

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
44.03.01 Педагогическое образование
(код, наименование специальности / направления подготовки)

История
(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 44.03.01 Педагогическое образование профиль История

В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование профиль История приняли участие 4 респондента, из них 3 чел. (75%) – женского пола и 1 чел. (25 %) – мужского пола (рис. 1).

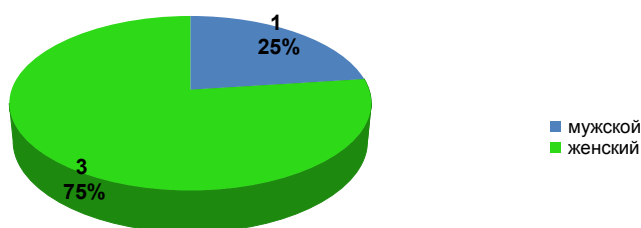


Рис. 1 Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	–
от 25 до 34 лет	–
от 35 до 44 лет	1 (25%)
от 45 до 54 лет	3 (75%)
от 55 до 64 лет	–
от 65 лет и старше	–

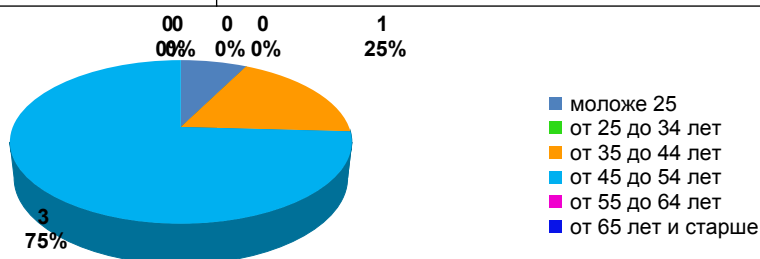


Рис. 2 Распределение респондентов по возрасту

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 – 4 чел. (100%);

100% опрошенных являются представителями организаций, находящихся в Республике Мордовия.

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

– городской округ Саранск – 4 чел. (100%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 35» (Республика Мордовия, г. Саранск);
2. МОУ «Лицей № 43» (Республика Мордовия, г. Саранск);
3. МОУ «Лицей № 26» (Республика Мордовия, г. Саранск);
4. МОУ «Гимназия № 23» (Республика Мордовия, г. Саранск).

Среди респондентов 1 (25%) занимает руководящую должность в организациях, 3 (75%) – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 3 чел. (75% – 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 44.03.01 Педагогическое образование профиль История указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

– от 40 до 44 лет – указали 3 (75%) респондентов;

– от 45 до 49 лет – указали 1 (25%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?
4 (100%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ.

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 5 (от 5 до 20 человек).

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):

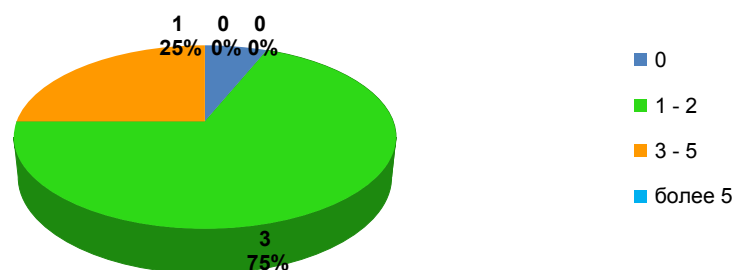


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 2025 г. 100 % работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом указывают их количество от 3 до 5 – 1 работодатель (25%), от 1 до 2 – 3 работодателя (75%).

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

2 работодателя (50%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения и указали, что их организация является заказчиком целевого обучения в МГПУ. 2 (50%) респондентов затруднились ответить на этот вопрос (рис. 5).

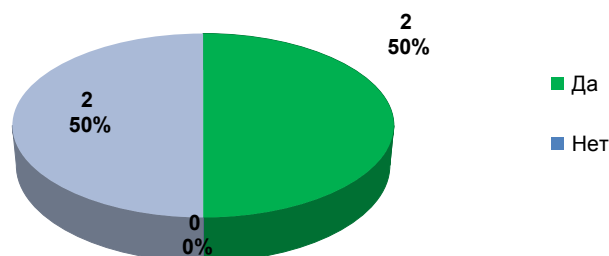


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

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 4 (100%) респондентов.

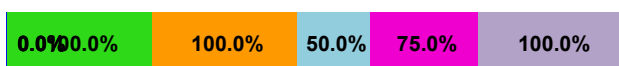
Вопрос 10. Укажите формы сотрудничества организации, которую Вы представляете, с МГПУ.

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	0 (0%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	4 (100%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	4 (100%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	2 (50%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	3 (75%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	0 (0%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	4 (100%)
Другое	–

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества отметили «Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов» отметили 100% респондентов, «Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ» отметили 100% респондентов, «Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ» отметили 50% респондентов, «Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ» отметили 75% респондентов, «Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ» отметили 100% респондентов (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 обучающихся 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?

4 (100%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ (рис. 8).

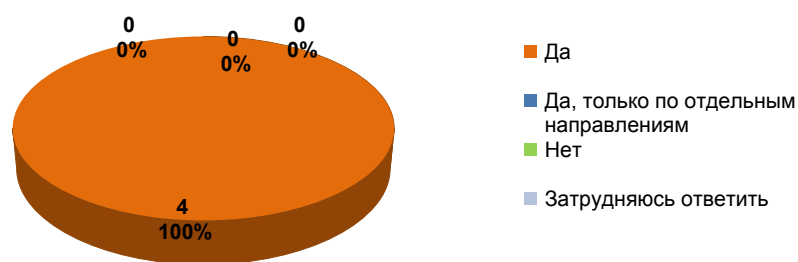


Рис. 8 Данные о намерении развивать сотрудничество

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 100% работодателей), предоставление базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ указали 75% работодателей, работу в составе государственных экзаменационных комиссий указали 50% работодателей, участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ указали 50% работодателей, участие в реализации основных профессиональных образовательных программ отметили 50% работодателей, трудоустройство выпускников МГПУ указали 75% работодателей, участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятий и др.) отметили 75% работодателей, проведение совместных мероприятий отметили 100% работодателей, участие в мероприятиях профориентационной направленности отметили 100% работодателей.

