

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
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
(код, наименование специальности / направления подготовки)

Экономика. Информатика
(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 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Экономика. Информатика

В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Экономика. Информатика приняли участие 14 респондентов, из них 13 чел. (92.9%) -- женского пола и 1 чел. (7.1%) -- мужского пола (рис. 1).

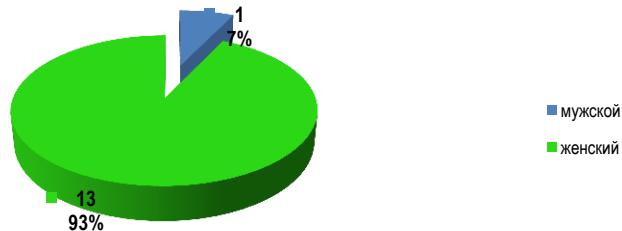


Рис. 1 Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	2 (14.3%)
от 25 до 34 лет	0 (0%)
от 35 до 44 лет	4 (28.6%)
от 45 до 54 лет	3 (21.4%)
от 55 до 64 лет	5 (35.7%)
от 65 лет и старше	0

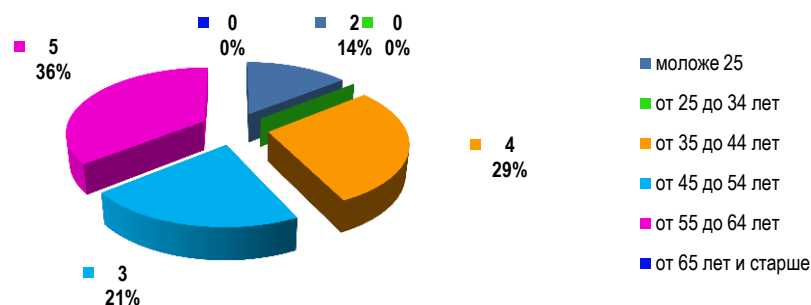


Рис. 2 Распределение респондентов по возрасту

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

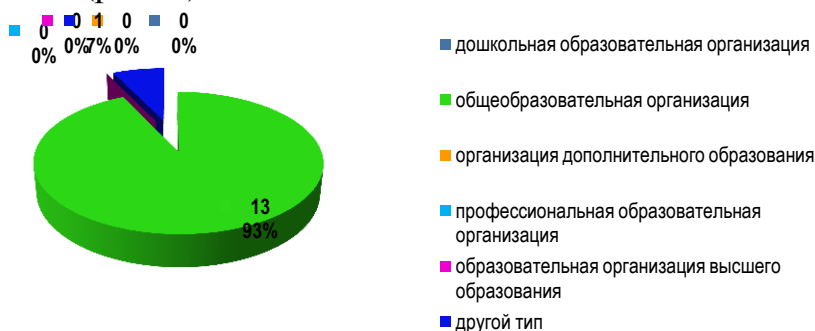


Рис. 3 Распределение респондентов по типу организации, которую они представляют

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

– Республика Мордовия – 14 (100%);

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

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

– городской округ Саранск – 14 (100%);

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 5» (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 40» (Республика Мордовия, г. Саранск);

ЦО Тавла СОШ №17 (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ "Средняя школа №36" (Республика Мордовия, г. Саранск);

ГБОУ РМ "СОШ для детей с ОВЗ" (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ "Средняя школа №32" (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ "Средняя школа №5" (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ СОШ №28 (Республика Мордовия, г. Саранск);

Минпромнауки Республики Мордовия (Республика Мордовия, г. Саранск);

МОУ «Средняя общеобразовательная школа №22» (Республика Мордовия, г. Саранск);

Гимназия №20 (Республика Мордовия, г. Саранск);
МОУ "Лицей №7" (Республика Мордовия, г. Саранск);
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №28» (Республика Мордовия, г. Саранск).

Среди респондентов 35.7% занимают руководящие должности в организациях, 64.3% – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 14 (100% – учителя).

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 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Экономика. Информатика указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 4 (28.6%) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 4 (28.6%) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указали 5 (35.7%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указали 0 (0%) респондентов;
- более 55 лет – указали 1 (7.1%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

14 (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 (от 1 до 4), 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):

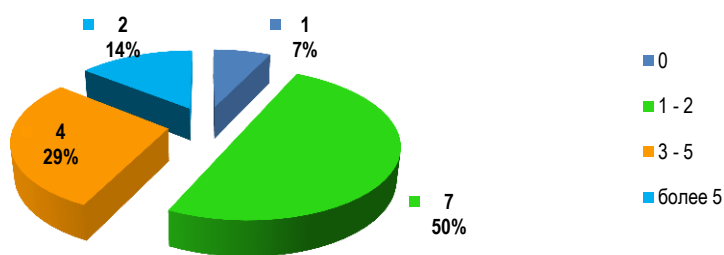


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

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

5 работодателей (35,7%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 8 (57,1%) работодателей указали, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ (рис. 5).

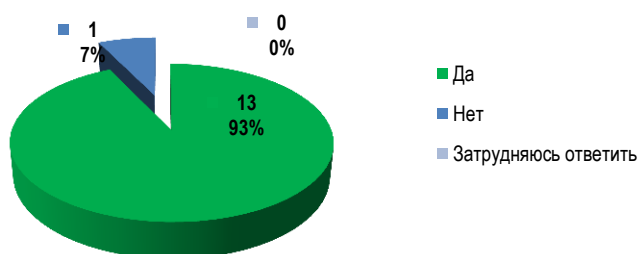


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

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 14 (100%) респондентов, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. Большая часть работодателей (80%) намерены в будущем принимать выпускников МГПУ к себе на работу.

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

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	4 (28.6%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	10 (71.4%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе	5 (35.7%)

МГПУ	
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	2 (14.3%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	6 (42.9%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	1 (7.1%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	6 (42.9%)
Другое	0 (0%)

Из результатов опроса следует, что наиболее распространенными формами сотрудничества являются предоставление базы для систематического прохождения практики (71.4%) и участие в реализации образовательных программ/работа в ГЭК (по 42.9%). (рис. 6-7).



