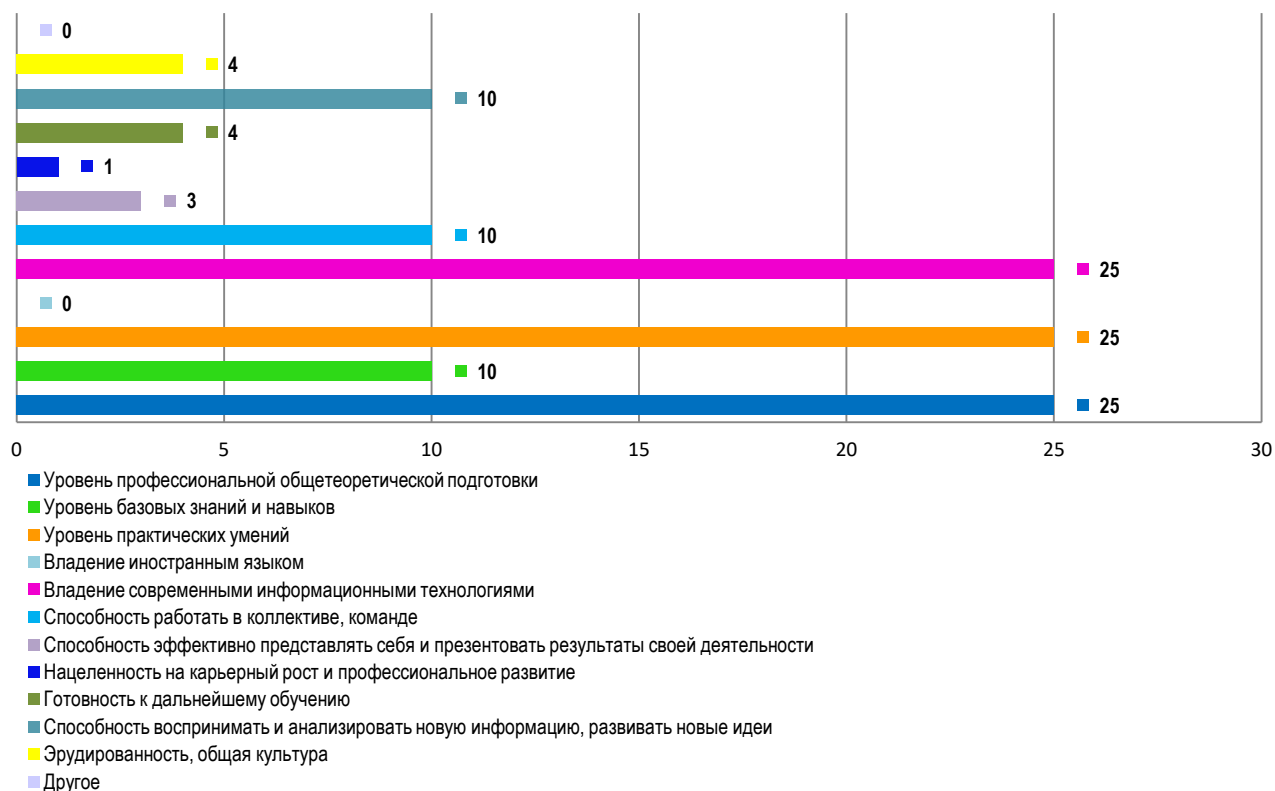
Вопрос 13. Укажите, какие из нижеперечисленных факторов оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности.

Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности, распределились следующим образом:

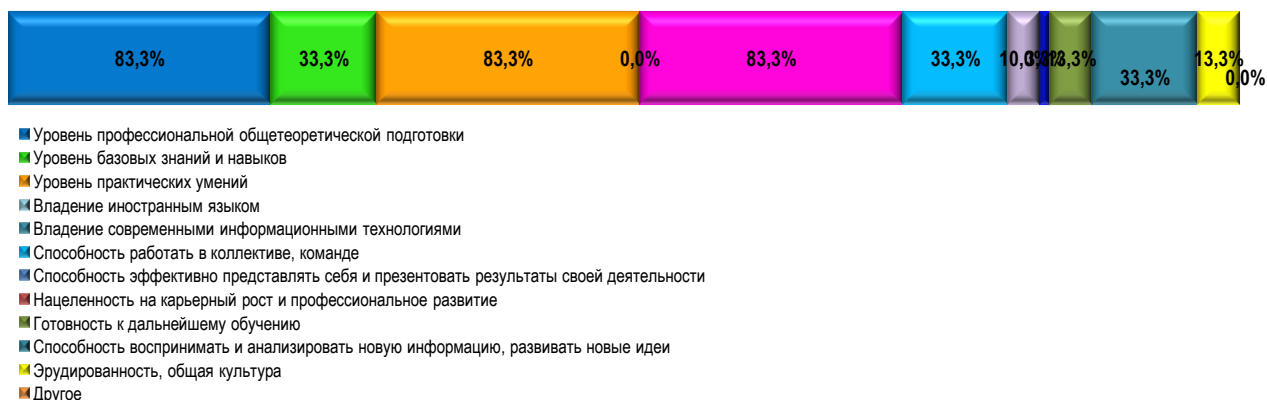
<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	25 (83%)
Уровень базовых знаний и навыков	10 (33%)
Уровень практических умений	25 (83%)
Владение иностранным языком	0 (0%)
Владение современными информационными технологиями	25 (83%)
Способность работать в коллективе, команде	10 (33%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	3 (17%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	1 (3%)
Готовность к дальнейшему обучению	4 (13%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	10 (33%)
Эрудированность, общая культура	4 (13%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (25 (83%) респондентов); уровень практических умений (25 (83%) респондентов); владение современными информационными технологиями (25 (83%) респондентов); способность работать в коллективе, команде (10 (33%) респондентов); способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (10 (33%) респондентов); уровень базовых знаний и навыков (10 (33%) респондентов) (рис. 9-10).

Менее всего работодателей в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, указали «Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие» (1 (3%) респондент) и «Эрудированность, общая культура» (4 (13%) респондента) и фактор «Владение иностранным языком» не указал ни один из респондентов.



