

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 среднего профессионального образования**  
**44.02.01 Дошкольное образование**  
(код, наименование специальности / направления подготовки)  
**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***

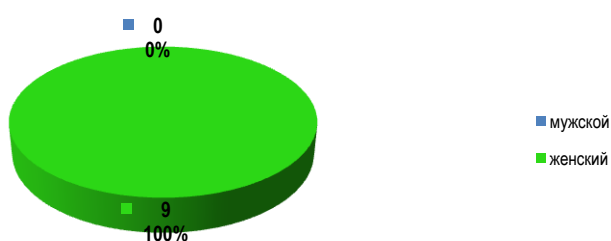
Опрос проводился в период с 11.11.2025 г. по 11.12.2025 г.

***Сведения об использованных формах проведения опроса***

Опрос проводился в электронной форме.

### **Характеристика участников опроса по образовательной программе по направлению подготовки 44.02.01 Дошкольное образование**

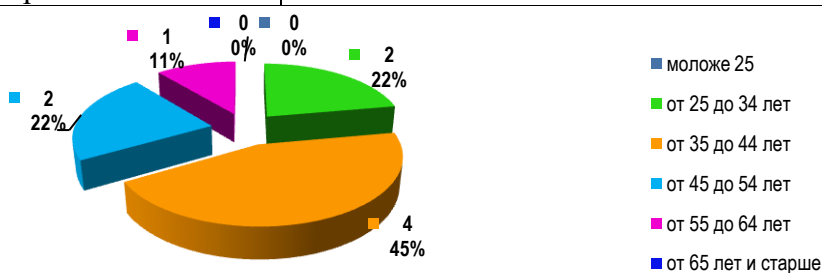
В опросе работодателей по программе среднего профессионального образования по направлению подготовки 44.02.01 Дошкольное образование приняли участие **9** респондентов, из них 9 чел. (100 %) – женского пола (рис. 1).



**Рис. 1** Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	–
от 25 до 34 лет	2 (22 %)
от 35 до 44 лет	4 (45 %)
от 45 до 54 лет	2 (22 %)
от 55 до 64 лет	1 (11 %)
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 – 9 (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 – 6 (67%);

– Рузаевский район – 3 чел. (33%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. Муниципальное автономное образовательное учреждение «Прогимназия № 119» (Республика Мордовия, г. Саранск);

2. Структурное подразделение «Детский сад № 7 комбинированного вида МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» (Республика Мордовия, Рузаевский район);

3. Структурное подразделение «Детский сад № 18 комбинированного вида МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» (Республика Мордовия, Рузаевский район);

4. Структурное подразделение «Детский сад № 114 комбинированного вида МБДОУ «Детский сад «Радуга» комбинированного вида» (Республика Мордовия, Рузаевский район);

5. Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 17» (Республика Мордовия, г. Саранск);

6. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 55 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);

7. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 97» (Республика Мордовия, г. Саранск);

8. Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 82 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Саранск);

9. Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 125 комбинированного вида» (Республика Мордовия, г. Саранск).

Среди респондентов 67% занимают руководящие должности в организациях, 33% – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 22% – учителя, 11% – воспитатели).

### 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 44.02.01 Дошкольное образование указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 1 (11%) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 1 (11%) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указали 6 (67%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указали 1 (11%) респондентов;
- более 55 лет – указали 0 (0%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

9 (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 7, 0% работодателей указали на отсутствие в организации выпускников МГПУ.

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

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

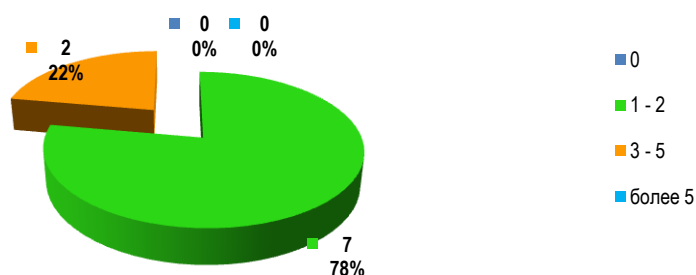
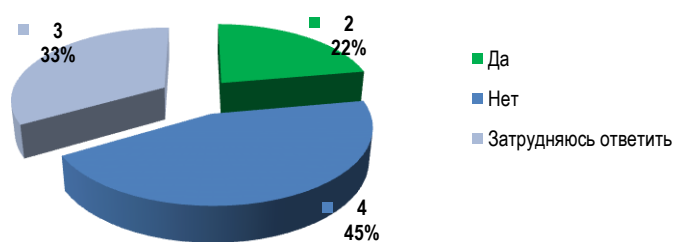