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	4 (100%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	3 (75%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	2 (50%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	2 (50%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	2 (50%)
Трудоустройство выпускников МГПУ	3 (75%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятий и др.)	3 (75%)
Проведение совместных мероприятий	4 (100%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	4 (100%)
Другое	–

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	4 (100%)
Уровень базовых знаний и навыков	2 (50%)
Уровень практических умений	3(75%)
Владение иностранным языком	0 (0%)
Владение современными информационными технологиями	1 (25%)
Способность работать в коллективе, команде	2 (50%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	2 (50%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	2 (50%)
Готовность к дальнейшему обучению	2 (50%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	2 (50%)
Эрудированность, общая культура	1 (25%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 4 (100%) работодателей), уровень практических умений отметили 3 (75%) работодателей, уровень базовых знаний и навыков отметили 2 (50%) работодателей, способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности и готовность к дальнейшему обучению и способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи отметили по 2 (50%) работодателя, владение современными информационными технологиями и обладание общей культурой и эрудированностью отметили по (25%) работодателя (рис. 9-10).

Работодатели в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, не указали владение иностранным языком.

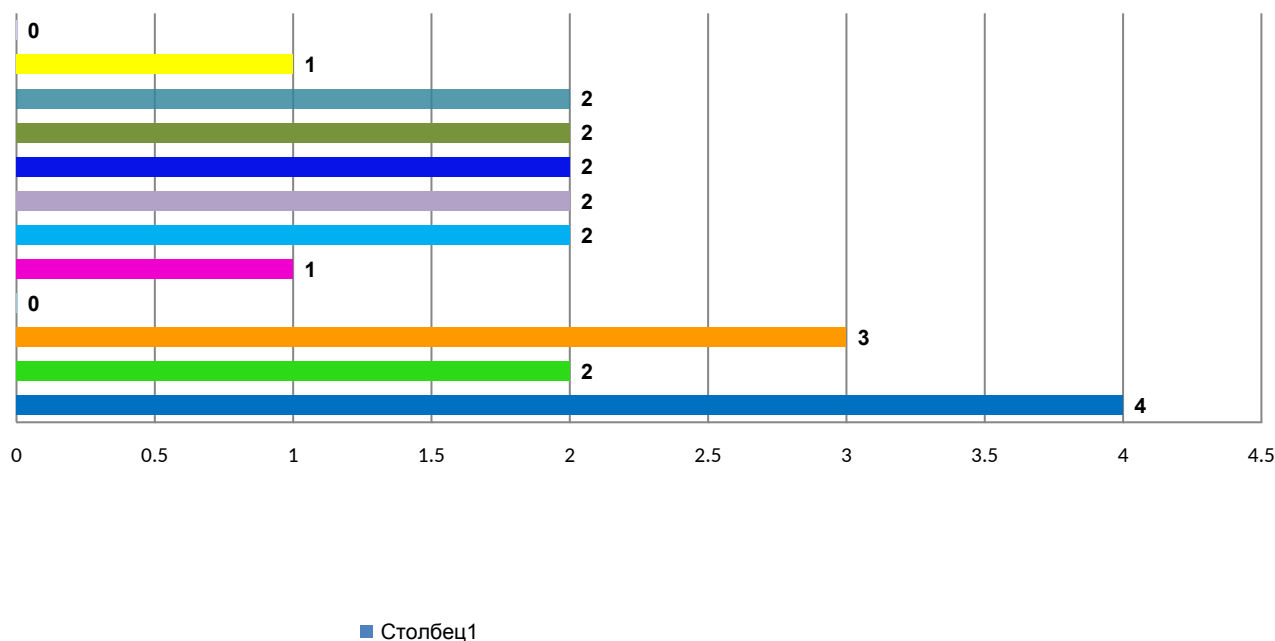


Рис. 9 Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

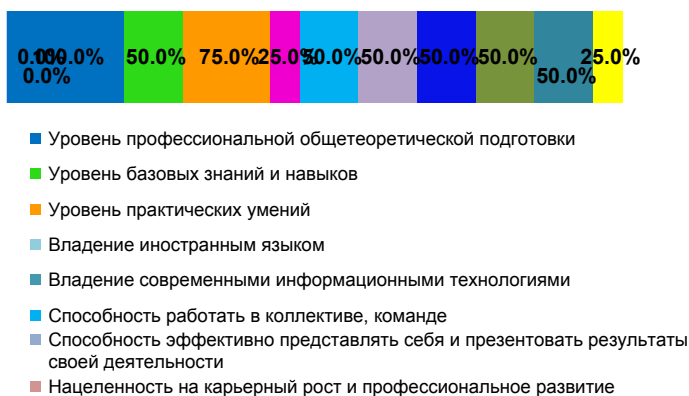


Рис. 10 Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

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	4 (100%)
Государственная аккредитация образовательных программ	1 (25%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	1 (25%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	4 (100%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	2 (50%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	3 (75%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	0 (0%)
Другое	–

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают содержание образовательных программ и уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 4 (100%) работодателей), использование информационных технологий в образовательном процессе (указали 3 (75%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 2 (50%) работодателей) (рис. 11-12).