**Рис. 9** Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности



**Рис. 10** Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

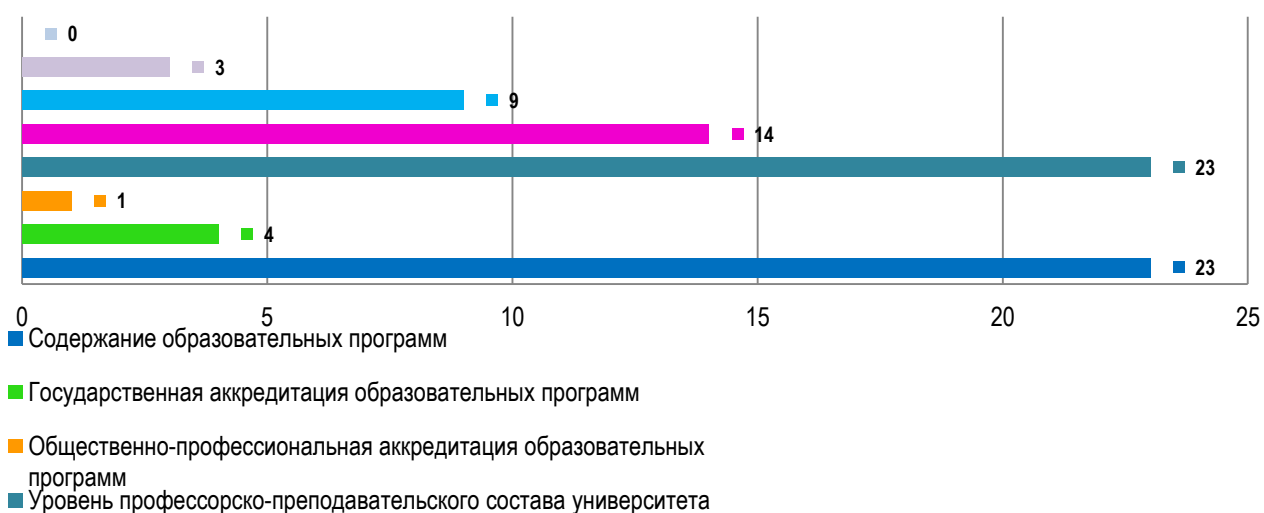
Вопрос 14. Укажите, какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают решающее влияние на обеспечение качества образования.

Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают решающее влияние на обеспечение качества образования, распределились следующим образом:

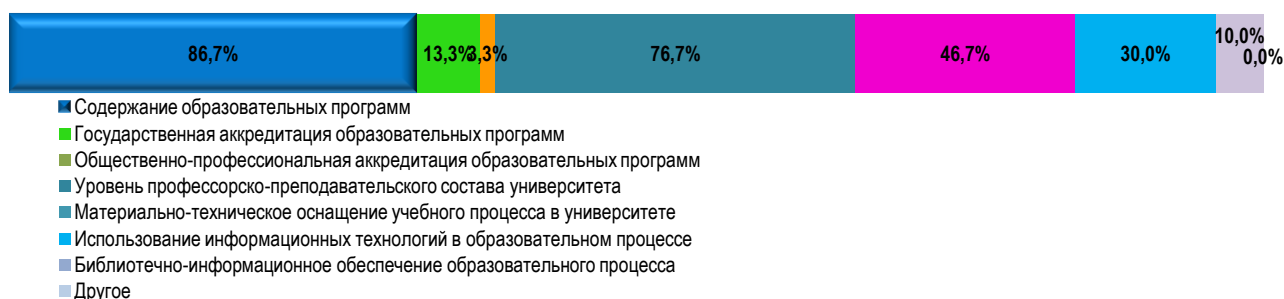
Показатель	Количество респондентов (%)
Содержание образовательных программ	26 (86%)
Государственная аккредитация образовательных программ	4 (13%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	1 (3%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	23 (76%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	14 (46%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	9 (30%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	3 (10%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают содержание образовательных программ (26 (86%) респондента); уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (23 (76%) респондентов); материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (14 (46%) респондентов); использование информационных технологий в образовательном процессе (9 (30%) респондентов) (рис. 11-12).



**Рис. 11** Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования



**Рис. 12** Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

Вопрос 15. Укажите виды участия организации, которую Вы представляете, в деятельности МГПУ по реализации основных образовательных программ

По вопросу «Укажите виды участия Вашей организации в деятельности университета по реализации образовательных программ» от работодателей получены следующие данные (рис. 13-14):

Вид участия организации в деятельности университета по реализации основной образовательной программы	Ответы респондентов		
	Да	Нет	Не знал(а), что это возможно
в актуализации и разработке образовательных программ	3 (10%)	17 (57%)	10 (33%)
в реализации образовательных программ	17 (57%)	12 (40%)	1 (3%)
в организации практической подготовки	26 (86%)	2 (7%)	2 (7%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	21 (70%)	8 (27%)	1 (3%)