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 78% организаций число принятых на работу выпускников в 2025 году в количестве 1–2 указывают представители 6 организаций, в количестве 3–5 – 2 организации. Данные позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне трудоустройства выпускников.

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

2 работодателя (22%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 4 (44%) 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 9 (100%) респондентов, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. Все работодатели (100%) намерены в будущем принимать выпускников МГПУ к себе на работу.

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

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	9 (100%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	1 (11%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	0 (0%)
Представители организации принимают участие в реализации	0 (0%)

основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	0 (0%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	2 (22%)
Другое	

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества «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» и «представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ» отметили 33% 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?

9 (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 трудоустройство выпускников МГПУ (отметили 100% работодателей), повышение квалификации на базе МГПУ указали 22% работодателей.

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	2 (22%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	5 (55%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	2 (22%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	0 (0%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	0 (0%)
Трудоустройство выпускников МГПУ	6 (66%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности	5 (55%)

организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	
Проведение совместных мероприятий	4 (44%)
Участие в мероприятиях профорientационной направленности	3 (33%)
Другое	0 (0%)

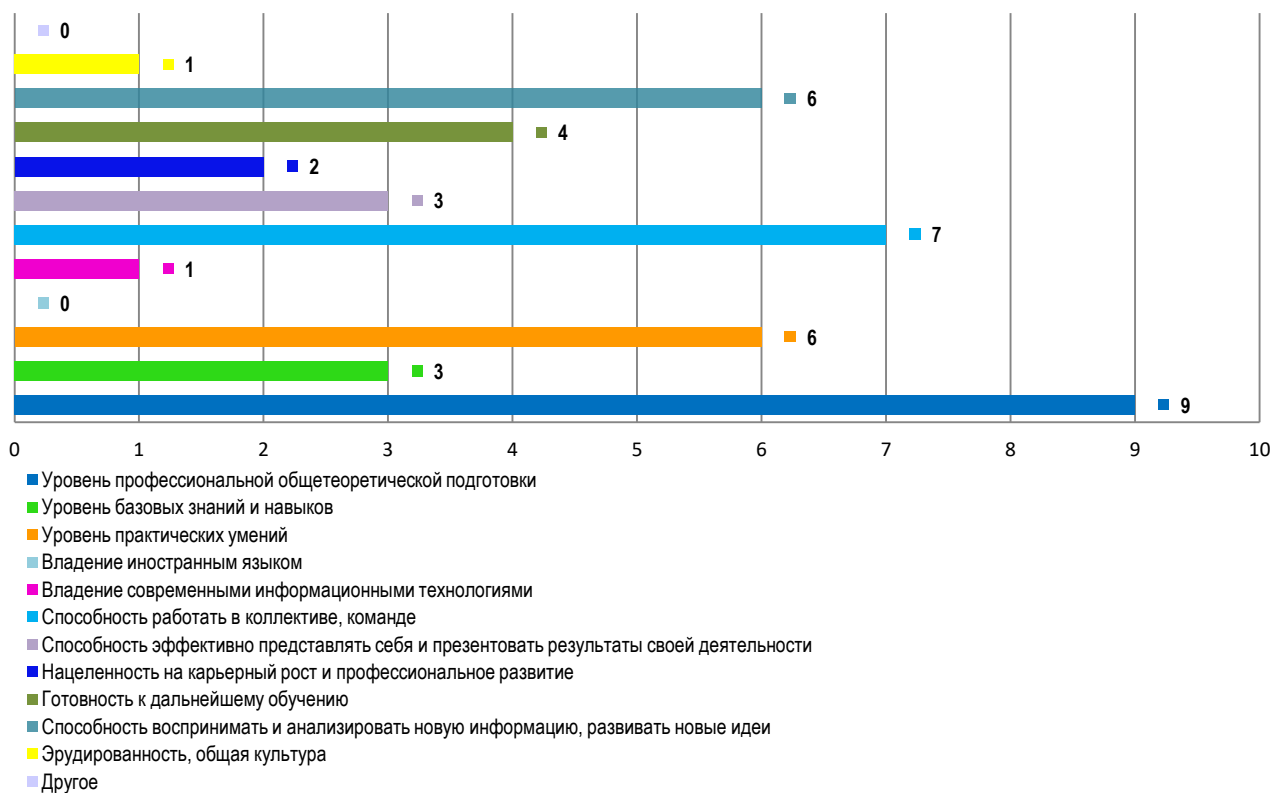
Вопрос 13. Укажите, какие из нижеперечисленных факторов оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности.

