

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**  
(код, наименование специальности / направления подготовки)

**История. Право**  
(направленность / профиль / специализация)

**в Мордовском государственном педагогическом университете**  
**имени М. Е. Евсевьева за 2024 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 2024 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*

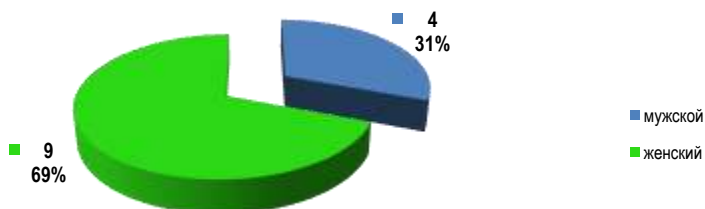
Опрос проводился в период с 11.11.2024 г. по 16.12.2024 г.

*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 профиль История. Право**

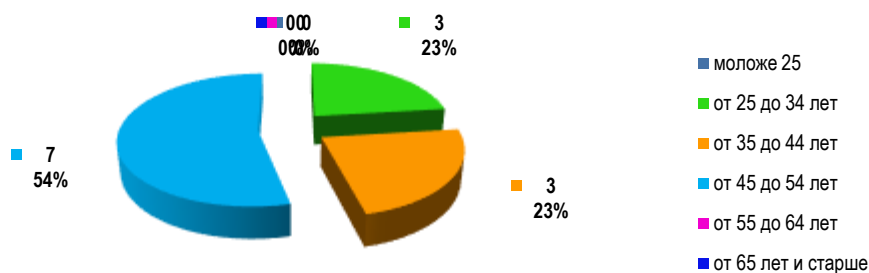
В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование профиль История. Право приняли участие 13 респондентов, из них 9 чел. (69%) – женского пола и 4 чел. (31%) – мужского пола (рис. 1).



**Рис. 1** Распределение респондентов по полу

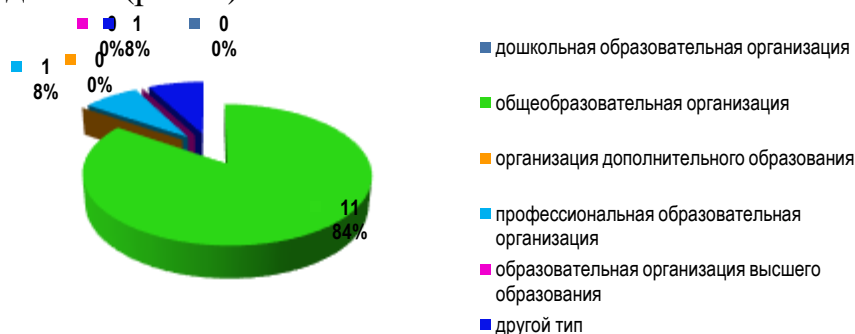
Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	–
от 25 до 34 лет	3 (23%)
от 35 до 44 лет	3 (23%)
от 45 до 54 лет	7 (54%)
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 – 12 чел. (92%);
- Нижегородская область – 1 чел. (8%).

92% опрошенных являются представителями организаций, находящихся в Республике Мордовия. 8% опрошенных являются представителями организаций, находящихся в Нижегородская область.

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

- городской округ Саранск – 12 чел. 100%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. ГБПОУ РМ Саранский политехнический техникум (Республика Мордовия, г. Саранск);
2. МОУ «Лицей 43» (Республика Мордовия, г. Саранск);
3. МБОУ «Дивеевская Средняя общеобразовательная школа» (Нижегородская область, с. Дивеево);
4. МОУ «Лицей № 26» (Республика Мордовия, г. Саранск);
5. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 35» (Республика Мордовия, г. Саранск);
6. МОУ «Средняя общеобразовательная школа 32» (Республика Мордовия, г. Саранск);
7. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» (Республика Мордовия, г. Саранск);

8. МОУ «Центр образования «Тавла» - СОШ № 17» (Республика Мордовия, г. Саранск);

9. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 16» (Республика Мордовия, г. Саранск);

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

11. Научно-исследовательский институт гуманитарных наук при Правительстве Республики Мордовия (Республика Мордовия, г. Саранск).

Среди респондентов 46% занимают руководящие должности в организациях, 54% – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 6 чел. (46 % – 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 профиль История. Право указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 4 (30 %) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 7 (54%) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указал 1 (8%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указал 1 (8%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

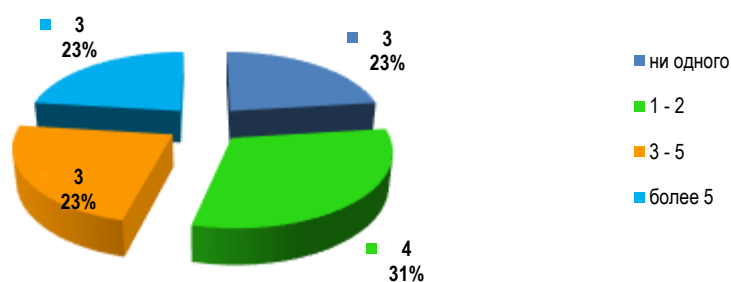
13 (100%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ.

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.

Вопрос 6. Какое количество выпускников МГПУ трудоустроено в организацию в 2024 году?

Статистические данные о трудоустройстве в 2024 году выпускников МГПУ представлены на диаграмме (рис. 4):

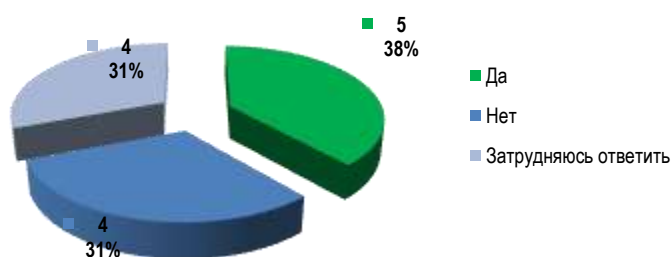


**Рис. 4** Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 2024 г. 77% работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом указывают их количество более 5 – 3 работодателя (23%), от 3 до 5 – 3 работодателя (23%), от 1 до 2 – 4 работодателя (31%), 23% работодателей указали на отсутствие в организации выпускников МГПУ.

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

5 работодателя (38%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 4 (31%) 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 13 (100%) респондентов.