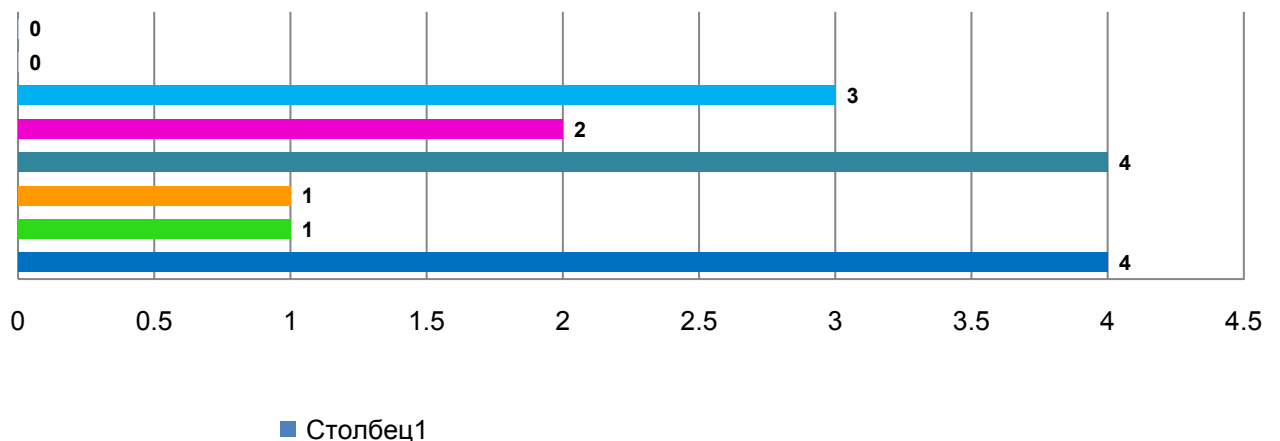


Рис. 11 Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

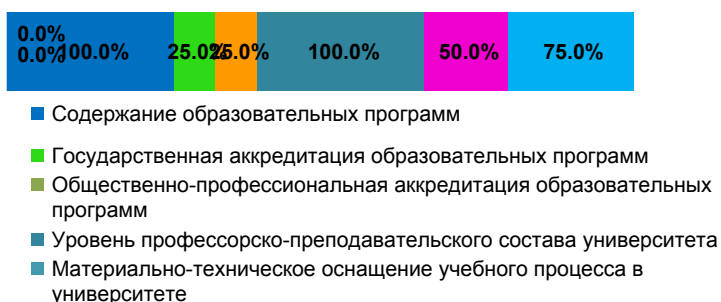


Рис. 12 Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

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 (50%)	2 (50%)	0 (0%)
в реализации образовательных программ	3 (75%)	1 (25%)	0 (0%)
в организации практической подготовки	4 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	4 (100%)	0 (0%)	0 (0%)

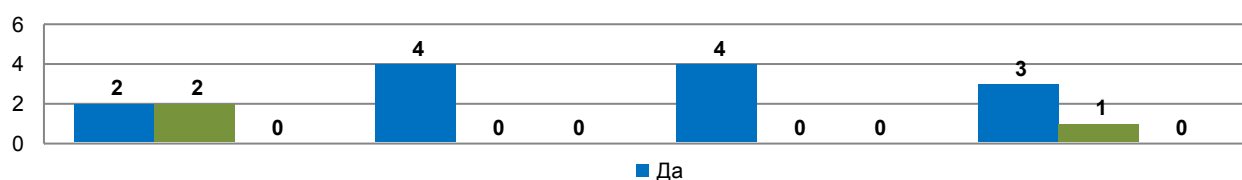


Рис. 13 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

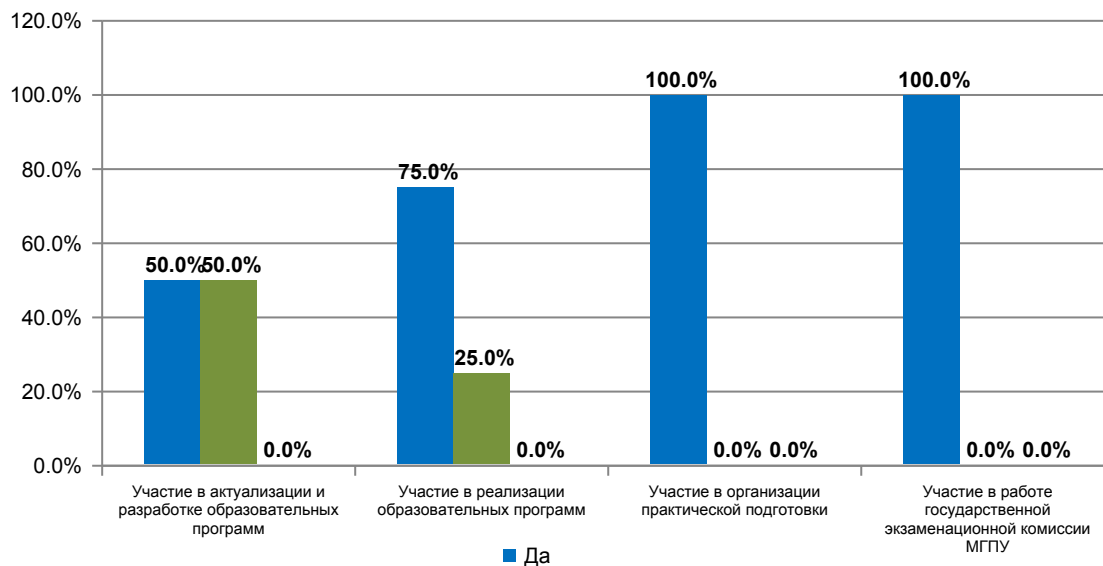


Рис. 14 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 2 (50%) работодателей, 3 (75%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 4 (100%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 4 (100%) – 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	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
коммуникативные качества	3 (75%)	1 (25%)	–	–	–	–	4,8
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
уровнем теоретической подготовки	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
уровнем практической подготовки	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	3 (75%)	1 (25%)	–	–	–	–	4,8