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

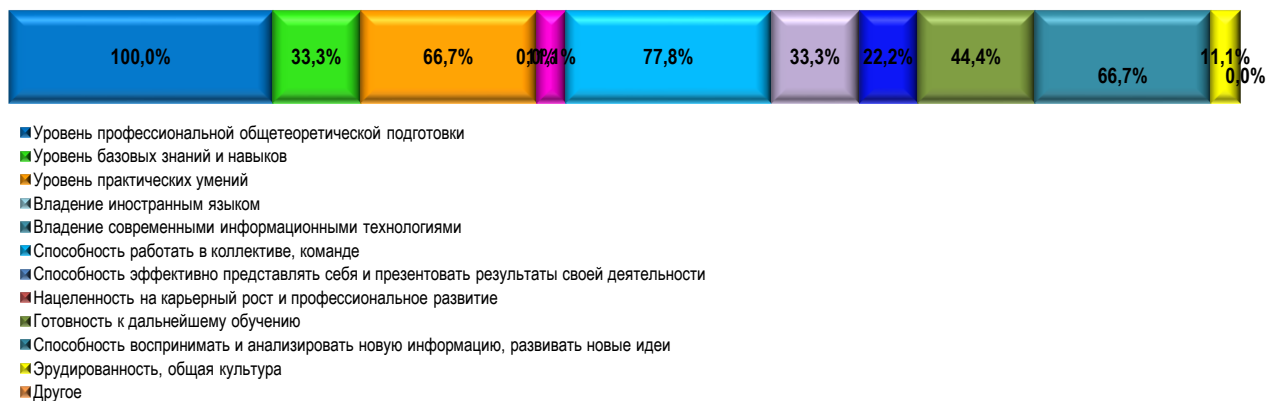
Показатель	Количество респондентов (%)
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	9 (100%)
Уровень базовых знаний и навыков	3 (33%)
Уровень практических умений	6 (67%)
Владение иностранным языком	0 (0%)
Владение современными информационными технологиями	1 (11%)
Способность работать в коллективе, команде	7 (78%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	3 (33%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	2 (22%)
Готовность к дальнейшему обучению	4 (44%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	6 (67%)
Эрудированность, общая культура	1 (11%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 9 (100%) работодателей), способность работать в коллективе, команде отметили 7 (78%) работодателей, уровень практических умений и способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи отметили 6 (67%) работодателей (рис. 9-10).

Менее всего работодателей в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, указали нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (22%), 11% указали на эрудированность, общую культуру и владение современными информационными технологиями.