Рис. 6 Количественный анализ форм сотрудничества



- Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики
- Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов
- Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ
- Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ
- Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ
- Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств
- Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ
- Другое

Рис. 7 Анализ форм сотрудничества

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

13 (93%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ, из них 1 (7%) 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 (отметили 57.1% работодателей), проведение совместных мероприятий (57.1%), работа в ГЭК и трудоустройство выпускников (по 50%).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	8 (57.1%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	5 (35.7%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	7 (50%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	3 (21.4%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	4 (28.6%)

Трудоустройство выпускников МГПУ	7 (50%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	6 (42.9%)
Проведение совместных мероприятий	8 (57.1%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	6 (42.9%)
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:

Показатель	Количество респондентов (%)
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	10 (71.4%)
Уровень базовых знаний и навыков	5 (35.7%)
Уровень практических умений	7 (50%)
Владение иностранным языком	0 (0%)
Владение современными информационными технологиями	7 (50%)
Способность работать в коллективе, команде	9 (64.3%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	2 (14.3%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	2 (14.3%)
Готовность к дальнейшему обучению	6 (42.9%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	5 (35.7%)
Эрудированность, общая культура	4 (28.6%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 71.4% работодателей), способность работать в коллективе (64.3%), а также уровень практических умений и владение современными информационными технологиями (по 50%).

Менее всего работодателей в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, указали владение иностранным языком (0%), а также способность к самопрезентации и нацеленность на карьерный рост (по 14.3%). представили свои варианты ответов: среди которых.

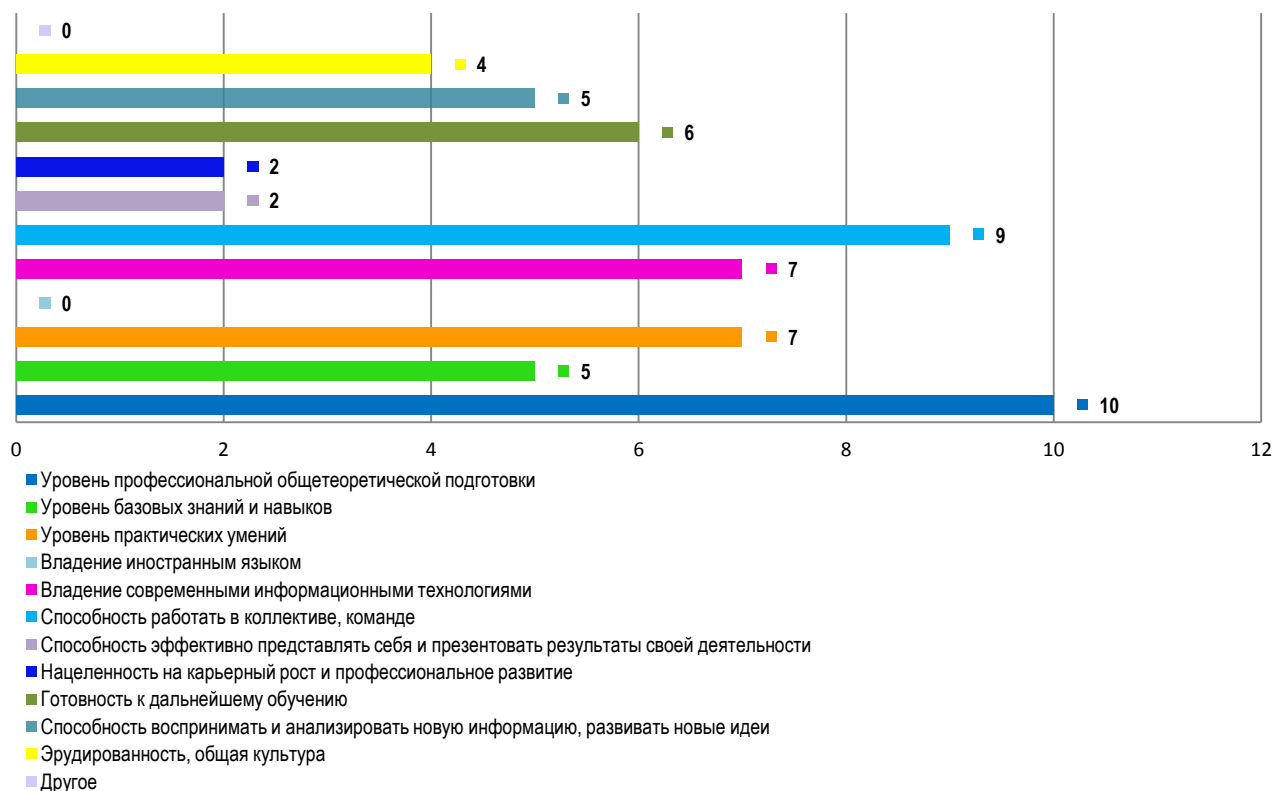


Рис. 9 Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности



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	13 (92.9%)
Государственная аккредитация образовательных программ	2 (14.3%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	1 (7.1%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	13 (92.9%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	9 (64.3%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	8 (57.1%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	2 (14.3%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 92.9% работодателей), содержание образовательных программ (92.9%), материально-техническое оснащение (64.3%) и использование информационных технологий (57.1%). (рис. 11-12).