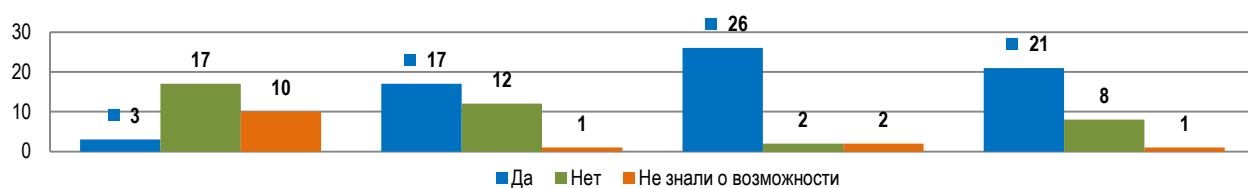


Рис. 13 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

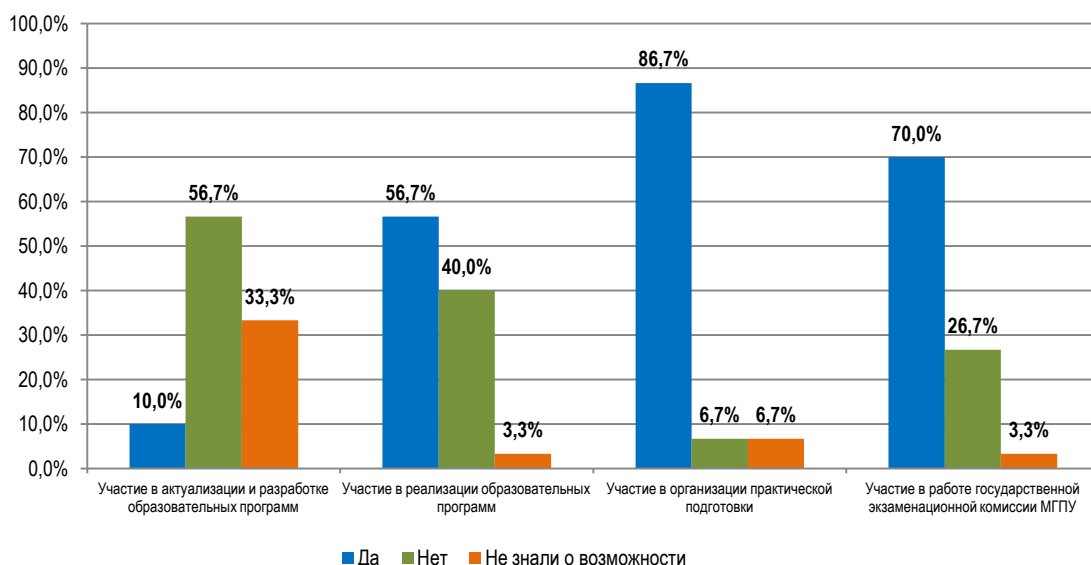


Рис. 14 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 3 (10%) работодателей, 17 (57%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 26 (86%) – участие в организации

практической подготовки обучающихся, 21 (70%) – указали, что задействованы в работе государственных экзаменационных комиссий МГПУ.

Вопрос 16. Оцените удовлетворенность уровнем подготовки обучающихся/выпускников МГПУ:

16.1. соответствием компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов;

16.2. способностями обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию;

16.3. способностями обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению;

16.4. коммуникативными качествами;

16.5. способностями обучающихся/выпускников к командной работе и лидерскими качествами;

16.6. уровнем теоретической подготовки;

16.7. уровнем практической подготовки;

16.8. способностями обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности.

При оценке степени удовлетворенности использовалась оценка по 5-балльной шкале из расчёта, что 0 баллов соответствует абсолютной неудовлетворенности по данному показателю, а 5 баллов – абсолютной удовлетворенности. Ответы респондентов об оценке степени удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников МГПУ распределились следующим образом:

Показатели	Шкала оценивания						Средний балл
	5	4	3	2	1	0	
соответствие компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов	25 (83%)	2 (7%)	2 (7%)	0 (0%)	–	–	4,8
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	21 (70%)	5 (17%)	4 (13%)	–	–	–	4,6
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	22 (73%)	6 (20%)	2 (7%)	–	–	–	4,7
коммуникативные качества	23 (77%)	7 (23%)	0 (0%)	–	–	–	4,8
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	23 (77%)	7 (23%)	0 (0%)	–	–	–	4,8
уровнем теоретической подготовки	19 (64%)	10 (33%)	1 (3%)	–	–	–	4,6
уровнем практической подготовки	18 (60%)	10 (33%)	2 (7%)	–	–	–	4,5
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	21 (70%)	9 (35%)	0 (0%)	–	–	–	4,7

Результаты оценки удовлетворенности работодателей уровнем подготовки обучающихся/выпускников МГПУ представлены на рисунках 15-16.

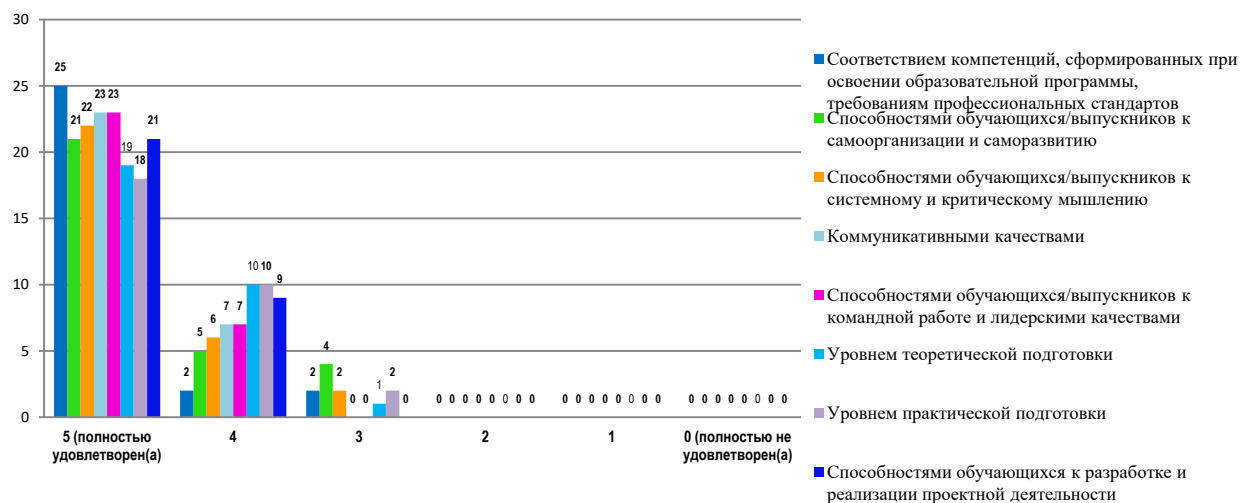


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников

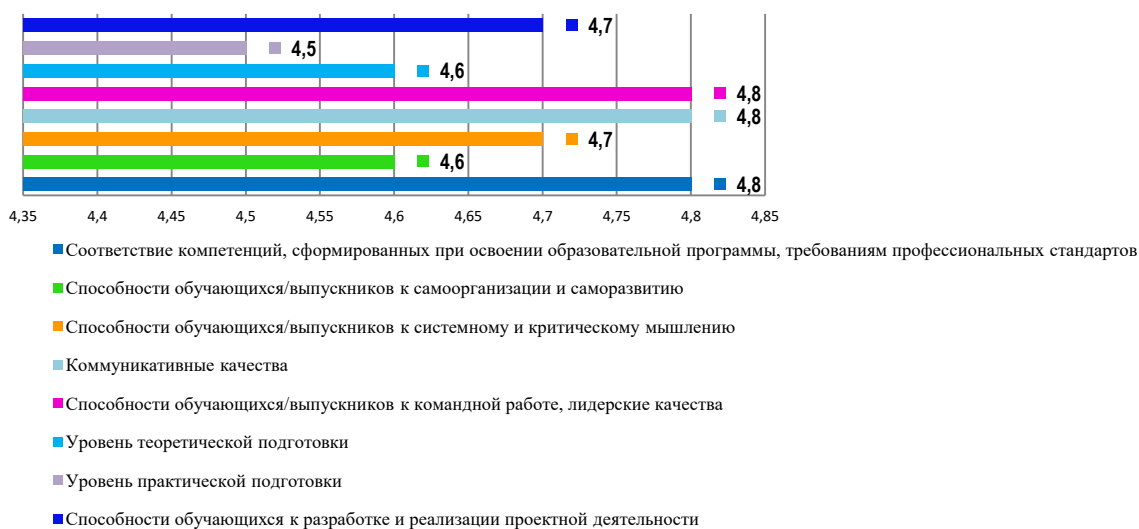


Рис. 16 Информация о средней оценке удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников