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



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

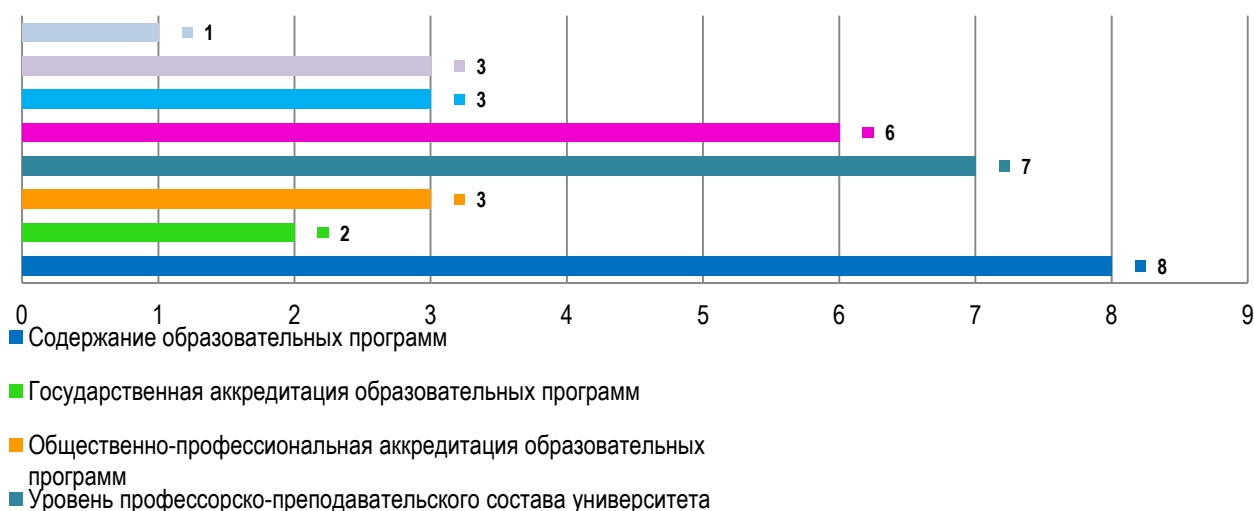
Вопрос 14. Укажите, какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают решающее влияние на обеспечение качества образования.

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

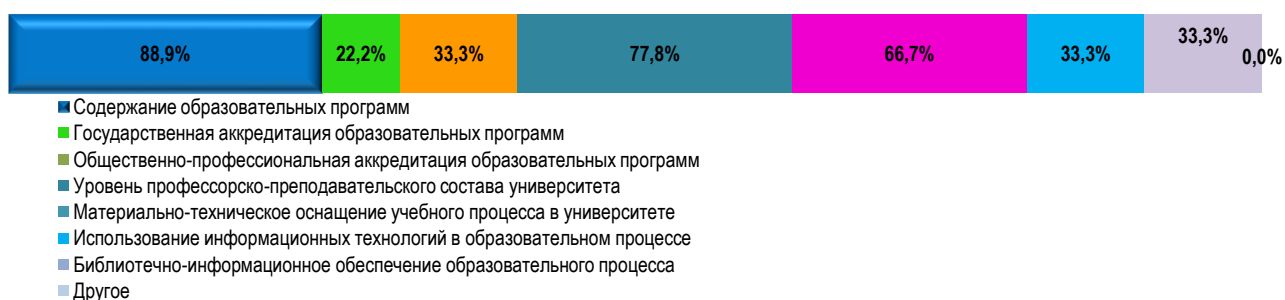
Показатель	Количество респондентов (%)
Содержание образовательных программ	8 (89%)
Государственная аккредитация образовательных программ	2 (22%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	3 (33%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	7 (78%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	6 (67%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	3 (33%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	3 (33%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают содержание образовательных программ (указали 8 (89%) работодателей), уровень профессорско-преподавательского состава университета (указали 7 (78%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 6 (67%) работодателей) (рис. 11-12).