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

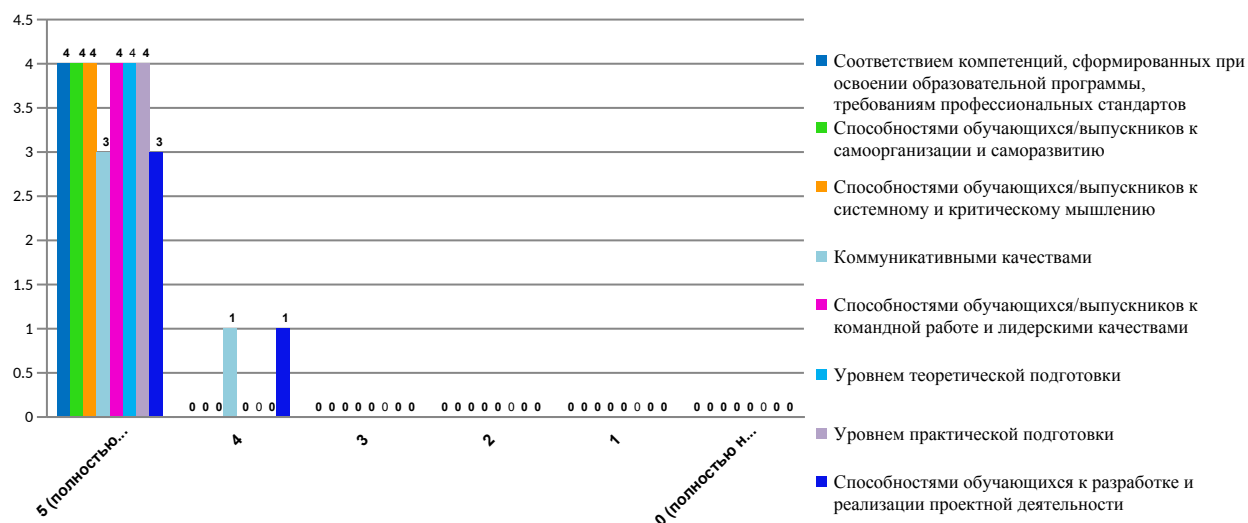


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников

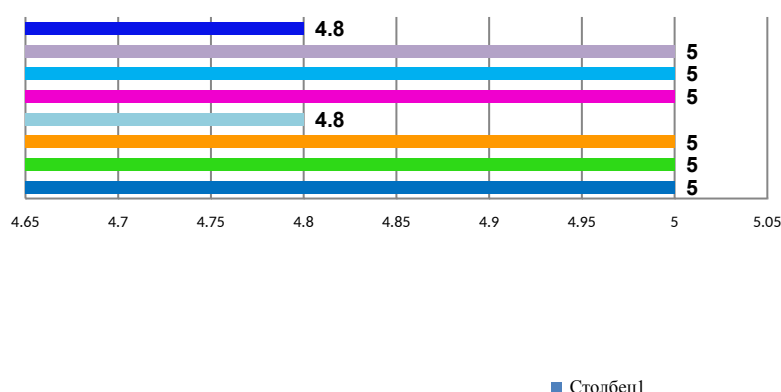


Рис. 16 Информация о средней оценке удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников

Работодатели высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников:

– средняя оценка соответствия компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов обучающихся/выпускников составила 5 баллов;

– средняя оценка коммуникативных качеств обучающихся/выпускников, их способности к разработке и реализации проектной деятельности составила 4,8 баллов;

– средняя оценка теоретической подготовки, практической подготовки, а также способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерских качеств, способности к саморазвитию составила 5 баллов.

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 100% работодателей отметили очень высокую 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	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	3 (75%)	1 (25%)	–	–	–	–	4,8
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	4 (100%)	–	–	–	–	–	5

Владение информационными технологиями	4 (100%)	–	–	–	–	–	5
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	3 (75%)	1 (25%)	–	–	–	–	4,8
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	4 (100%)	–	–	–	–	–	5