Работодатели высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников:

- средняя оценка коммуникативных качеств 4,8 балла;
- средняя оценка способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерским качествам 4,8 балла;
- средняя оценка способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию 4,6 балла;
- средняя оценка соответствия компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов 4,8 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению 4,7 балла;

– средняя оценка способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности 4,7 балла;

– средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,6 балла;

Работодатели ниже оценили следующие способности обучающихся/выпускников: уровнем практической подготовки (средняя оценка 4,5).

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 30 (100%) респондентов отметили удовлетворенность уровнем подготовки обучающихся/выпускников МГПУ.

Вопрос 17. Оцените удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ:

17.1. Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности;

17.2. Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях;

17.3. Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей;

17.4. Дисциплинированность, ответственность и исполнительность;

17.5. Способность к новациям и участие в инновационной деятельности;

17.6. Владение информационными технологиями;

17.7. Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.);

17.8. Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность.

При оценке степени удовлетворенности использовалась оценка по 5-балльной шкале из расчёта, что 0 баллов соответствует абсолютной неудовлетворенности по данному показателю, а 5 баллов – абсолютной удовлетворенности. Ответы респондентов об оценке степени удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ распределились следующим образом:

Показатели	Шкала оценивания						Средний балл
	5	4	3	2	1	0	
Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности	19 (64%)	10 (33%)	1 (3%)	–	–	–	4,6
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	21 (70%)	7 (23%)	2 (7%)	–	–	–	4,6
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	22 (74%)	7 (23%)	1 (3%)	–	–	–	4,7

Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	23 (77%)	7 (23%)	–	–	–	–	4,8
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	19 (64%)	11 (36%)	–	–	–	–	4,6
Владение информационными технологиями	23 (77%)	7 (23%)	–	–	–	–	4,8
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	19 (64%)	10 (33%)	1 (3%)	–	–	–	4,6
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	22 (74%)	7 (23%)	1 (3%)	–	–	–	4,7

Результаты оценки удовлетворенности работодателей уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ представлены на рисунках 17-18.

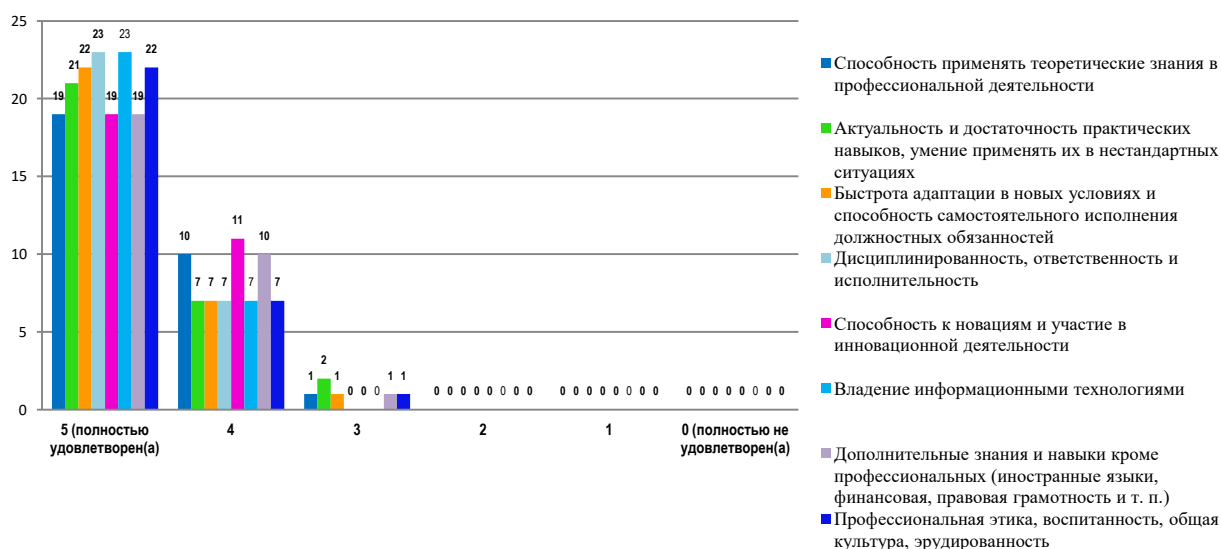


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

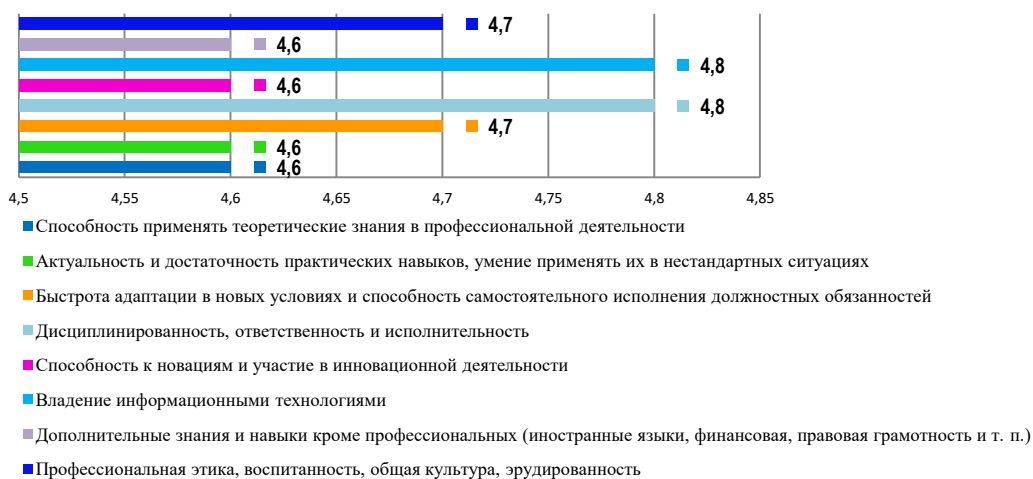


Рис. 18 Информация о средней оценке удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся:

- средняя оценка способности обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности составила 4,6 балла;

- средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 4,6 балла;

- средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,7 балла;

- средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 4,8 балла;

- средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,6 балла;

- средняя оценка владения информационными технологиями составила 4,8 балла;

- средняя оценка владения дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) составила 4,6 балла;

- средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,7 балла.