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

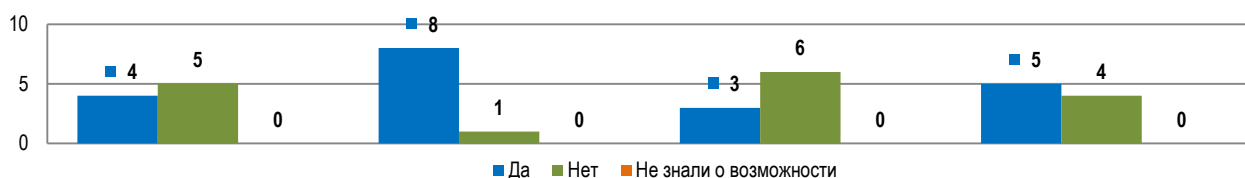


**Рис. 12** Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

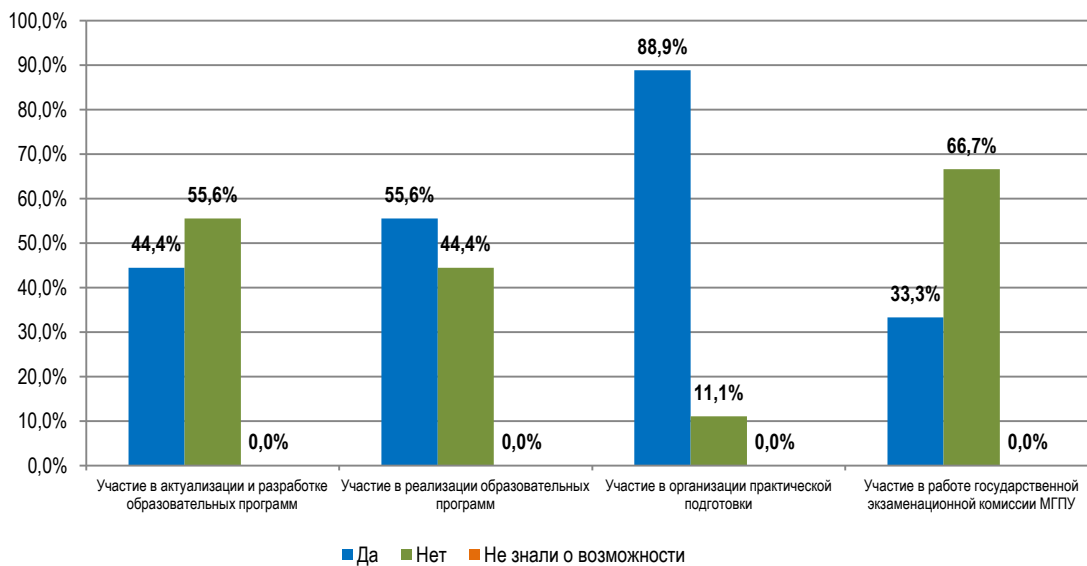
Вопрос 15. Укажите виды участия организации, которую Вы представляете, в деятельности МГПУ по реализации основных образовательных программ

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	4 (44%)	5 (56%)	0 (0%)
в реализации образовательных программ	5 (56%)	4 (44%)	0 (0%)
в организации практической подготовки	8 (89%)	1 (11%)	0 (0%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	3 (33%)	6 (67%)	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 4 (44%) работодателей, 5 (56%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 8 (89%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 3 (33%) – 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	6 (67%)	2 (22%)	1 (11%)	–	–	–	4,5
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	7 (78%)	2 (22%)	–	–	–	–	4,8
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	6 (67%)	2 (22%)	–	1 (11%)	–	–	4,4
коммуникативные качества	7 (78%)	1 (11%)	1 (11%)	–	–	–	4,7
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	7 (78%)	2 (22%)	–	–	–	–	4,8
уровнем теоретической подготовки	6 (67%)	3 (33%)	–	–	–	–	4,7
уровнем практической подготовки	5 (56%)	3 (33%)	1 (11%)	–	–	–	4,4
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	5 (56%)	3 (33%)	–	1 (11%)	–	–	4,3