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

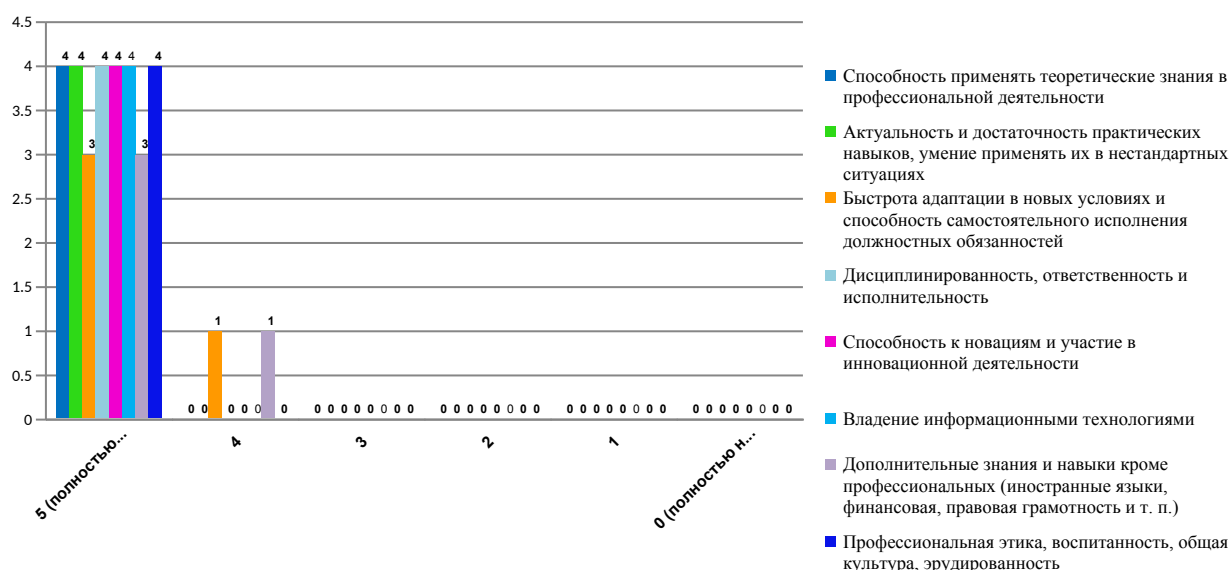


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

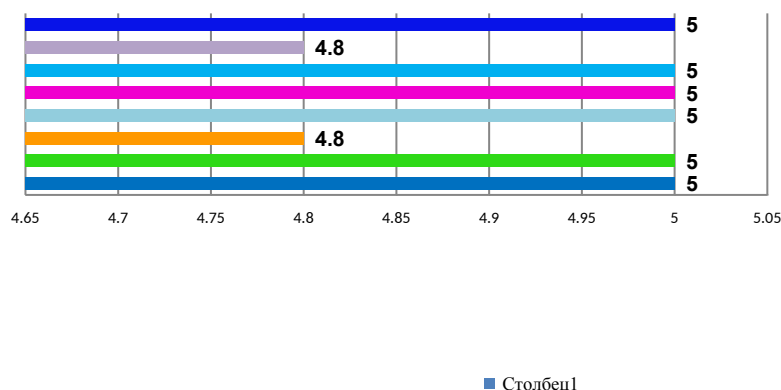


Рис. 18 Информация о средней оценке удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся:

- средняя оценка способности обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности составила 5 баллов;
- средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 5 баллов;
- средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,8 балла;
- средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 5 баллов;
- средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 5 баллов;
- средняя оценка владения информационными технологиями составила 5 баллов;
- средняя оценка владения дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных, составила 4,8 балла;
- средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 5 баллов.

Большинство работодателей высоко оценивают быстроту адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей, а также наличие дополнительных знаний и навыков, кроме профессиональных (средний балл по перечисленным показателям 4,8 баллов).

Высоко респонденты оценили критерии «Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности», «Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях», «Дисциплинированность, ответственность и исполнительность», «Способность к новациям и участие в инновационной деятельности», «Владение информационными технологиями», «Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность» (средний балл – 5). Этот критерий получил наивысший балл, что говорит о высоком потенциале готовности студентов МГПУ к получению профессиональной подготовки.

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	4 (100%)
Высокий уровень практической подготовки	4 (100%)
Владение современными методами и технологиями	4 (100%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	2 (50%)
Высокий уровень производственной дисциплины	3 (75%)
Желание работать в сфере образования	2 (50%)

Желание к саморазвитию и самоорганизации	1 (25%)
Способность работать в коллективе, команде	1 (25%)
Навыки творческой деятельности, креативность	1 (25%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	0 (0%)
Владение коммуникативными навыками	2 (50%)
Соответствие профессиональному стандарту	2 (50%)
Профессионализм	1 (25%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 4 (100%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 4 (100%) работодателей), владение современными методами и технологиями (указали 4 (100%) работодателей) (рис. 19-20).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают высокий уровень производственной дисциплины (указали 3 (75%) работодателей), готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (указали 2 (50%) работодателей), способность работать в коллективе, команде, навыки творческой деятельности и креативность, способность работать в коллективе, команде (указали 1 (25%) работодателей),

Критерий «способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности» не был отмечен респондентами (рис. 19-20).

Таким образом, по мнению работодателей, основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу наиболее важными являются знания и умения полученные в процессе обучения и личностные качества обучающихся.