Большинство работодателей высоко оценивают дисциплинированность, ответственность и исполнительность, владение информационными технологиями (средний балл по перечисленным показателям 4,8).

Работодатели несколько ниже оценили способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности, актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях, а также владение дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) (средняя оценка 4,6).

Высокий балл респонденты поставили по критериям «Способность к новациям и участие в инновационной деятельности» (средний балл – 4,7), «Дисциплинированность, ответственность и исполнительность» (средний балл – 4,8), «Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность» (средний балл – 4,7), «Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (средний балл – 4,6), «Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей» (средний балл – 4,7). Наибольший балл (средний балл – 4,8) получили критерии «Владение информационными технологиями», что говорит о высоком уровне подготовки обучающихся именно по данному направлению подготовки.

Несколько ниже (средний балл по показателям 4,6) работодатели оценивают такие критерии, как «Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях» (средний балл – 4,6), «Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (средний балл – 4,6), «Дополнительные знания и навыки кроме

профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)» (средний балл – 4,6).

Работодателей, неудовлетворенных способностями обучающихся к профессиональной подготовке обучающихся МГПУ среди опрошенных не выявлено.

В целом, работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся. Таким образом, анализ данных позволяет заключить, что профессиональная подготовка обучающихся МГПУ находится на высоком уровне. Следует обратить особое внимание на формирование у обучающихся таких профессионально-значимых качеств как «актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях», «способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности», а также «наличие дополнительных знаний и навыков кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)».

Вопрос 18. Укажите основные достоинства в подготовке выпускников и сильные стороны обучающихся, осваивающих основные образовательные программы в МГПУ:

Ответы респондентов на вопрос об указании основных достоинств в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, распределились следующим образом:

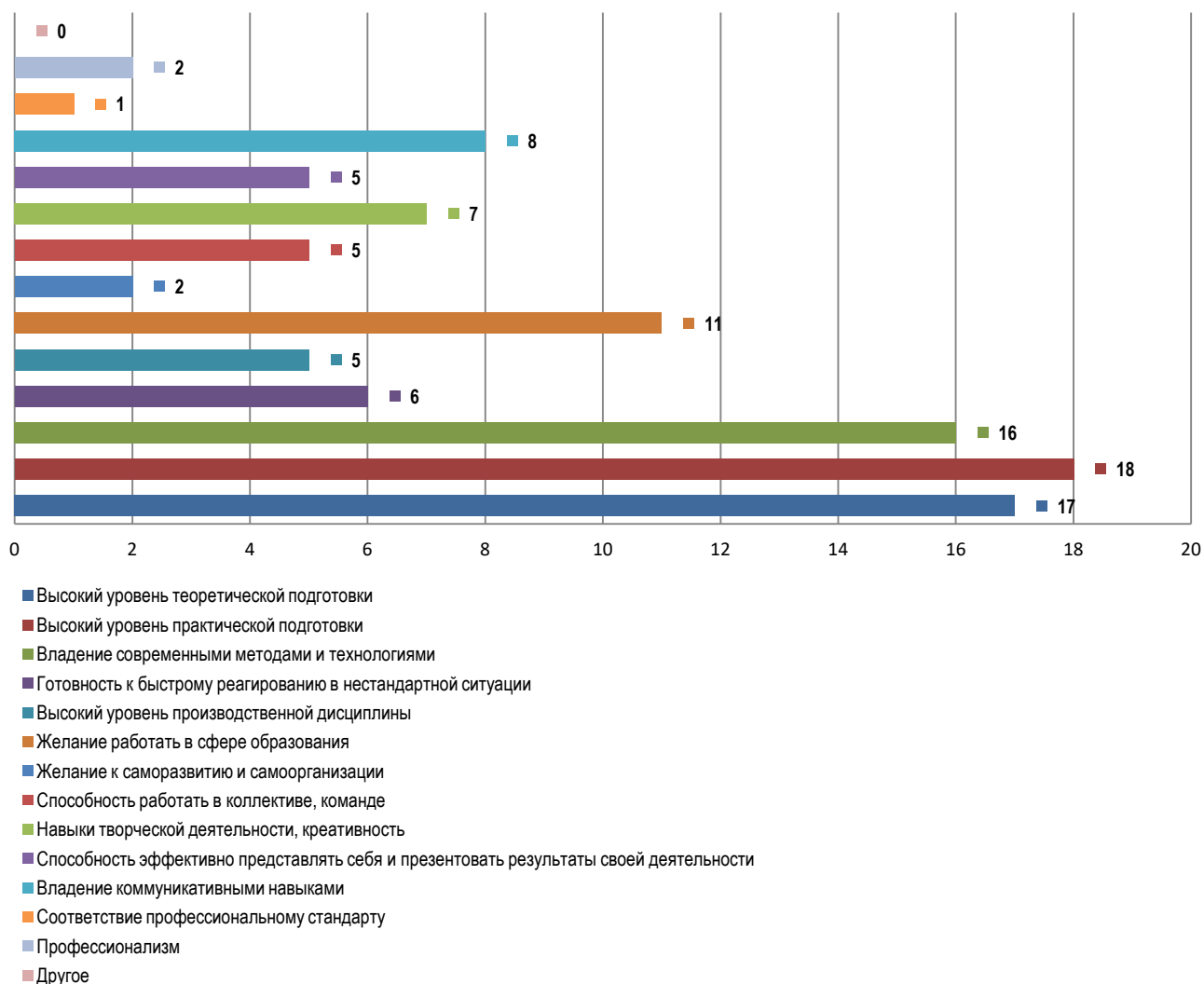
Показатель	Количество респондентов (%)
Высокий уровень теоретической подготовки	17 (56%)
Высокий уровень практической подготовки	18 (60%)
Владение современными методами и технологиями	16 (63%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	6 (20%)
Высокий уровень производственной дисциплины	5 (16%)
Желание работать в сфере образования	11 (36%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	2 (7%)
Способность работать в коллективе, команде	5 (16%)
Навыки творческой деятельности, креативность	7 (23%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	5 (16%)
Владение коммуникативными навыками	8 (26%)
Соответствие профессиональному стандарту	1 (3%)
Профессионализм	2 (7%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются владение современными методами и технологиями (указали 16 (63%) работодателей), высокий уровень теоретической подготовки (указали 17 (56%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 18 (60%) работодателей) (рис. 19-20).