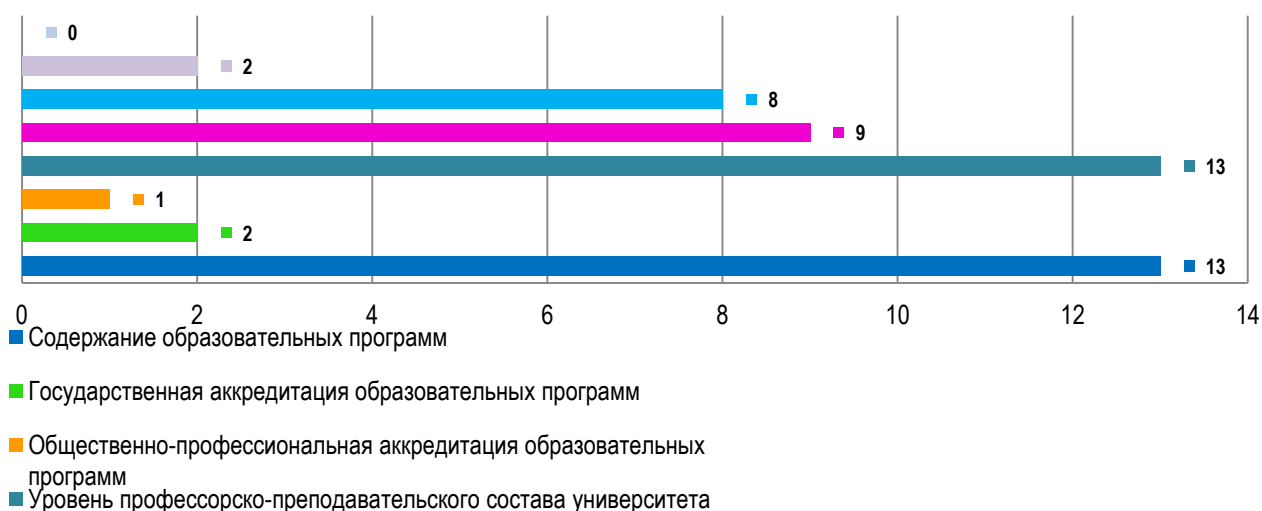


Рис. 11 Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

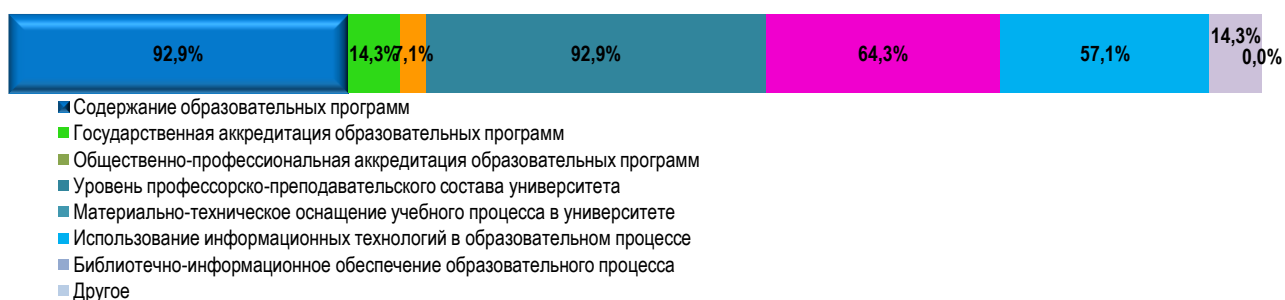


Рис. 12 Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

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	2 (14.3%)	11 (78.6%)	1 (7.1%)
в реализации образовательных программ	6 (42.9%)	8 (57.1%)	0 (0%)
в организации практической подготовки	10 (71.4%)	4 (28.6%)	0 (0%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	6 (42.9%)	7 (50%)	1 (7.1%)