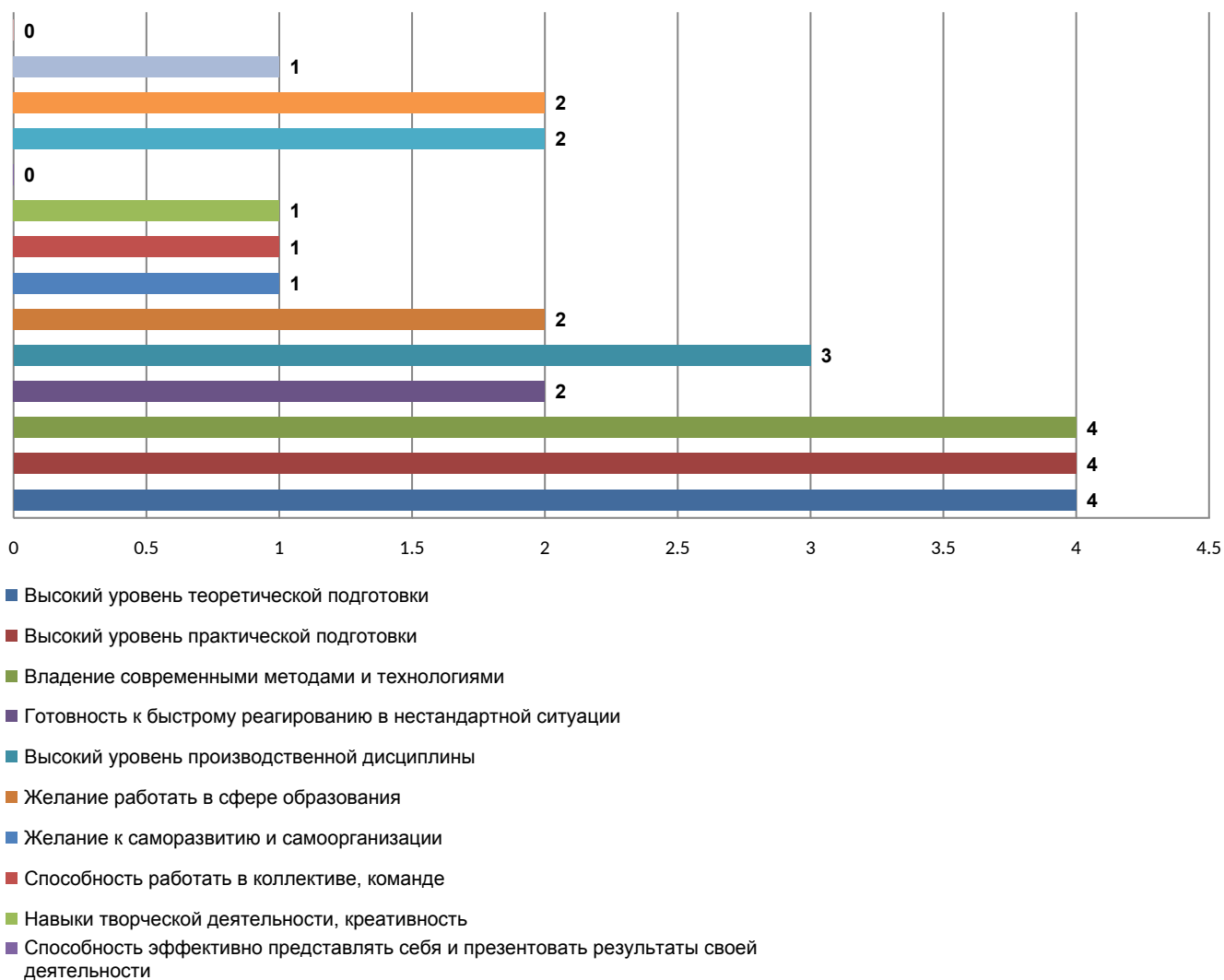


Рис. 19 Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы

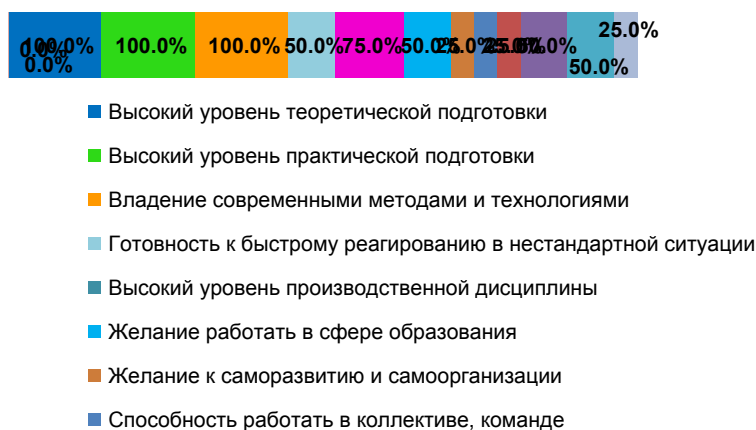


Рис. 20 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

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

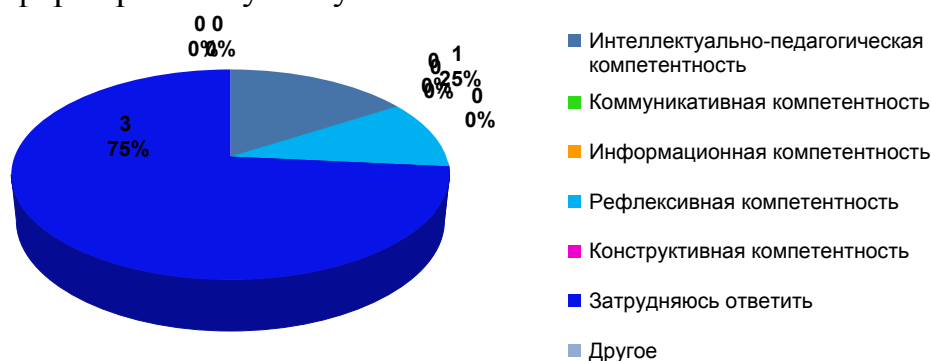


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	0 (0%)
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	0 (0%)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	1 (25%)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	0 (0%)
Затрудняюсь ответить	3 (75%)
Другое (иные дефициты):	–

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 3 (75%) работодателей затруднились указать на определенные недостатки и (или) слабые стороны обучающихся образовательной программы.

1 (25 %) работодателей указали на необходимость повышения рефлексивной компетентности – умения педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивости.