Значимыми для работодателей оказываются и такие составляющие профессиональной подготовки обучающихся как желание работать в сфере образования (11 (36%) респондентов), владение коммуникативными навыками (8 (26%) респондентов), навыки творческой деятельности, креативность (7 (23%) респондентов), готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (6 (20%) респондентов), высокий уровень производственной дисциплины (5 (16%) респондентов), способность работать в коллективе, команде (5 (16%) респондентов).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают уровень профессионализма (7%) и соответствие профессиональному стандарту (3%).

Таким образом, работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся по основной образовательной программе.



**Рис. 19** Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы

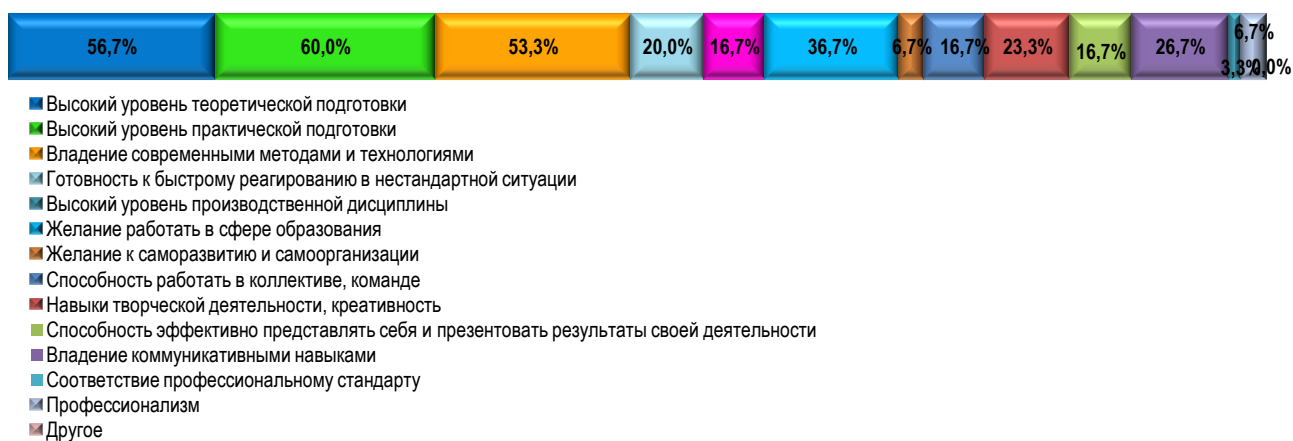


Рис. 20 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

Вопрос 19. Укажите, какие профессиональные компетенции, на Ваш взгляд, недостаточно сформированы у выпускников МГПУ?

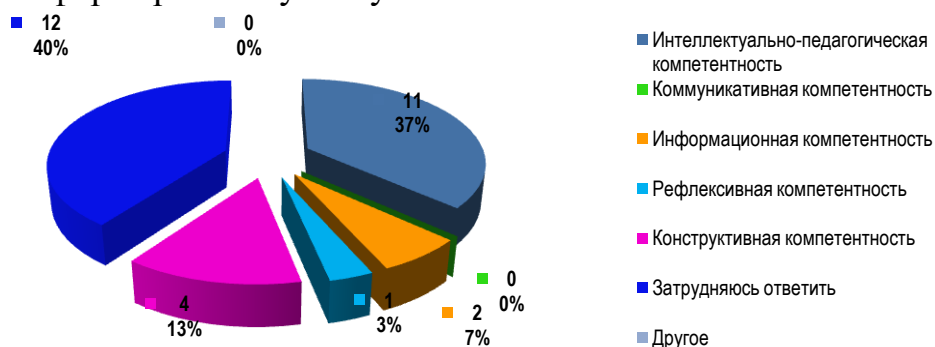


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	11 (37%)
Коммуникативная компетентность – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	0 (0%)
Информационная компетентность – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	2 (7%)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	1 (3%)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	4 (13%)
Затрудняюсь ответить	12 (40%)
Другое (иные дефициты):	0 (0%)

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что 37 % работодателей указали на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, при этом выделили в качестве основного недостатка в подготовке обучающихся низкий уровень сформированности интеллектуально-педагогической и конструктивной компетентности (указали 4 (13%) работодателей).

40 % работодателей затруднились указать на определенные недостатки и (или) слабые стороны обучающихся образовательной программы.

Вопрос 20. Что, по Вашему мнению, следует улучшить в подготовке обучающихся МГПУ?

Анализ предложений работодателей по улучшению уровня подготовки обучающихся представляется следующим образом (рис. 22-23):