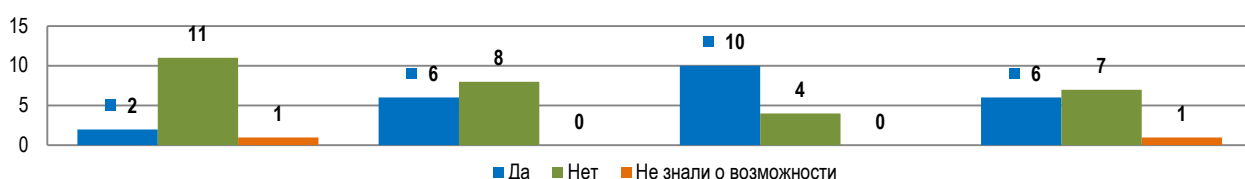


Рис. 13 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

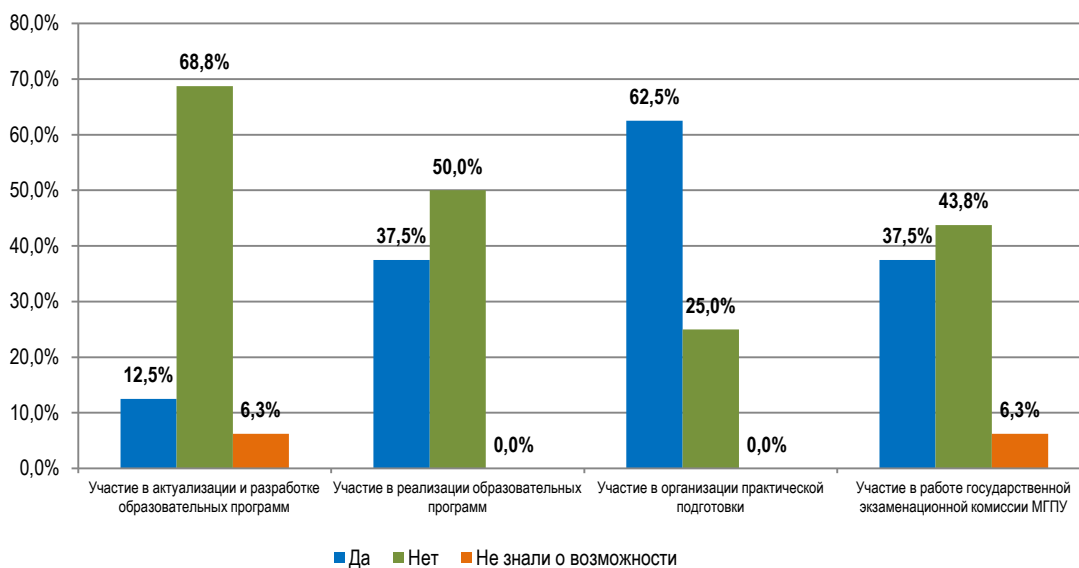


Рис. 14 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 2 (14.3%) работодателей, 6 (42.9%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 10 (71.4%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 6 (42.9%) – 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	
16.1. соответствие компетенций требованиям профстандартов	11 (78.6%)	3 (21.4%)	0	0	0	0	4.8
16.2. способности к самоорганизации и саморазвитию	10 (71.4%)	3 (21.4%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.6
16.3. способности к системному и критическому мышлению	9 (64.3%)	4 (28.6%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.6
16.4. коммуникативные качества	11 (78.6%)	3 (21.4%)	0	0	0	0	4.8
16.5. способности к командной работе, лидерские качества	8 (57.1%)	4 (28.6%)	2 (14.3%)	0	0	0	4.4
16.6. уровнем теоретической подготовки	11 (78.6%)	3 (21.4%)	0	0	0	0	4.8
16.7. уровнем практической подготовки	9 (64.3%)	3 (21.4%)	2 (14.3%)	0	0	0	4.5
16.8. способности к разработке и реализации проектной деятельности	10 (71.4%)	2 (14.3%)	2 (14.3%)	0	0	0	4.6

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

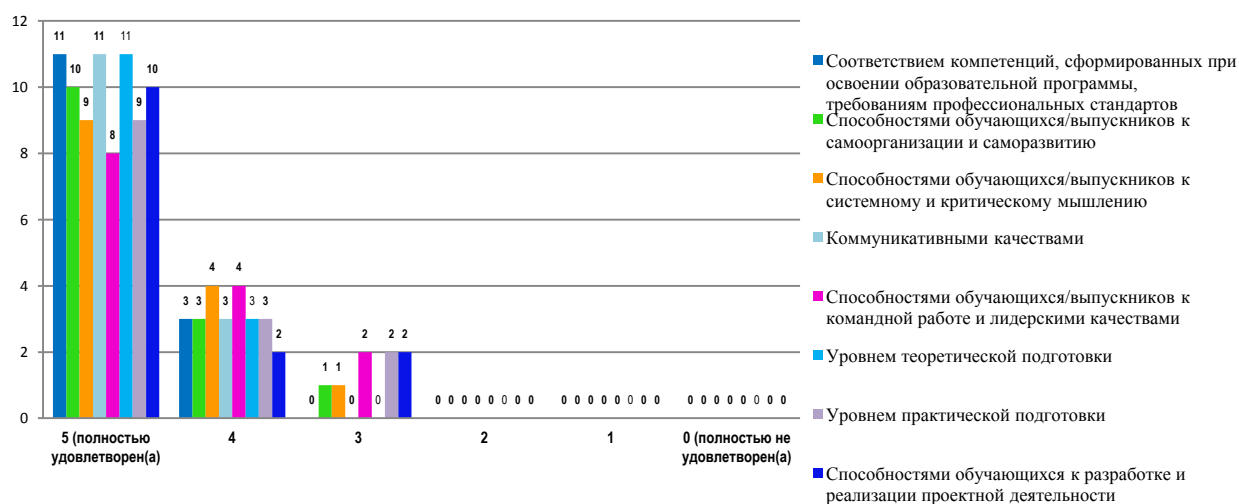


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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

Работодатели высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников: средние оценки по всем показателям находятся в диапазоне от 4.4 до 4.8 баллов, что свидетельствует о высокой степени удовлетворенности. Наивысшие оценки получили соответствие профстандартам, коммуникативные качества и теоретическая подготовка.

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	11 (78.6%)	2 (14.3%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.7
Актуальность и достаточность практических навыков	10 (71.4%)	2 (14.3%)	2 (14.3%)	0	0	0	4.6
Быстрота адаптации, самостоятельность	10 (71.4%)	3 (21.4%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.6
Дисциплинированность, ответственность	12 (85.7%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.8
Способность к новациям, инновациям	9 (64.3%)	3 (21.4%)	2 (14.3%)	0	0	0	4.5
Владение информационными технологиями	13 (92.9%)	1 (7.1%)	0	0	0	0	4.9
Дополнительные знания и навыки	10 (71.4%)	3 (21.4%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.6
Профессиональная этика, общая культура	12 (85.7%)	1 (7.1%)	1 (7.1%)	0	0	0	4.8