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):

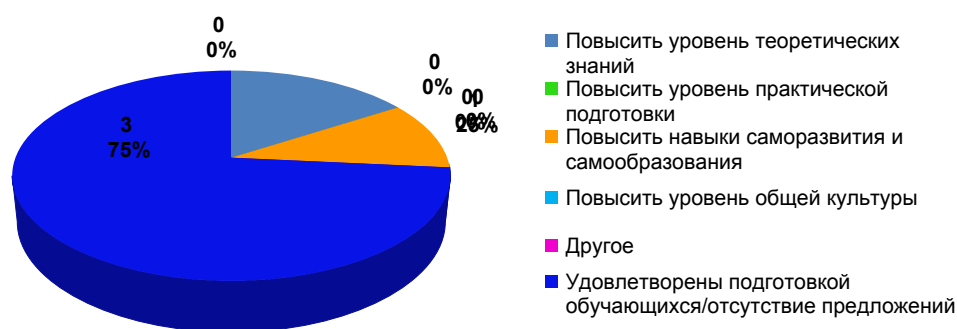


Рис. 22 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

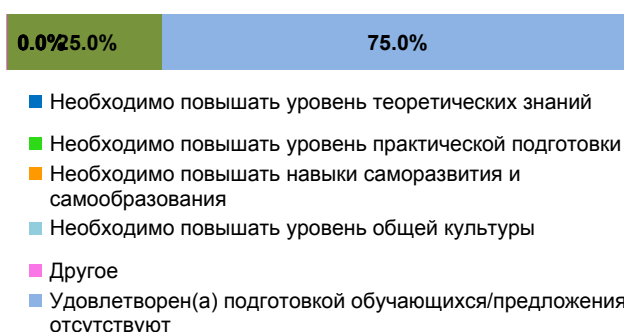


Рис. 23 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают повысить навыки саморазвития и самообразования (25% работодателей). Однако 3 респондента (75%) в целом удовлетворены качеством подготовки обучающихся.

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	0 (0%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	3 (75%)
Знание профессионального программного обеспечения	1 (25%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	1 (25%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	1 (25%)
Умение работать в команде, самопрезентация	4 (100%)
Умение работать в сотрудничестве	2 (50%)
Разработка дополнительных образовательных программ	0 (0%)
Умение строить траекторию профессионального роста	3 (75%)
Способность к саморазвитию	1 (25%)

Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	1 (25%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как умение работать в команде, самопрезентация – 4 (100% респондентов).

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели отметили необходимость обладания такими качествами как «Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики», «Умение организовать работу с одаренными детьми», «Умение работать в сотрудничестве».

Результаты опроса показывают, что не имеют значения для работодателей при трудоустройстве такие качества как «Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования», «Знание иностранного языка», «Разработка дополнительных образовательных программ». (рис. 24-25).