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

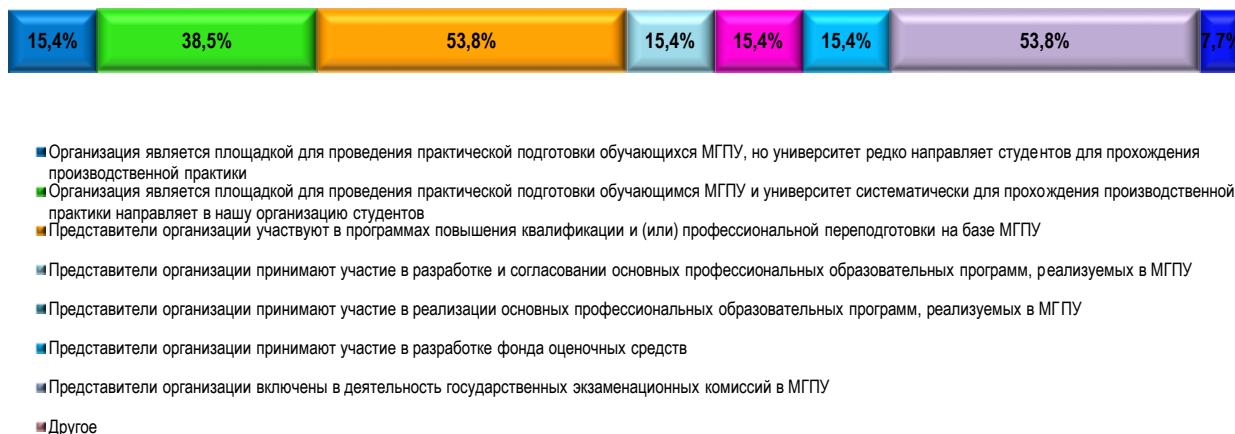
Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	2 (15%)

Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	5 (38%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	7 (53%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	2 (15%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	2 (15%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	2 (15%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	7 (53%)
Другое	1 (7%)

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества отметили «Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики» отметили 15% респондентов, «Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов» отметили 38% респондентов, «Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ» отметили 53% респондентов, «Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ» отметили 15% респондентов, «Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ» отметили 15% респондентов, «Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств» отметили 15% респондентов, «Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ» отметили 53% респондентов, другой вариант «Проведение совместных мероприятий, проведение лекций, семинаров, практических занятий» отметили 7% респондентов (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?

13 (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 38,4% работодателей), предоставление базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ указали 53,8% работодателей, работу в составе государственных экзаменационных комиссий указали 53,8% работодателей, участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ указали 15,3% работодателей, участие в реализации основных профессиональных образовательных программ отметили 15,3% работодателей, трудоустройство выпускников МГПУ указали 53,8% работодателей, участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.) отметили 23% работодателей, проведение совместных мероприятий отметили 46,1% работодателей, участие в мероприятиях профориентационной направленности отметили 38,4% работодателей.

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	5 (38,4%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	7 (53,8%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	7 (53,8%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	2 (15,3%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	2 (15,3%)
Трудоустройство выпускников МГПУ	7 (53,8%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	3 (23%)
Проведение совместных мероприятий	6 (46,1%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	5 (38,4%)
Другое	—

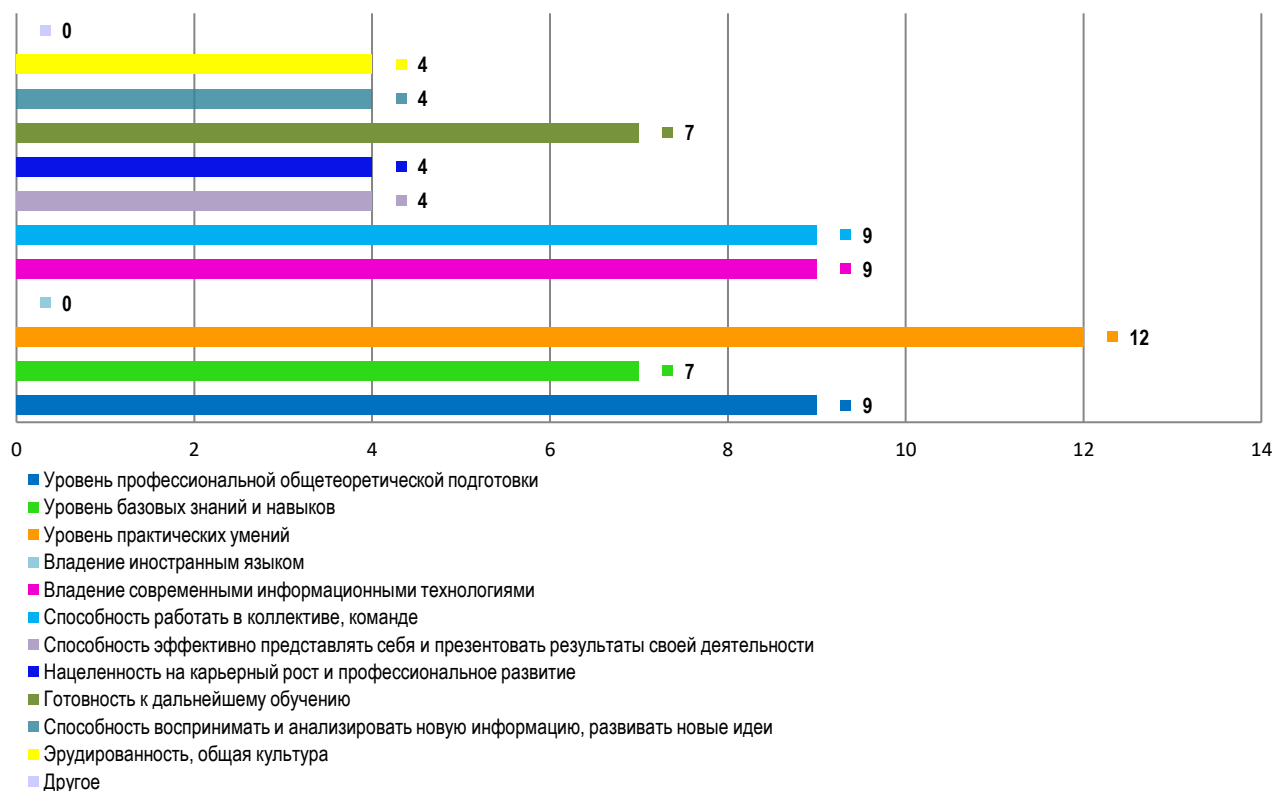


Вопрос 13. Укажите, какие из нижеперечисленных факторов оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности.