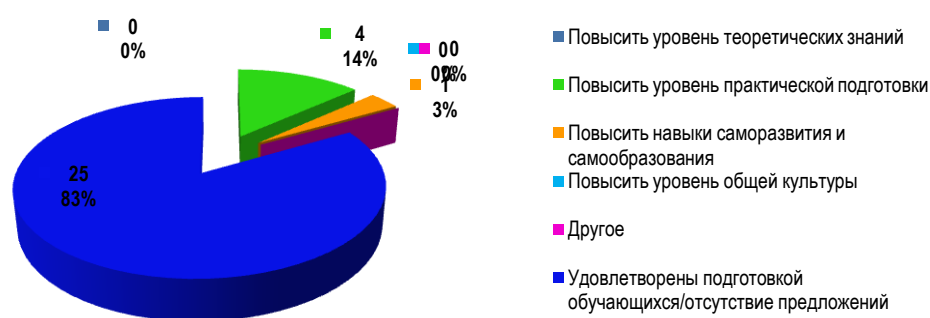


Рис. 22 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

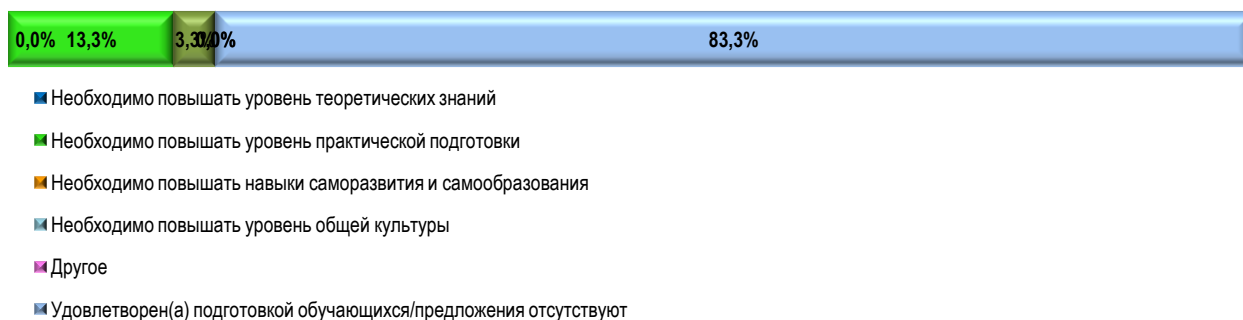


Рис. 23 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Анализ результатов свидетельствует, что 25 (84%) респондентов удовлетворены подготовкой обучающихся по данной программе. Это говорит о качественной организации образовательного процесса, а в целом – качестве профессиональной подготовки.

Согласно опросу работодателей, для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ наиболее востребованы следующие меры: усиление практической подготовки (это предложили 13% респондентов) и развитие навыков самообразования (3%).

Вопрос 21. Какие дополнительные знания и умения являются необходимыми при трудоустройстве?

Анализ данных о наиболее значимых качествах выпускников МГПУ при трудоустройстве в организацию, представителем которой является работодатель, представляется следующим образом:

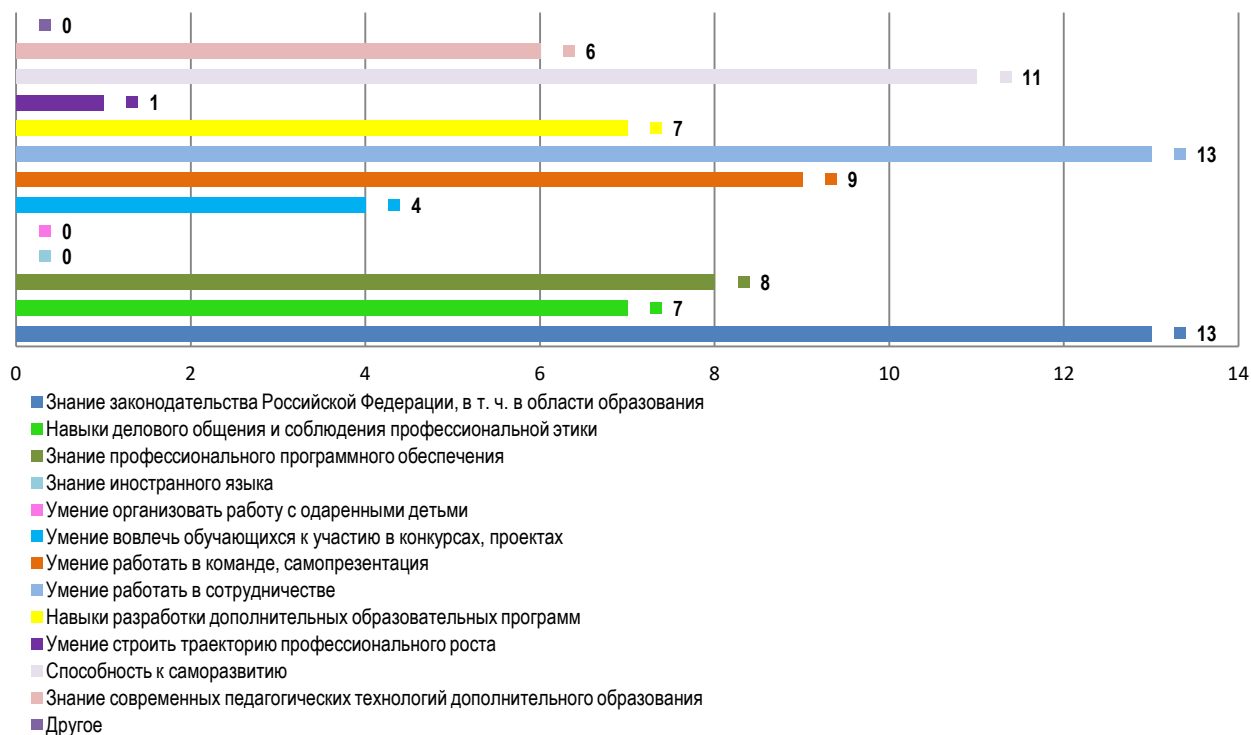
Показатель	Количество респондентов (%)
Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования	13 (46%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	7 (23%)
Знание профессионального программного обеспечения	8 (27%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	0 (0%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	4 (13%)
Умение работать в команде, самопрезентация	9 (30%)
Умение работать в сотрудничестве	13 (43%)
Разработка дополнительных образовательных программ	7 (23%)
Умение строить траекторию профессионального роста	1 (3%)
Способность к саморазвитию	11 (37%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	6 (20%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования и умение работать в сотрудничестве.