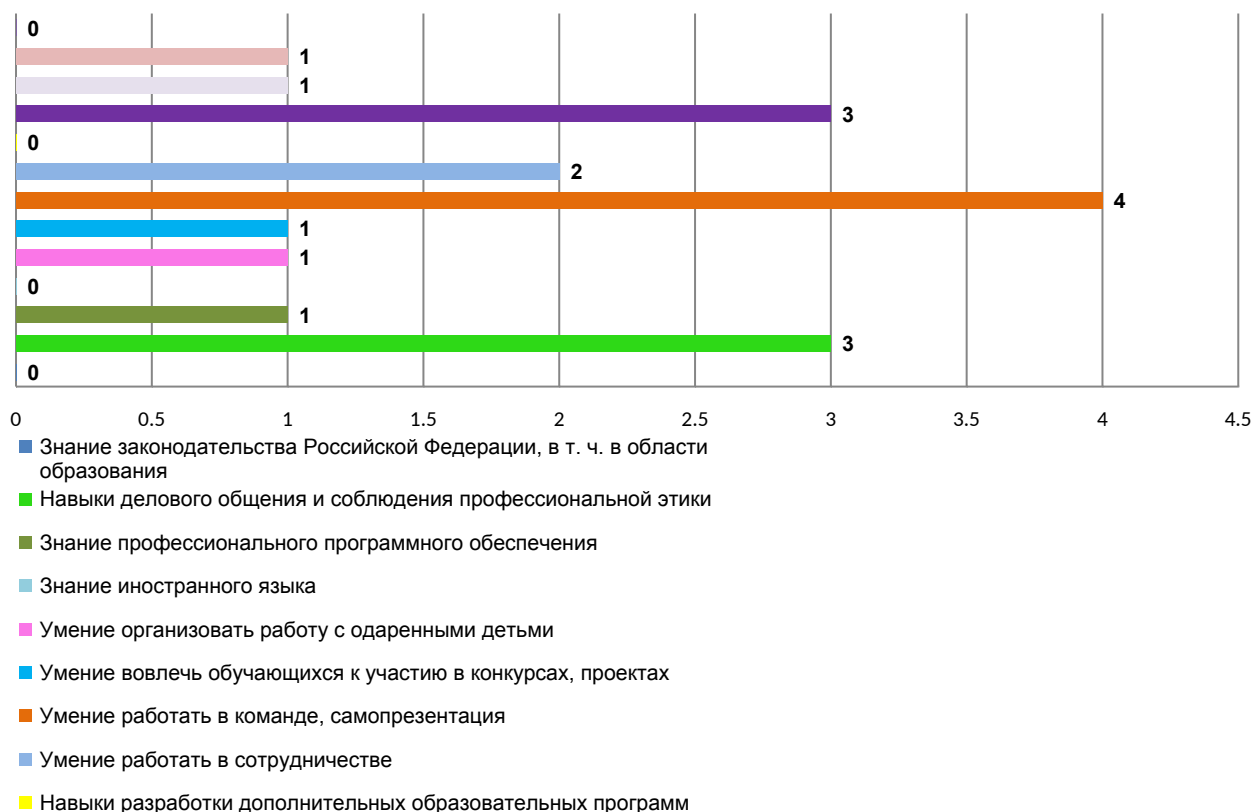


Рис. 24 Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

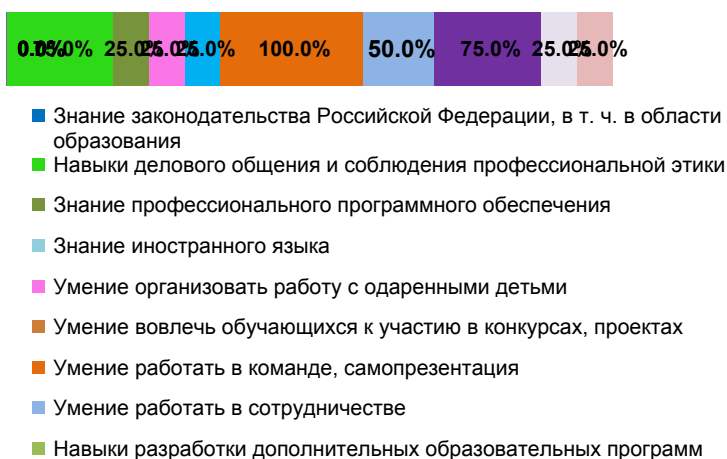


Рис. 25 Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

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

– Умение работать в команде, самопрезентация, что отмечается 4 (100%) респондентами;

– Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, что отмечается 3 (75%) респондентами;

– Умение строить траекторию профессионального роста, что отмечается 3 (75%) 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:

– 4 (100%) работодателей дали положительный ответ.

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

4 (100%) респондентов не высказали идей и пожеланий относительно повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете.

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 44.03.01 Педагогическое образование профилю История 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 подготовки (отмечено 100% работодателей), практической подготовки (отмечено 100% работодателей). Средние оценки по всем ключевым компетенциям находятся в диапазоне 4.8 – 5.0 баллов из 5.

Все опрошенные работодатели (100%) трудоустраивают выпускников МГПУ, а также намерены продолжать их принимать на работу.

Опрос продемонстрировал нацеленность на глубокое и системное сотрудничество: между университетом и работодателями сложились прочные связи. Все организации являются базами для прохождения практики, их представители участвуют в программах повышения квалификации, работе ГЭК и в меньшей степени – в разработке и реализации образовательных программ. Также отмечается намерение развивать партнерство: 100% работодателей планируют развивать сотрудничество с МГПУ, в первую очередь в формах повышения квалификации, проведения совместных и профориентационных мероприятий.

Респондентами дается высокая оценка ключевых факторов качества: Работодатели считают решающими для качества образования содержание образовательных программ и уровень профессорско-преподавательского состава (по 100% голосов). На эффективность работы выпускников наибольшее влияние, по их мнению, оказывает уровень профессиональной общетеоретической подготовки (100%).

Отсутствуют значительные претензии: большинство работодателей (75%) затруднились указать на недостаточно сформированные профессиональные компетенции или не высказали конкретных идей по улучшению подготовки, что свидетельствует о высокой общей удовлетворенности.

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 оценивается сопровождение учебного процесса. Однако в его организации имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок.

Навык самопрезентации и представления результатов был отмечен как значимый для трудоустройства (100%), но при этом ни один работодатель не отнес его к сильным сторонам выпускников. Это указывает на потенциальный дефицит.

25% работодателей указали на необходимость развития у выпускников умения управлять эмоциями и поведением, рефлексии и стрессоустойчивости.

Показатели по «быстроте адаптации» и «дополнительным знаниям/навыкам» получили более низкие средние баллы (4,8), хотя и остаются высокими. И только 50% работодателей отнесли «готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации» к сильным сторонам выпускников.

50% респондентов участвуют в разработке/согласовании ОПОП. В будущих формах сотрудничества эту активность также выбрали лишь 50%.

Несмотря на высокую оценку владения информационными технологиями (оценка 5.0), только 25% работодателей сочли этот фактор важным для эффективности работы, а знание профессионального программного обеспечения отметили лишь 25%. Это может указывать на расхождение в понимании необходимого уровня ИТ-компетенций.

Учет выявленных проблем, формирование планов корректирующих и предупреждающих мероприятий для улучшения качества предоставляемых образовательных услуг позволит повысить уровень потребительской удовлетворенности.

Для повышения уровня удовлетворенности работодателей, участвующих в реализации образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование профиль История и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:




1. Внедрить в учебный процесс (в рамках существующих дисциплин или через внеучебную деятельность) тренинги, мастер-классы и проектные задания, направленные на развитие навыков публичных выступлений, презентации, самоанализа и управления психоэмоциональным состоянием.

2. Продолжить совершенствование системы практик, шире использовать кейс-методы, ситуационные задачи и имитационное моделирование сложных педагогических ситуаций на занятиях. Рассмотреть возможность введения микро-модулей по актуальным темам (работа с одаренными детьми, основы правовой и финансовой грамотности для педагога).

3. Активнее привлекать ведущих специалистов-практиков (учителей, руководителей школ) к работе в качестве экспертов при актуализации рабочих программ дисциплин, особенно практического цикла, и к проведению отдельных занятий в формате мастер-классов или лекций.

4. Провести отдельные консультации с работодателями для уточнения перечня конкретных педагогических технологий, владение которыми они считают критически важным, и скорректировать соответствующие модули учебного плана.

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование профиль История рассмотрены на заседании Совета факультета истории и права от 19.12.2025 (протокол № 8).

Руководитель образовательной программы		О. В. Седышев
И.о. заведующего кафедрой отечественной и зарубежной истории и методики обучения		Т. Д. Надькин
Декан факультета истории и права		Ю. Е. Паулова