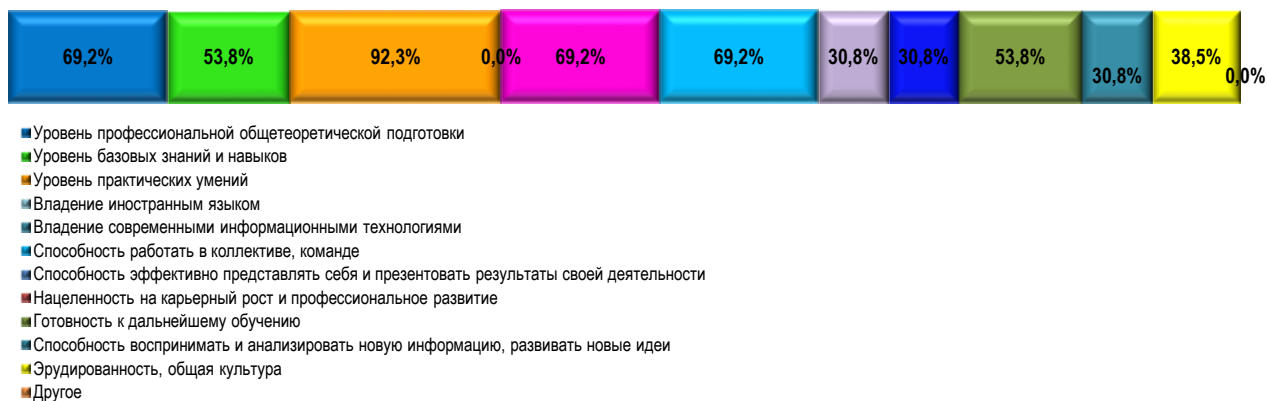
Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности, распределились следующим образом:

<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	9 (69,2%)
Уровень базовых знаний и навыков	7 (53,8%)
Уровень практических умений	12 (92,3%)
Владение иностранным языком	–
Владение современными информационными технологиями	9 (69,2%)
Способность работать в коллективе, команде	9 (69,2%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	4 (30,8%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	4 (30,8%)
Готовность к дальнейшему обучению	7 (53,8%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	4 (30,8%)
Эрудированность, общая культура	5 (38,5%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, является уровень практических умений 12 (92,3%). Существенную значимость представляют также уровень профессиональной общетеоретической подготовки, владение современными информационными технологиями, способность работать в коллективе (указали по 9 (69,2%) работодателей). Значимыми являются уровень базовых знаний и навыков и готовность к дальнейшему обучению (указали по 7 (53,8%) работодателей). Наименее значимыми были указаны способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности, Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие, способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (отметили по 4 (30,8%) работодателя). (рис. 9-10).



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



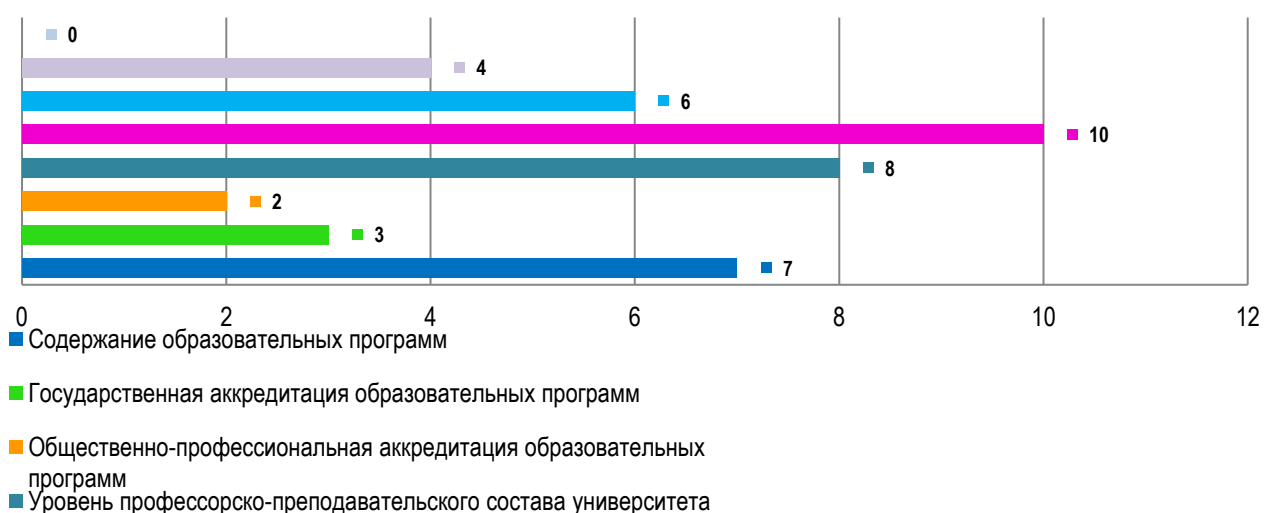
**Рис. 10** Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

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

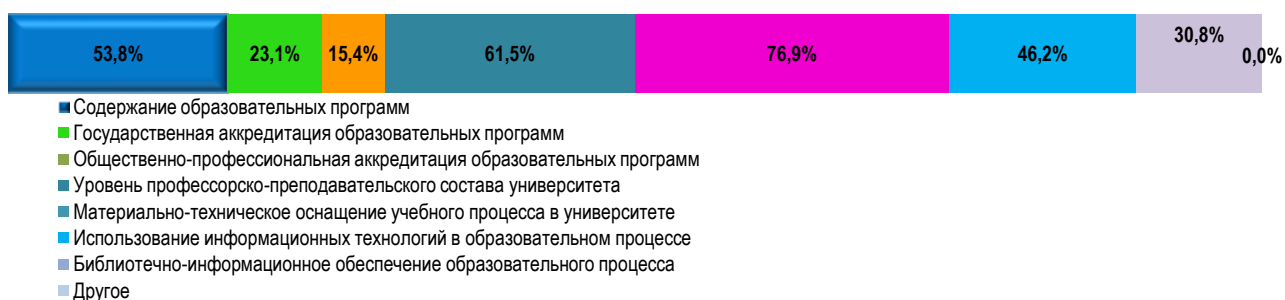
Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают решающее влияние на обеспечение качества образования, распределились следующим образом:

Показатель	Количество респондентов (%)
Содержание образовательных программ	7 (53,8%)
Государственная аккредитация образовательных программ	3 (23,1%)
Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	2 (15,4%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	8 (61,5%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	10 (76,9%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	6 (46,2%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	4 (30,8%)
Другое	–

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывает материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 10 (76,9%) работодателей). Существенное влияние оказывают уровень профессорско-преподавательского состава университета (указали 8 (61,5%) работодателей), содержание образовательных программ (указали 7 (53,8%) работодателей) и использование информационных технологий в образовательном процессе (указали 6 (46,2%) работодателей). Меньшее влияние на обеспечение качества образования оказывают библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса (указали 4 (30,8%) работодателей), Государственная аккредитация образовательных программ (указали 3 (23,1%) работодателей) и общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ (указали 2 (15,4%) работодателей). (рис. 11-12).



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

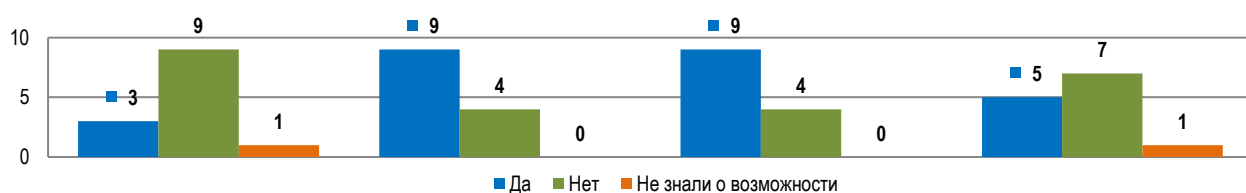


**Рис. 12** Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

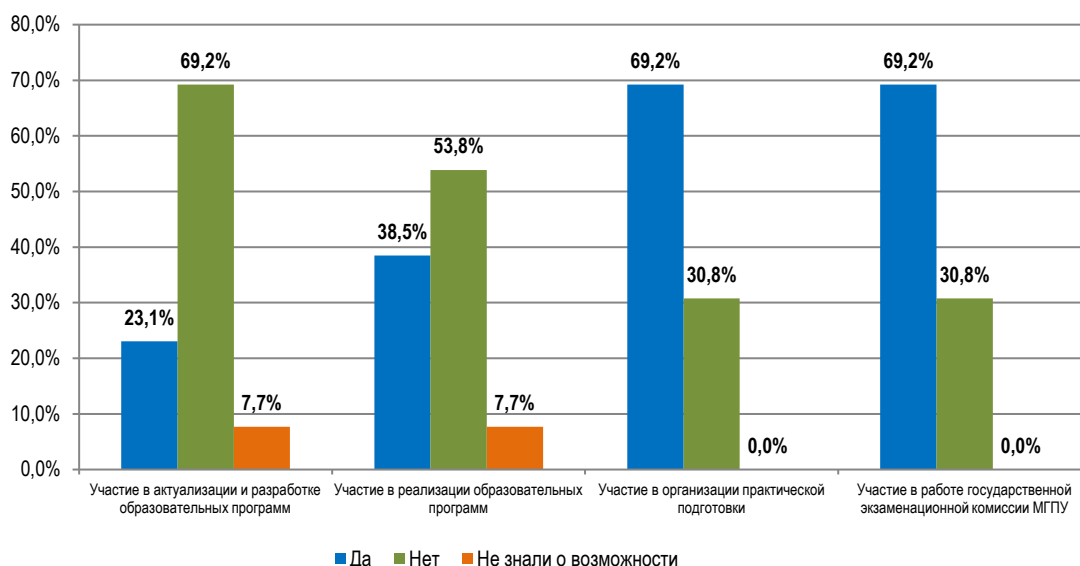
Вопрос 15. Укажите виды участия организации, которую Вы представляете, в деятельности МГПУ по реализации основных образовательных программ

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	3 (23,1%)	9 (69,2%)	1 (7,7%)
в реализации образовательных программ	5 (38,5%)	7 (53,8%)	1 (7,7%)
в организации практической подготовки	9 (69,2%)	4 (30,8%)	–
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	9 (69,2%)	4 (30,8%)	–



**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 (23,1%) работодателя, 5 (38,5%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 9 (69,2%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 9 (69,2%) – 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	9 (69,3%)	3 (23%)	1 (7,7%)	–	–	–	4,6
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	6 (46,2%)	7 (53,8%)	–	–	–	–	4,5
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	5 (38,5%)	8 (61,5%)	–	–	–	–	4,4
коммуникативные качества	9 (69,3%)	4 (30,7%)	–	–	–	–	4,7
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	8 (61,5%)	5 (38,5%)	–	–	–	–	4,6
уровнем теоретической подготовки	7 (53,8%)	4 (30,7%)	2 (15,4%)	–	–	–	4,4
уровнем практической подготовки	8 (61,5%)	5 (38,5%)	–	–	–	–	4,6
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	4 (30,7%)	7 (53,8%)	2 (15,4%)	–	–	–	4,2

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

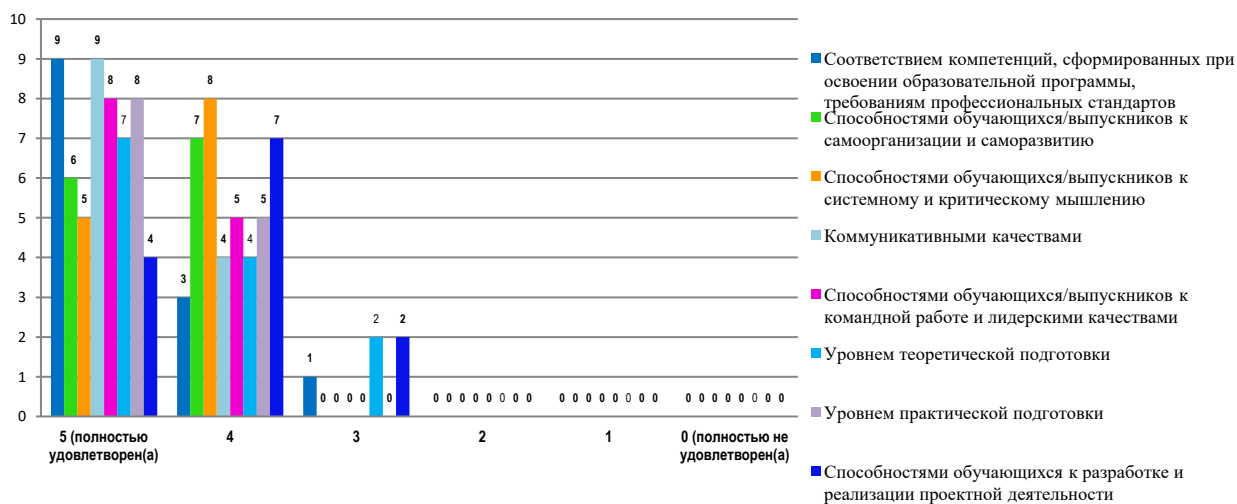


Рис. 15 Информация об удовлетворенности работодателей уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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