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

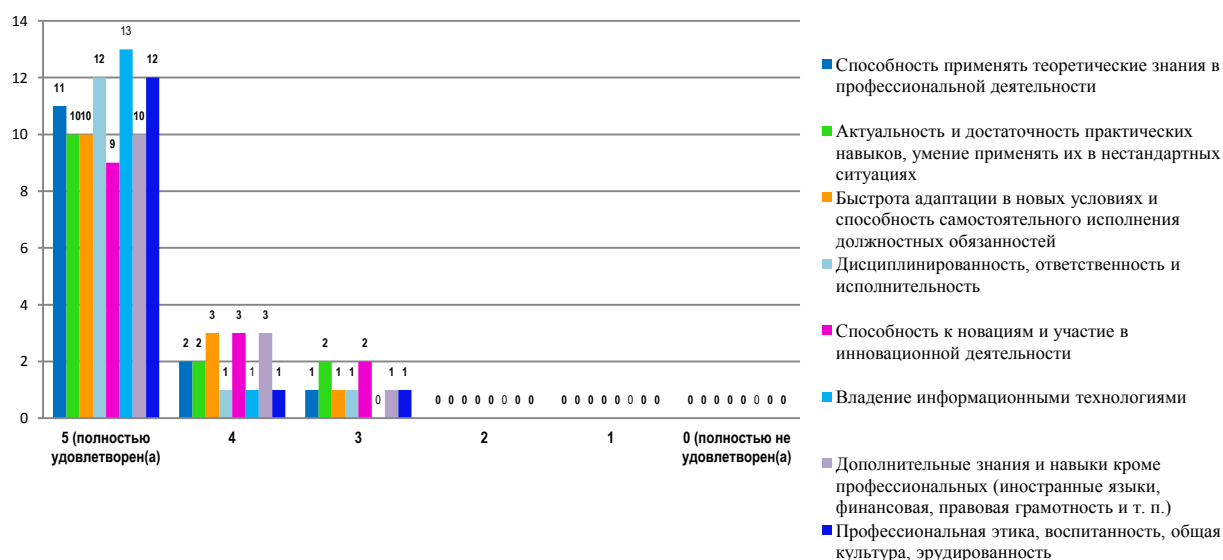


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

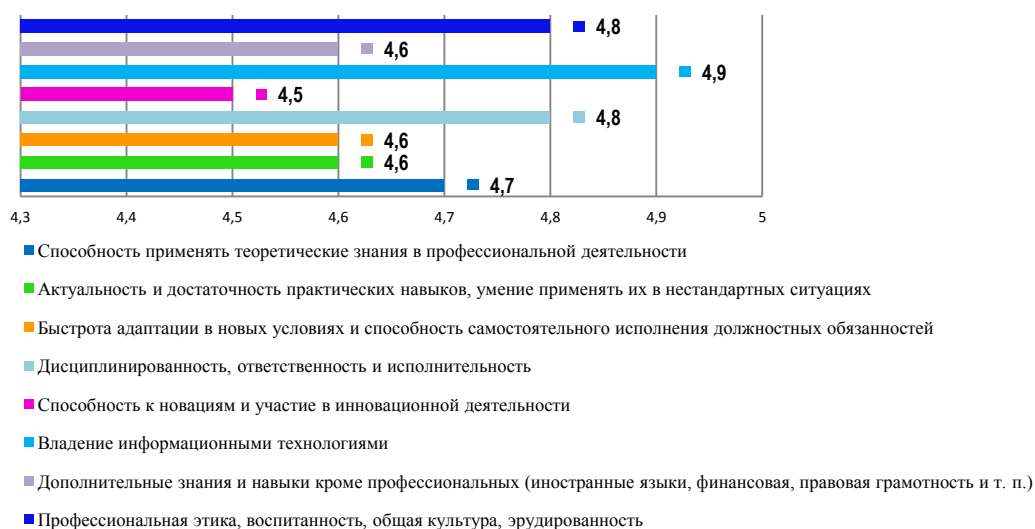


Рис. 18 Информация о средней оценке удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся:

- средняя оценка способности обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности составила 4,7 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 4,6 балла;
- средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 4,8 балла;
- средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,5 балла;

– средняя оценка владения информационными технологиями составила 4,9 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 4,8 балла.

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся: все средние оценки превышают 4.5 балла. Наивысшую оценку получило владение информационными технологиями (4.9). Также исключительно высоко оценены дисциплинированность, ответственность и профессиональная этика (по 4.8).

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	7 (50%)
Высокий уровень практической подготовки	7 (50%)
Владение современными методами и технологиями	6 (42.9%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	6 (42.9%)
Высокий уровень производственной дисциплины	5 (35.7%)
Желание работать в сфере образования	6 (42.9%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	3 (21.4%)
Способность работать в коллективе, команде	5 (35.7%)
Навыки творческой деятельности, креативность	4 (28.6%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	2 (14.3%)
Владение коммуникативными навыками	4 (28.6%)
Соответствие профессиональному стандарту	3 (21.4%)
Профессионализм	2 (14.3%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся являются высокий уровень теоретической и практической подготовки (по 50%), владение современными технологиями, готовность к нестандартным ситуациям и желание работать в сфере образования (по ~43%).