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

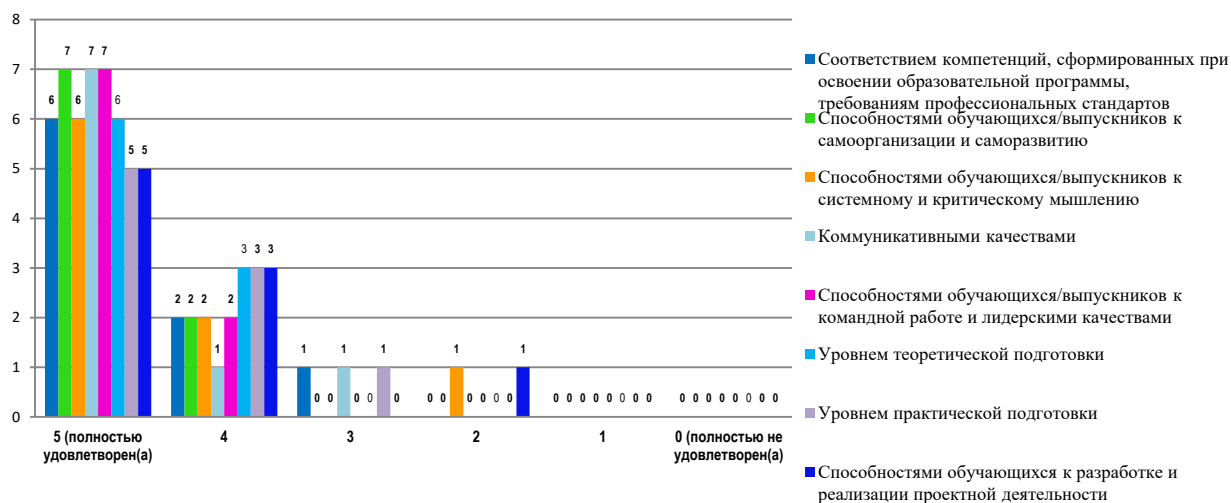


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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 составила 4,5 балла;

– средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,7 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества обучающихся/выпускников составила 4,8 балла.

Работодатели ниже оценили следующие способности обучающихся/выпускников: уровень практической подготовки, уровень практической подготовки, способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности (средняя оценка от 4,3 до 4,4).

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 7 (78%) работодателей отметили высокий уровень подготовки обучающихся МГПУ и полностью удовлетворены им.

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.);

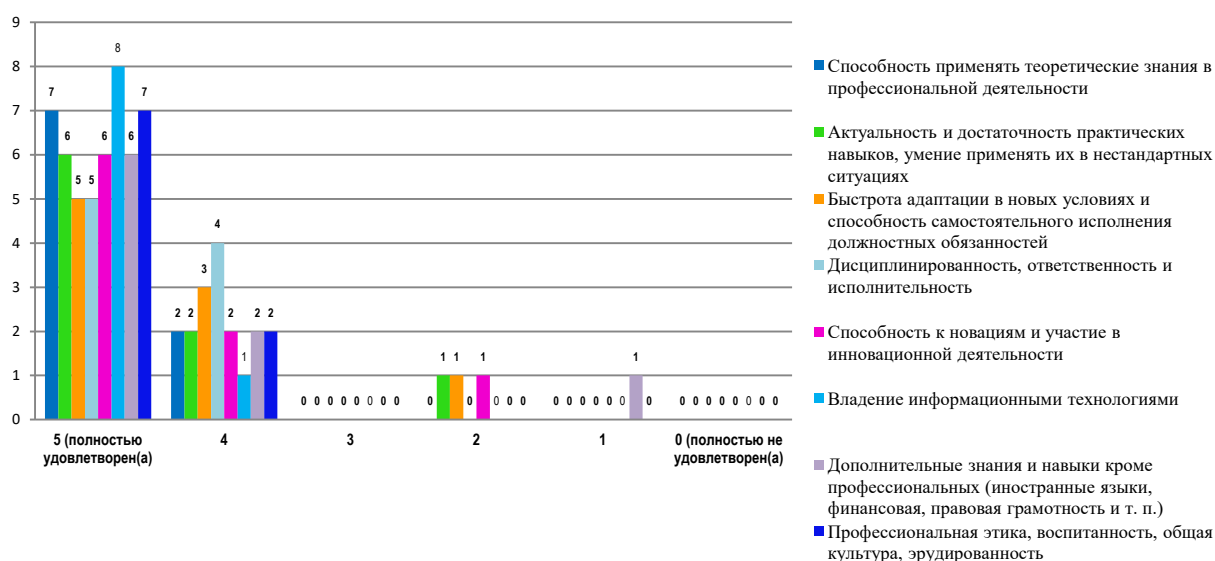
17.8. Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность.