Работодатели высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников:

– средняя оценка коммуникативных качеств обучающихся/выпускников составила 4,7 балла;

– средняя оценка соответствия компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов, обучающихся, способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерским качествам и уровня практической подготовки составила 4,6 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию составила 4,5 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению и уровня теоретической подготовки составила 4,4 балла;

– средняя оценка способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности составила 4,2 балла.

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 13 (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;

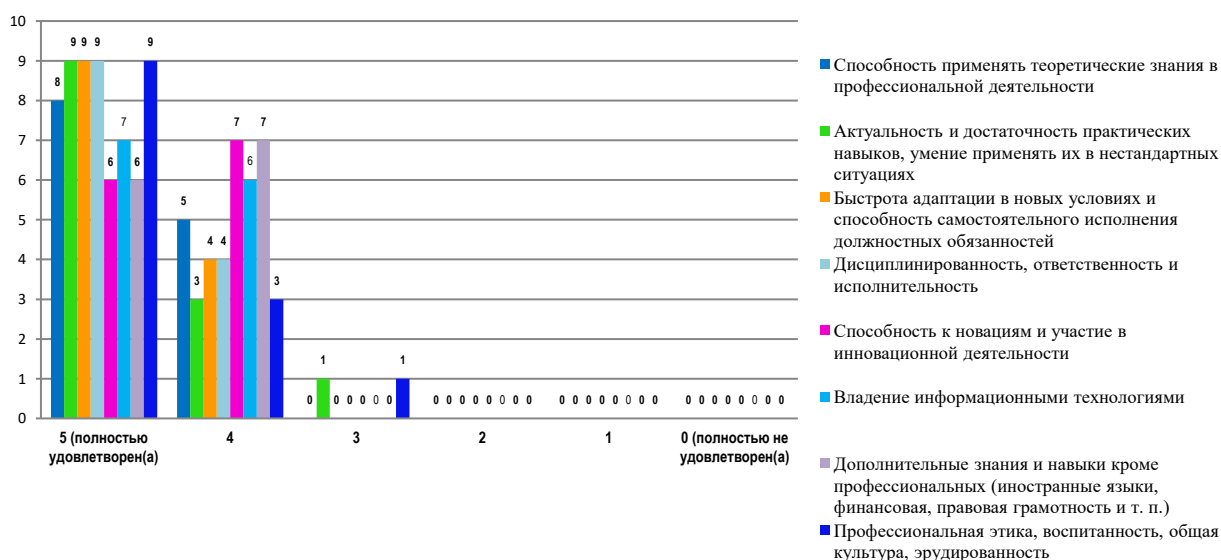
- 17.4. Дисциплинированность, ответственность и исполнительность;  
 17.5. Способность к новациям и участие в инновационной деятельности;  
 17.6. Владение информационными технологиями;  
 17.7. Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность 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	8 (61,5%)	5 (38,5%)	–	–	–	–	4,6
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	9 (69,3%)	3 (23%)	1 (7,7%)	–	–	–	4,6
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	9 (69,3%)	4 (30,7%)	–	–	–	–	4,7
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	9 (69,3%)	4 (30,7%)	–	–	–	–	4,7
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	6 (46,2%)	7 (53,8%)	–	–	–	–	4,5
Владение информационными технологиями	7 (53,8%)	6 (46,2%)	–	–	–	–	4,5
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	6 (46,2%)	7 (53,8%)	–	–	–	–	4,5
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	9 (69,3%)	3 (23%)	1 (7,7%)	–	–	–	4,6

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 4,7 балла;
- средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,5 балла;

– средняя оценка владения информационными технологиями составила 4,5 балла;

– средняя оценка владения дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) составила 4,5 балла;

– средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,6 баллов.

Большинство работодателей высоко оценивают «Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей», «Дисциплинированность, ответственность и исполнительность» (средний балл по перечисленным показателям более 4,7).

Работодатели ниже оценили «Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности», «Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях», «Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность» (средняя оценка от 4,6).

Ниже всего работодатели оценили такие критерии, как «Владение информационными технологиями» и «Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)» (средний балл – 4,5).

Работодателей, неудовлетворенных уровнем способностей обучающихся в профессиональной подготовке, среди опрошенных нет.

В целом, работодатели очень высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся.

Анализ данных позволяет заключить, что они удовлетворены уровнем профессиональной подготовки студентов МГПУ. Следует некоторое внимание на формирование у обучающихся способностей применять теоретические знания в профессиональной деятельности.

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:

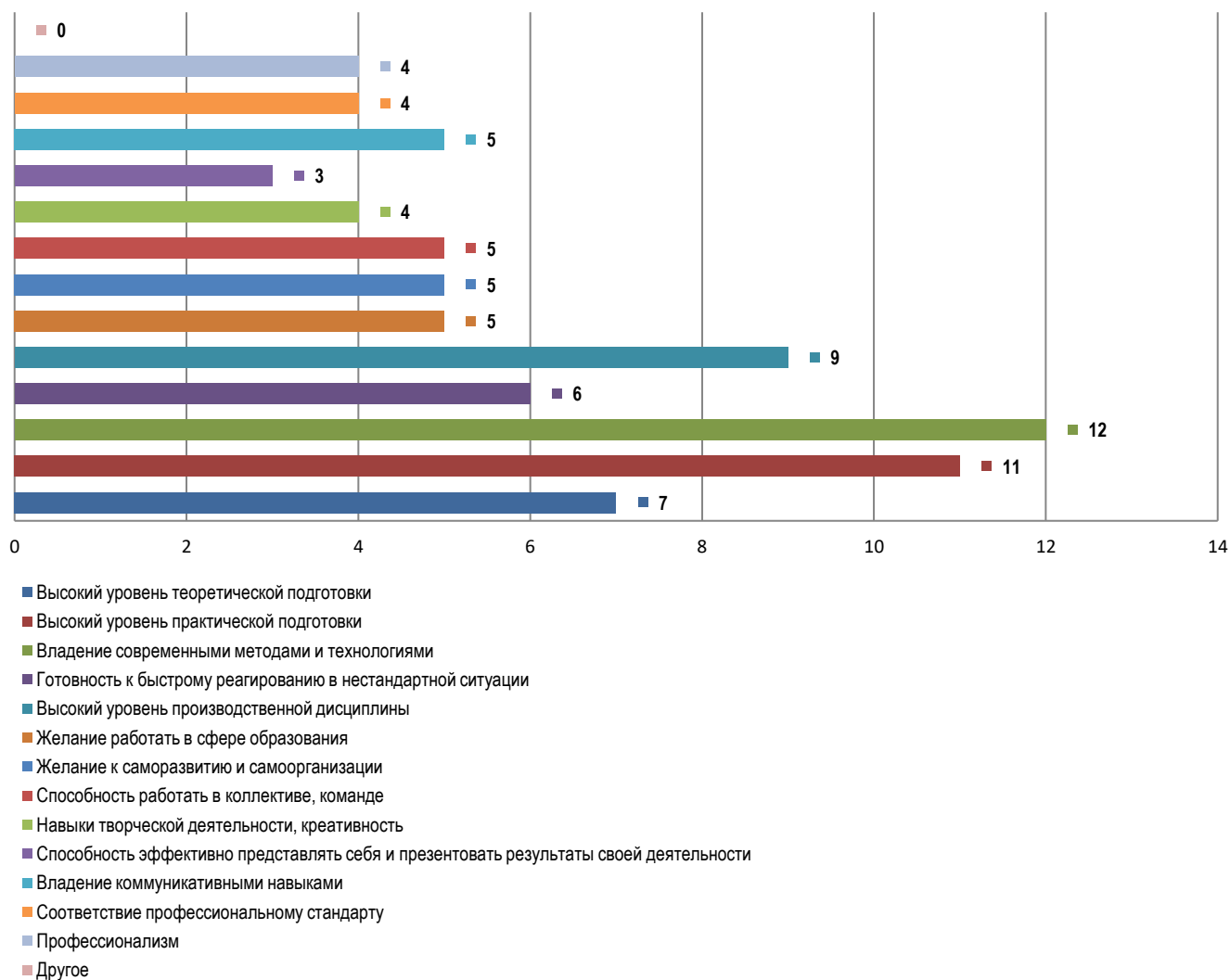
<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Высокий уровень теоретической подготовки	7 (53,8%)
Высокий уровень практической подготовки	11 (84,6%)
Владение современными методами и технологиями	12 (92,3%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	6 (46,2%)
Высокий уровень производственной дисциплины	9 (69,2%)
Желание работать в сфере образования	5 (38,5%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	5 (38,5%)
Способность работать в коллективе, команде	5 (38,5%)

Навыки творческой деятельности, креативность	4 (30,8%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	3 (23,1%)
Владение коммуникативными навыками	5 (38,5%)
Соответствие профессиональному стандарту	4 (30,8%)
Профессионализм	4 (30,8%)
Другое	–

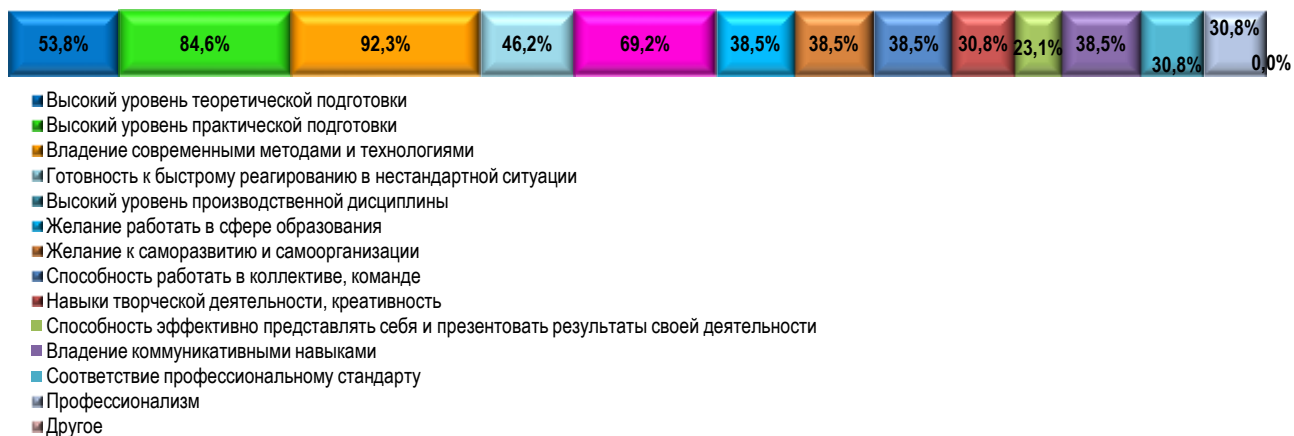
Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются владение современными методами и технологиями (указали 12 (92,3%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 11 (84,6%) работодателей), высокий уровень производственной дисциплины (указали 9 (69,2%) работодателей) (рис. 19-20).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают высокий уровень теоретической подготовки (указали 7 (53,8%) работодателей), готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (указали 6 (46,2%) работодателей), желание работать в сфере образования, желание к саморазвитию и самоорганизации, способность работать в коллективе, команде и владение коммуникативными навыками (указали по 5 (38,5%) работодателей). Наиболее низкие оценки имеют навыки творческой деятельности, креативность, соответствие профессиональному стандарту, профессионализм (указали по 4 (30,8%) работодателей) и способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности (указали 3 (23,1%) работодателя).

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. Какие профессиональные компетенции, на Ваш взгляд, недостаточно сформированы у выпускников МГПУ?

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 4 (30,7%) работодателей указали рефлексивную компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость. Столько же опрошенных – 4 (30,7%) работодателей затруднились ответить на поставленный вопрос.