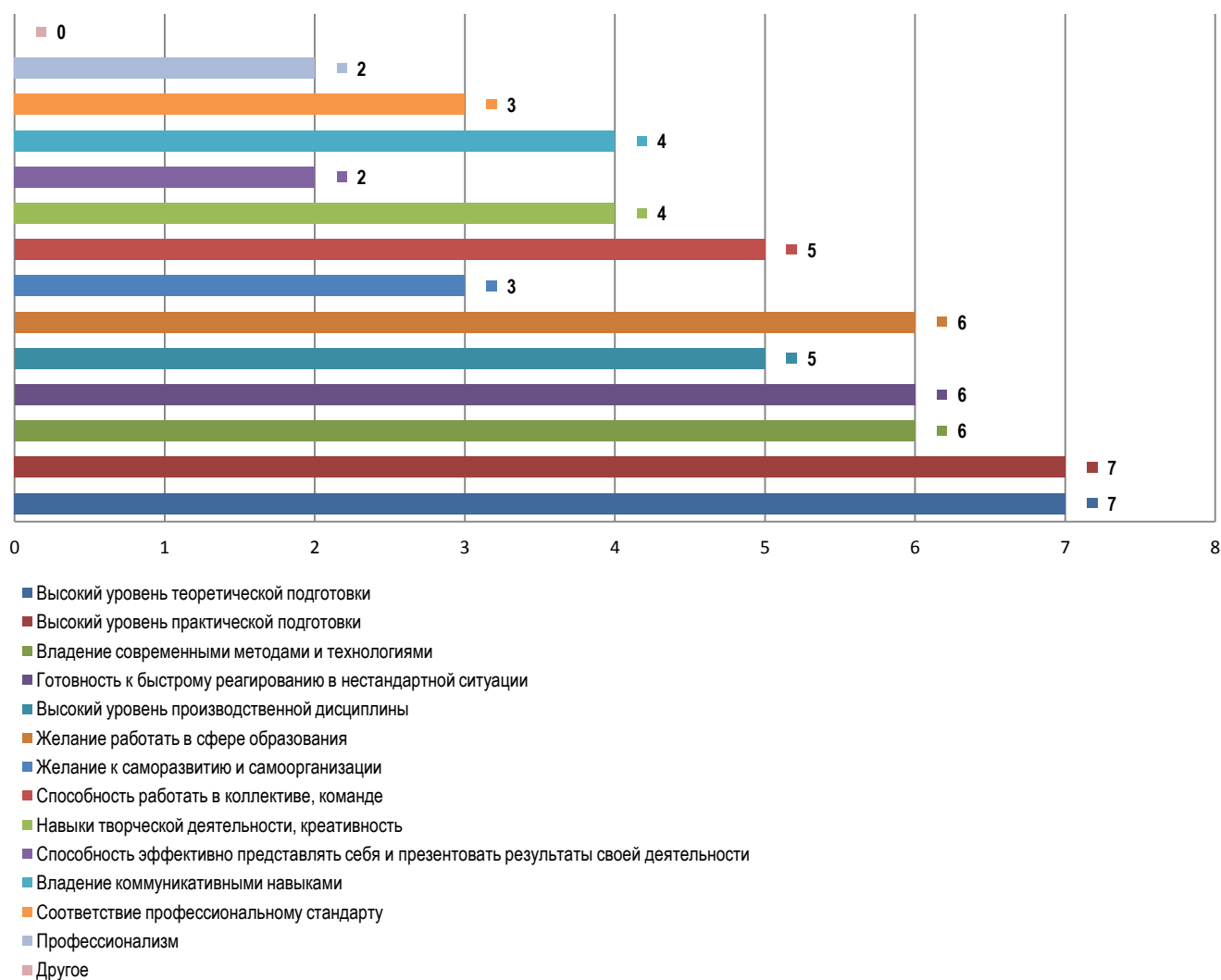


Рис. 19 Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы

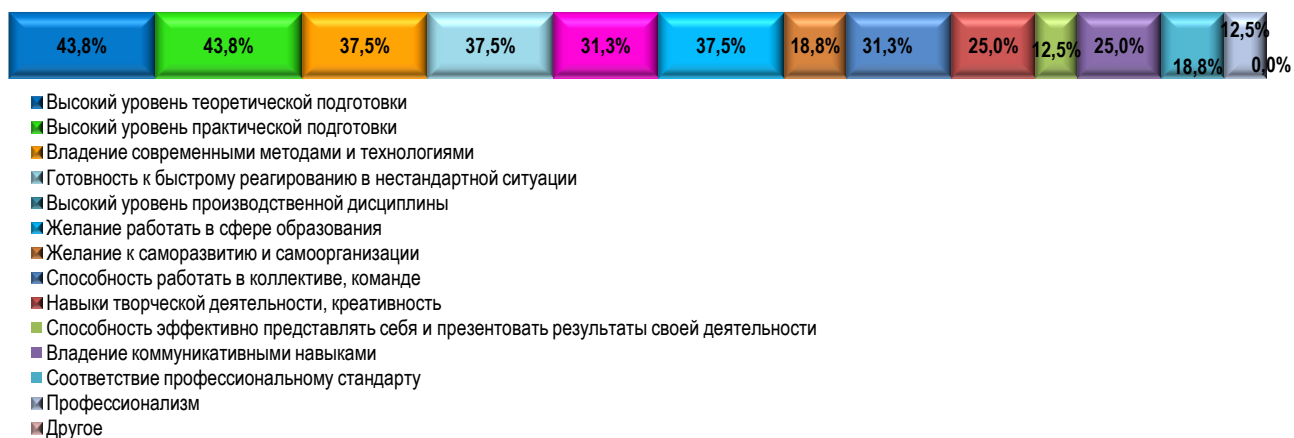


Рис. 20 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

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

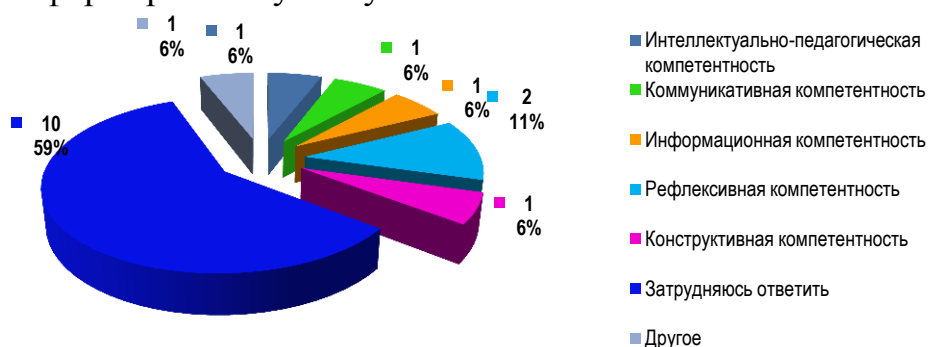


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	4 (28.6%)
Коммуникативная компетентность – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	1 (7.1%)
Информационная компетентность – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	0 (0%)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	1 (7.1%)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	1 (7.1%)
Затрудняюсь ответить	5 (35.7%)
Другое (иные дефициты):	2 (14.3%)

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 5 (35.7%) работодателей указали на отсутствие недостатков или затруднились ответить.

Среди указанных дефицитов наиболее часто отмечалась интеллектуально-педагогическая компетентность (28.6%).