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:

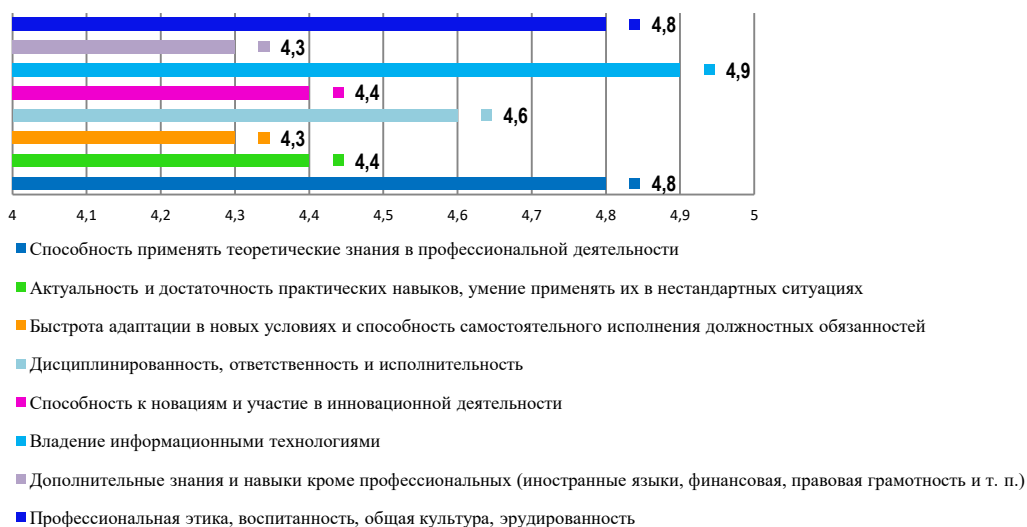
Показатели	Шкала оценивания						Средний балл
	5	4	3	2	1	0	
Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности	7 (78%)	2 (22%)	–	–	–	–	4,8
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	6 (67%)	2 (22%)	–	1 (11%)	–	–	4,4
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	5 (56%)	3 (33%)	–	1 (11%)	–	–	4,3
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	5 (56%)	4 (44%)	–	–	–	–	4,6
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	6 (67%)	2 (22%)	–	1 (11%)	–	–	4,4

Владение информационными технологиями	8 (89%)	1 (11%)	–	–	–	–	4,9
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	6 (67%)	2 (22%)	–	–	1 (11%)	–	4,3
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	7 (78%)	2 (22%)	–	–	–	–	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 4,8 балла;

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

- средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,3 балла;

- средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 4,6 балла;

- средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,4 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 4,3 балла;

- средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,8 балла.

Большинство работодателей высоко оценивают владение информационными технологиями, способность обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности, соблюдение профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности, дисциплинированность, ответственность и исполнительность (средний балл по перечисленным показателям более 4,6).

Работодатели ниже оценили актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях, способность к новациям и участие в инновационной деятельности, быстроту адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей, владение дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) (средняя оценка от 4,3).

Высокий балл респонденты поставили по критериям «соблюдение профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности» (средний балл – 4,8), «способность обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (средний балл – 4,8), «дисциплинированность, ответственность и исполнительность» (4,6). Наибольший балл (4,9) получил критерий «владение информационными технологиями», что говорит о.....

Низко (средний балл по показателям менее 4,5) работодатели оценивают такие критерии, как «актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях» (средний балл – 4,4), «способность к новациям и участие в инновационной деятельности» (средний балл – 4,4), «быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей» (средний балл –

4,3), «Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)» (средний балл – 4,3).

Работодателей, неудовлетворенных уровнем профессиональной подготовки обучающихся по всем критериям среди опрошенных нет.

В целом, работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся.

Анализ данных позволяет заключить, что содержание и качество учебного процесса и организации и практик по образовательной программе по специальности 44.02.01 Дошкольное образование оцениваются высоко. Следует обратить особое внимание на формирование умения применять практические навыки в нестандартных ситуациях.