2 работодателя (15,4%) указали на необходимость повышения интеллектуально-педагогической компетентности – умения применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям.

По 1 (7,7%) работодателю отметили необходимость повышения информационной компетентности (способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах), конструктивной компетентности (способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей) и другое.

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

Анализ предложений работодателей по улучшению уровня подготовки обучающихся представляется следующим образом (рис. 21-22):

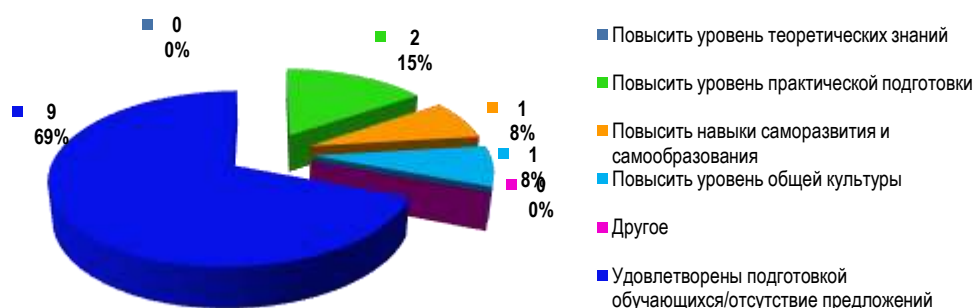
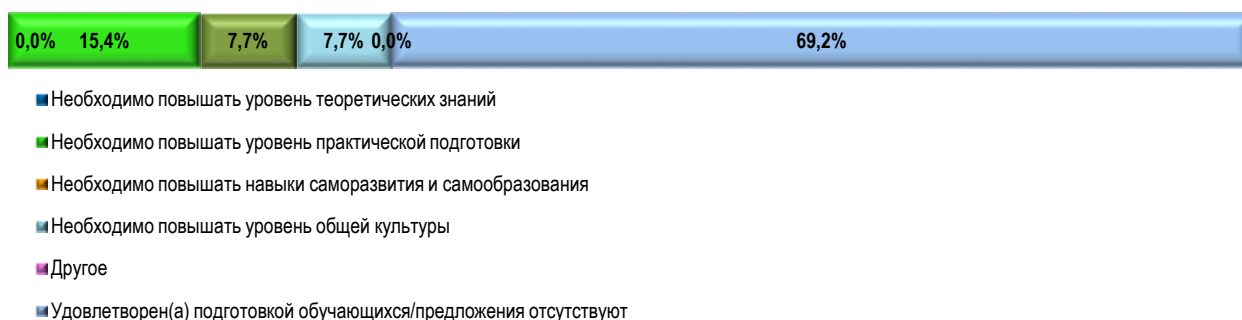


Рис. 21 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся



**Рис. 22** Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают повысить уровень практической подготовки (15,4% работодателей), навыки саморазвития и самообразования, а также уровень общей культуры (по 7,7% работодателей).

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

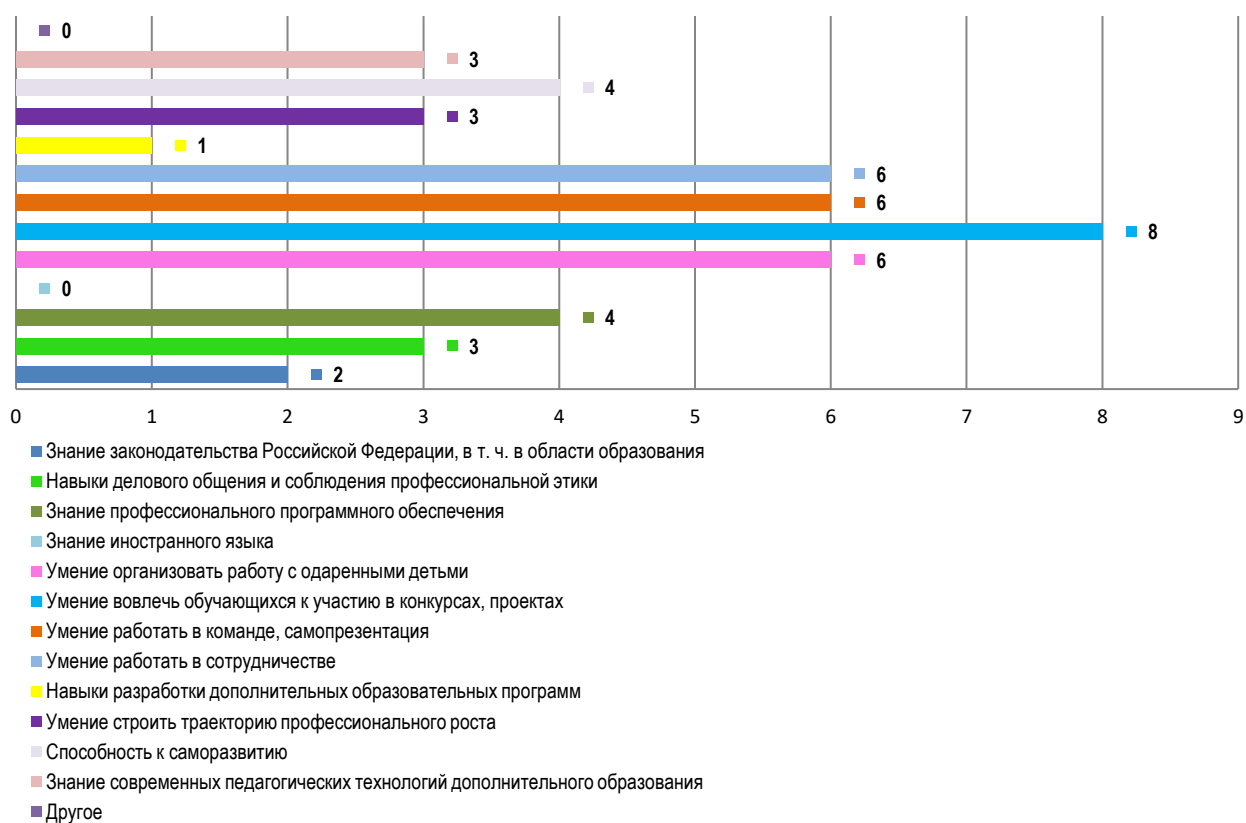
Анализ данных о наиболее значимых качествах выпускников МГПУ при трудоустройстве в организацию, представителем которой является работодатель, представляется следующим образом:

Показатель	Количество респондентов (%)
Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования	2 (15,4%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	3 (23,1%)
Знание профессионального программного обеспечения	4 (30,8%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	6 (46,2%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	8 (61,5%)
Умение работать в команде, самопрезентация	6 (46,2%)
Умение работать в сотрудничестве	6 (46,2%)
Разработка дополнительных образовательных программ	1 (7,7%)
Умение строить траекторию профессионального роста	3 (23,1%)
Способность к саморазвитию	4 (30,8%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	3 (23,1%)
Другое	–

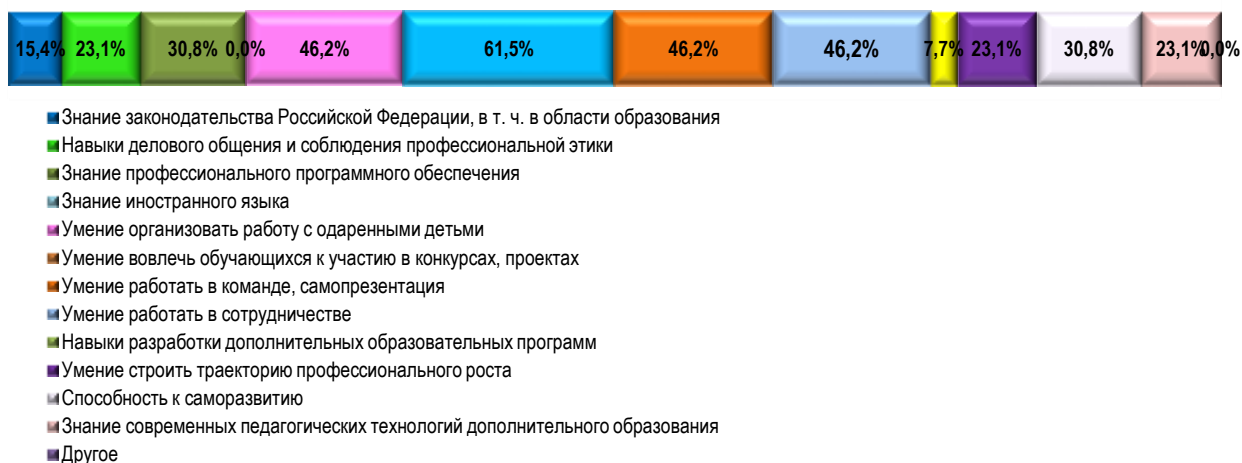
Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как «Знание профессионального программного обеспечения», «Способность к саморазвитию», «Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики», «Знание современных образовательных технологий дополнительного образования».

При этом для успешного трудоустройства практически многие работодатели рекомендуют обучающимся совершенствовать умения вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах (отметили 8 (61,5%) респондентов), умение организовать работу с одаренными детьми, умение работать в команде, умение работать в сотрудничестве (отметили по 6 (46,2%) респондентов).

Результаты опроса показывают, что не имеют значения для работодателей при трудоустройстве знание иностранного языка. Такие критерии, как «Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования» и «Разработка дополнительных образовательных программ» отметили лишь по 2 (15,4%) и 1 (7,7%) респонденту соответственно.



**Рис. 23** Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве



**Рис. 24** 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 вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах – 8 (61,5%) респондентов;

- Умение организовать работу с одаренными детьми – 6 (46,2%) респондентов;
- Умение работать в команде, самопрезентация – 6 (46,2%) респондентов;
- Умение работать в сотрудничестве – 6 (46,2%) респондентов;
- Знание профессионального программного обеспечения – 4 (30,8%) респондентов;
- Способность к саморазвитию – 4 (30,8%) респондентов.

Вопрос 22. Удовлетворены ли Вы полнотой информации об образовательной деятельности, опубликованной на сайте МГПУ?

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

- 13 (100%) работодателей дали положительный ответ.

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 руководителями образовательных организаций не высказано 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 профиль История. Право 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 по мнению работодателей владения выпускниками МГПУ современными методами и технологиями (отмечено 92,3% работодателей), практической подготовкой (также отмечено 84,6% работодателей), владения высоким уровнем производственной дисциплины (отмечено 69,2% опрошенных работодателей).

Среди факторов, оказывающих решающее влияние на обеспечение качества образования, работодатели указали хорошее материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (76,9% респондентов), уровень профессорско-преподавательского состава университета (61,5% респондентов), содержание образовательных программ (53,8% респондентов).

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей важными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень практических умений (указали 12 (92,3%) работодателей), высокий уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 9 (69,2%) работодателей), владение современными информационными технологиями (указали 9 (69,2%) работодателей).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают уровень теоретической подготовки (указали 7 (53,8%) работодателей), готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (указали 6 (46,2%) работодателей), способность работать в коллективе, команде, желание к саморазвитию и самоорганизации, владение коммуникативными навыками (указали 5 (38,5%) работодателей).

Анализ данных опроса работодателей позволяет заключить, что они удовлетворены уровнем профессиональной подготовки студентов МГПУ (100% опрошенных работодателей). Однако, при этом следует некоторое внимание направить на формирование у обучающихся способностей применять теоретические знания в профессиональной деятельности.

Значительная часть работодателей высоко оценивается сопровождение учебного процесса. Однако в его организации имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок. Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают повысить уровень практической подготовки (15,4% работодателей), навыки саморазвития и самообразования, а также уровень общей культуры (по 7,7% работодателей). 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 44.03.05 Педагогическое образование профиль История. Право и (или) предоставляющих площадки для практической

подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:

1. Продолжить работу по повышению уровня теоретической подготовки студентов, условий организации обучения студентов, привлечению студентов к участию в конкурсах, научно-исследовательских проектах и грантах.

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

3. Продолжить работу по совершенствованию у обучающихся способности работать в коллективе, команде, готовности к быстрому реагированию в нестандартной ситуации, желания к саморазвитию и самоорганизации, владения коммуникативными навыками.

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование профиль История. Право рассмотрены на заседании Совета факультета истории и права от 28.12.2023 (протокол № 6).

Руководитель образовательной программы



М. Г. Якунчева

И. о. заведующего кафедрой отечественной  
и зарубежной истории и методики обучения



Т. Д. Надькин

Декан факультета истории и права



Ю. Е. Паулова