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):

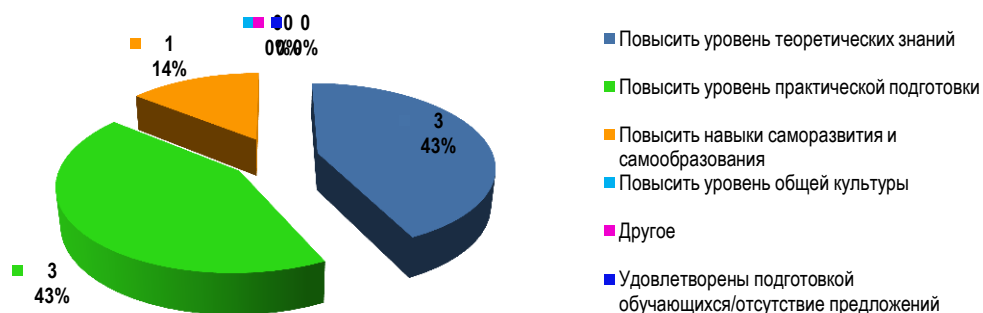


Рис. 22 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

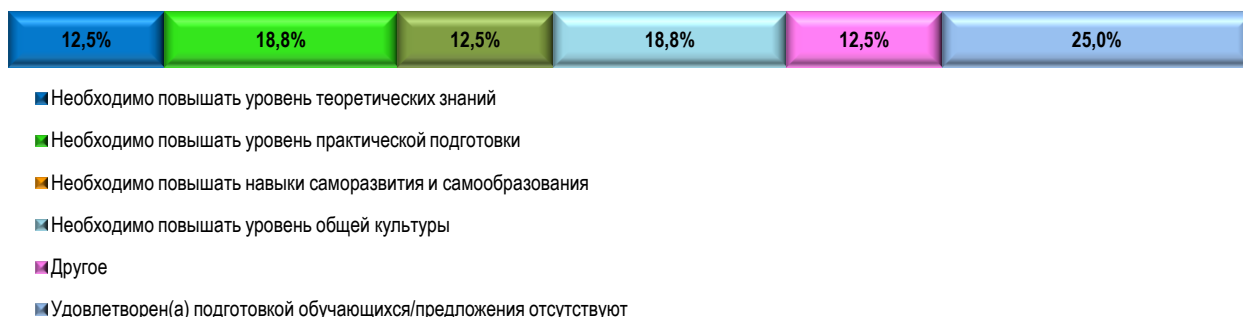


Рис. 23 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают: Повышать уровень практической подготовки, повышать навыки саморазвития и самообразования, повышать уровень общей культуры.

8 (57.1%) респондентов указали, что удовлетворены подготовкой и не видят необходимости в улучшениях.

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 РФ, в т.ч. в области образования	6 (42.9%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	6 (42.9%)
Знание профессионального программного обеспечения	4 (28.6%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	6 (42.9%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	7 (50%)
Умение работать в команде, самопрезентация	4 (28.6%)
Умение работать в сотрудничестве	4 (28.6%)
Разработка дополнительных образовательных программ	5 (35.7%)
Умение строить траекторию профессионального роста	5 (35.7%)
Способность к саморазвитию	5 (35.7%)

Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	3 (21.4%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как умение вовлечь обучающихся в проекты (50%), а также знание законодательства, навыки деловой этики и работу с одаренными детьми (по ~43, (рис. 24-25).