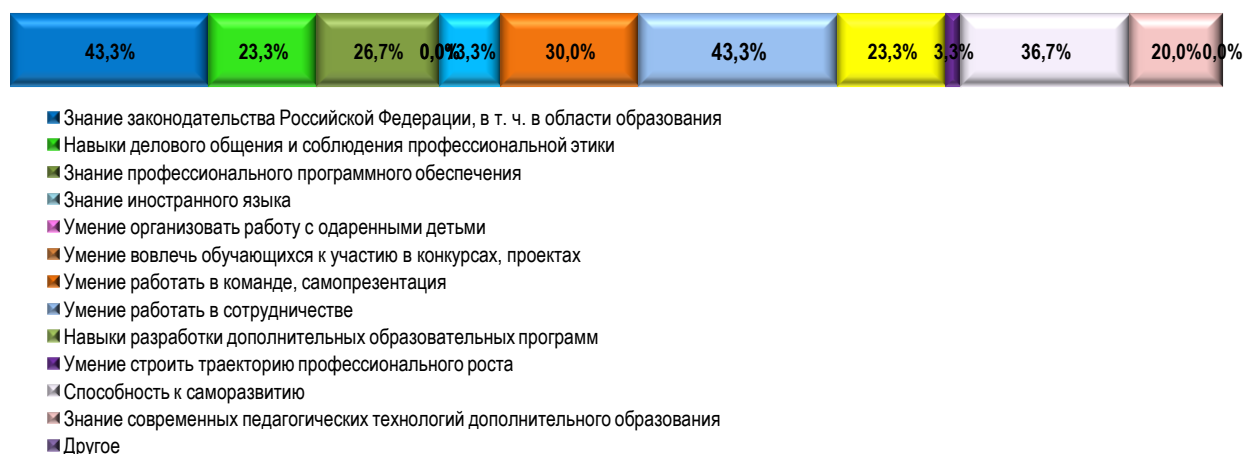
При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют повысить уровень практической подготовки 4 (15%) респондентов, повысить уровень теоретических знаний 1 (4%) респондент и навыки саморазвития и самообразования 1 (4%) респондент.

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как способность к саморазвитию (11 (37%) респондентов), умение работать в сотрудничестве (13 (43%) респондентов), знание современных образовательных технологий дополнительного образования (6 (200%) респондентов).

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве имеют наличие таких качеств как Умение строить траекторию профессионального роста (1 (3%) респондент), умение организовать работу с одаренными детьми (0 (0%) респондент) и знание иностранного языка (0 (0%) респондентов) (рис. 23-24).



**Рис. 24** Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве



**Рис. 25** Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

Анализ данных опроса показывает, что работодатели наиболее заинтересованы в развитии таких профессиональных качеств выпускников образовательной программы, как:

- знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования, что отмечается 13 (46%) респондентами;
- умение работать в сотрудничестве, что отмечается 13 (43%) респондентами;
- способность к саморазвитию, что отмечается 11 (37%) респондентами.

Вопрос 22. Удовлетворены ли Вы открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности МГПУ, размещенной на

официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»?

Анализ данных ответов на вопрос о полноте отражения информации об образовательной деятельности университета на официальном сайте МГПУ распределились следующим образом:

- 27 (90%) работодателей дали положительный ответ;
- 0 (0%) работодателей дали отрицательный ответ;
- 3 (10%) работодателей затруднились ответить на вопрос, т. к. не обращались к сайту для просмотра информации по образовательной деятельности университета.

Вопрос 23. Есть ли у Вас идеи по повышению качества образования и (или) организации воспитательной работы в МГПУ?

Для повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете 6 (20%) руководителями образовательных организаций предложены следующие направления работы:

- продолжение практико-ориентированного обучения;
- продолжение сотрудничества с образовательными организациями;
- привлечение студентов к участию в конкурсах и грантах, выполнению исследовательских работ по заказу образовательных организаций;
- продолжение сотрудничества и дальнейшее приглашение представителей работодателей для реализации образовательной программы.

В то же время работодатели отметили высокий уровень профессиональной подготовки в МГПУ и соответствие выпускников образовательной программы современным требованиям, инициируют готовность принять студентов на практику.

Работодатели высоко оценили качество подготовки обучающихся образовательной программы направления 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике, в достаточной степени удовлетворены профессиональной подготовкой, коммуникативными качествами, способностями к командной работе, к системному и критическому мышлению, к разработке и реализации проектов. При этом работодатели рекомендуют уделять особое внимание развитию практических навыков и умений будущих педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Основным критерием оценки выпускника является его способность найти работу по профилю на рынке труда и удовлетворять требованиям работодателя. Поэтому сведения о трудоустройстве студентов после окончания вуза являются наиболее очевидным показателем удовлетворенности работодателей качеством образовательного процесса.

## Основные выводы и рекомендации по результатам опроса работодателей

Результаты анкетирования работодателей показали, что общая удовлетворенность различными сторонами образовательного процесса по образовательной программе направления подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профилю Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике находится на достаточно высоком уровне, что подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей.

Положительным фактом является то, что результаты опроса позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне теоретической и практической подготовки, уровне владения современными методами и технологиями.

100% работодателей удовлетворены качеством подготовки выпускников МГПУ.

Достаточно высоко работодатели оценили:

1) качество обучения по образовательной программе направления подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профилю Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике;

2) содержание образовательной программы по направлению подготовки по образовательной программе направления подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике и организация образовательного процесса, в том числе организация практик;

3) качество преподавания;

4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием.

Анализ данных показывает, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу по направлению подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике, являются высокий уровень их теоретической и практической подготовки, а также владение современными педагогическими технологиями.

Результаты опроса свидетельствуют, что значительная часть работодателей, участвующих в оценке удовлетворенности качеством образовательной деятельности в МГПУ полностью удовлетворены организацией и проведением производственной практики.

Значительная часть работодателей высоко оценивает сопровождение учебного процесса по образовательной программе направления подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике.

Для повышения уровня удовлетворенности работодателей, участвующих в реализации образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в

инклюзивной практике и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:


1. Продолжить работу по применению практико-ориентированных и личностно-ориентированных технологий при реализации образовательного процесса, привлечению работодателей к участию в разработке и обновлении образовательной программы, экспертизе оценочных средств, к проведению государственной итоговой аттестации, в том числе – в форме демонстрационного экзамена.

2. Продолжить работу по совершенствованию условий организации обучения магистрантов, их привлечению к участию в конкурсах, научно-исследовательских проектах и грантах.

3. Продолжить воспитательную работу в рамках организации системы мероприятий, направленных на развитие профессиональной мотивации у магистрантов.

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.04.03 Специальное (дефектологическое) образование профиль Деятельность учителя-дефектолога в инклюзивной практике рассмотрены на заседании Совета факультета психологии и дефектологии от 25.12.2025 (протокол № 4).


Руководитель образовательной программы

 С. В. Архипова

Заведующий кафедрой  
специальной педагогики  
и медицинских основ дефектологии

 Н. В. Рябова

Декан  
факультета психологии и дефектологии

 Е. В. Золоткова