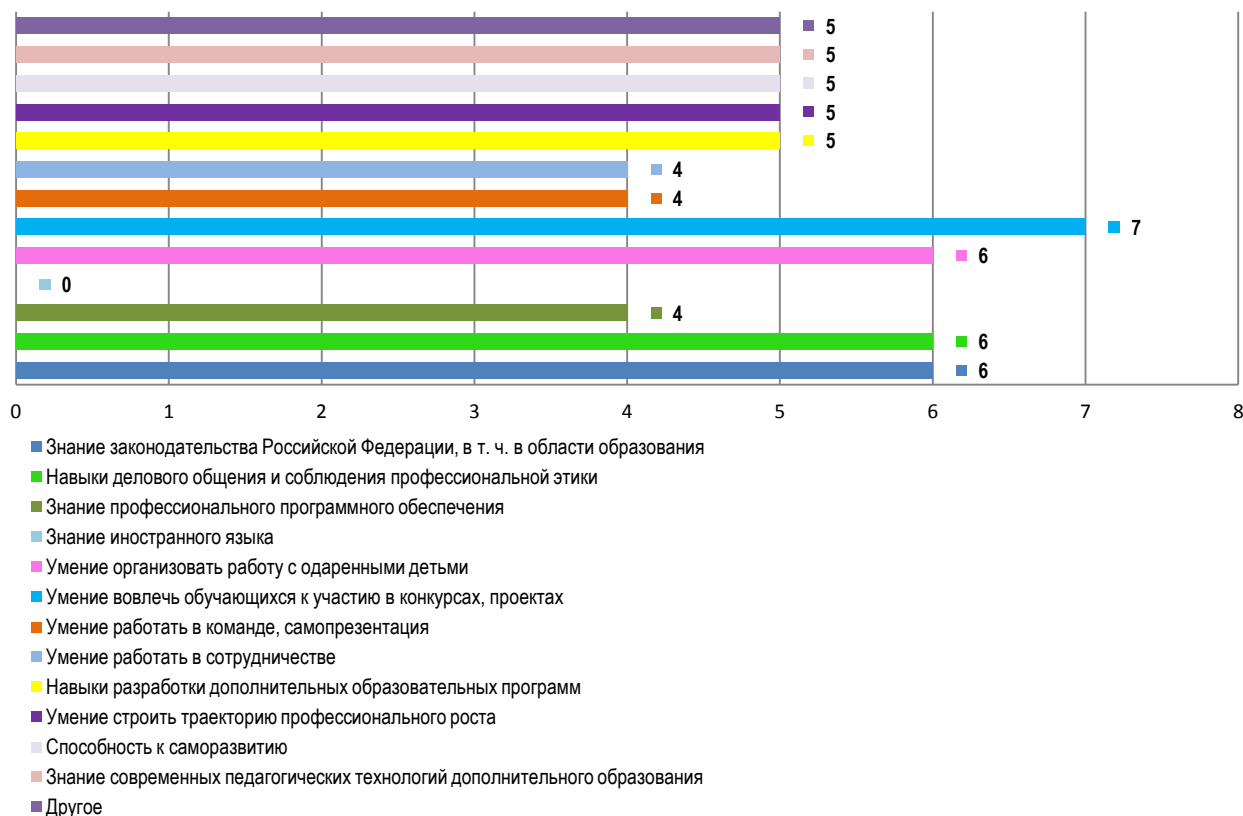


Рис. 24 Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

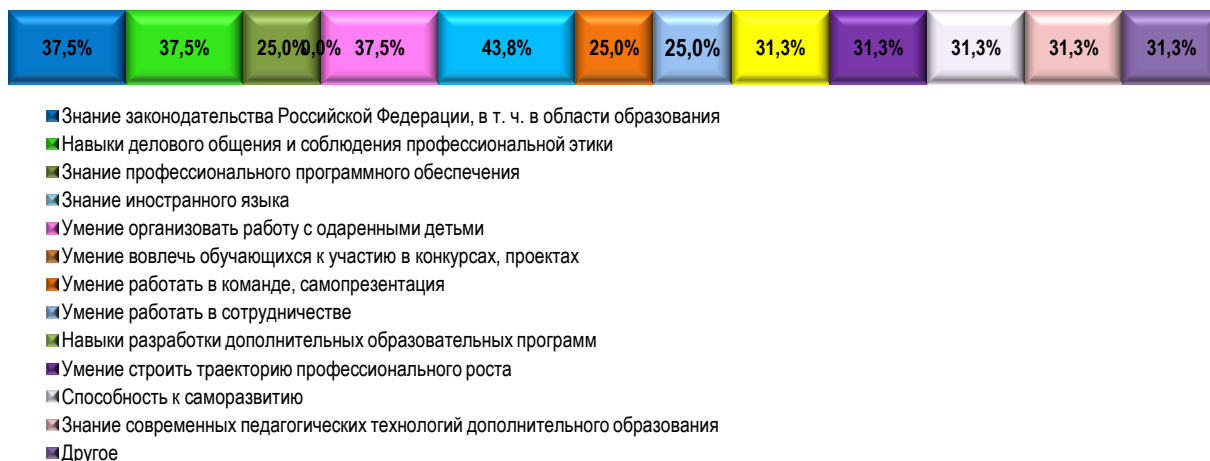


Рис. 25 Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

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:

- 13 (93%) работодателей дали положительный ответ;
- 0 (0%) работодателей дали отрицательный ответ;
- 1 (7%) 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 1 (7.1%) руководителем предложены следующие направления работы:

Включение в образовательную программу практико-ориентированных заданий, направленных на формирование лидерских качеств, коммуникабельности, умения решать нестандартные задачи.

13 (92.9%) работодателей не указали конкретных идей или пожеланий.

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, 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 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Экономика. Информатика находится на достаточно высоком уровне, что подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей. Работодатели выделили положительные стороны:

1. Высокая лояльность и сотрудничество: Все опрошенные работодатели (100%) трудоустраивают выпускников МГПУ, намерены принимать их в будущем и развивать сотрудничество с университетом.
2. Высокие оценки подготовки: Средние оценки по всем компетенциям и аспектам профессиональной подготовки находятся в диапазоне 4.4-4.7 балла из 5, что свидетельствует о глубокой удовлетворенности качеством выпускников.
3. Сильные стороны выпускников: Работодатели особенно выделяют высокий уровень теоретической и практической подготовки, владение ИКТ, дисциплинированность и желание работать в сфере образования.
4. Эффективное взаимодействие: Большинство организаций (71.4%) являются постоянными базами для практики, активно участвуют в образовательном процессе (реализация программ, работа в ГЭК).
5. Ключевые факторы качества: Работодатели абсолютно уверены (92.9%), что качество образования определяют уровень ППС и содержание образовательных программ.

Аспекты, требующие внимания и рекомендации:

1. Развитие инновационного и исследовательского потенциала: Несмотря на высокие общие оценки, способность к новациям и интеллектуально-педагогическая компетентность (применение знаний в новых условиях) были отмечены как области для развития.

Рекомендация: Активизировать проектную и исследовательскую работу студентов, в т.ч. на базе работодателей. Внедрять в учебный процесс кейсы и задачи, требующие нестандартных решений.

2. Практико-ориентация и soft skills: В пожеланиях по улучшению и при перечислении необходимых для трудоустройства навыков фигурируют практические навыки, саморазвитие, работа с одаренными детьми, вовлечение в проекты.

Рекомендация: Расширить модули, связанные с организацией внеурочной деятельности, проектными методиками, основами педагогического дизайна. Способствовать участию студентов в конкурсах и волонтерских проектах вместе с базами практик.

3. Углубление интеграции с работодателями: Часть организаций редко взаимодействует по таким направлениям, как разработка образовательных программ и фондов оценочных средств.

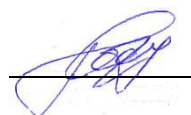
Рекомендация: Инициировать регулярные рабочие встречи (семинары, круглые столы) с ключевыми работодателями для обсуждения актуальности учебных

планов и требований к оценке компетенций. Привлекать их к проведению мастер-классов и экспертизе учебных материалов.

Общий вывод: Подготовка выпускников по профилю "Экономика. Информатика." оценивается работодателями исключительно высоко. Университету следует сохранять достигнутый уровень теоретической и практической подготовки, активно развивая партнерские отношения и фокусируясь на развитии у студентов гибких навыков (soft skills) и инновационного педагогического мышления для сохранения лидирующих позиций на рынке труда.

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Экономика. Информатика рассмотрены на заседании Совета физико-математического факультета от 25.12.2025 (протокол № 5).

Руководитель образовательной программы



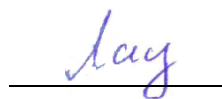
С. С. Голяев

Заведующий кафедрой
физики, информационных технологий
и методик обучения



С. С. Голяев

Декан
физико-математического факультета



М. В. Ладочкин