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:

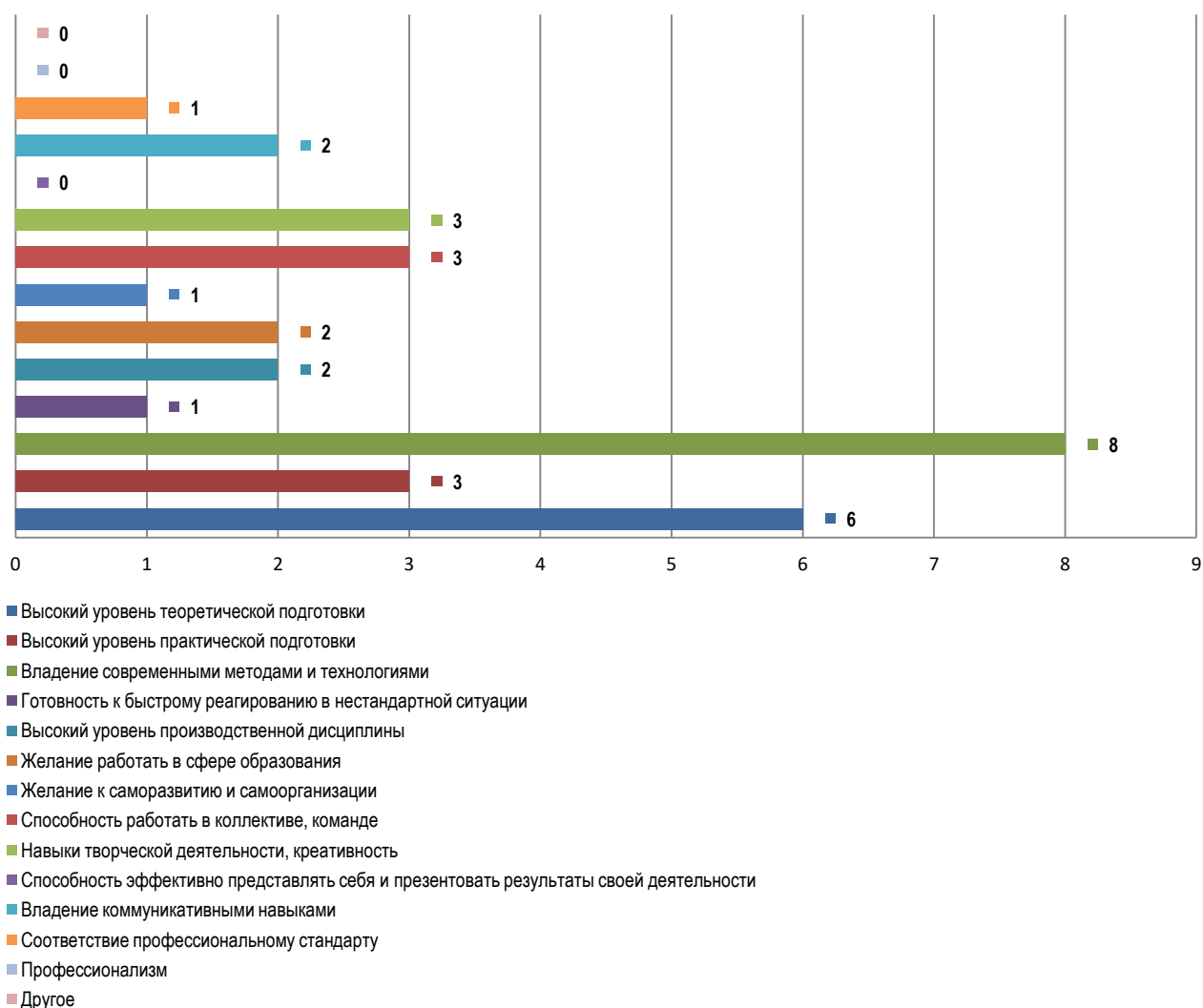
Показатель	Количество респондентов (%)
Высокий уровень теоретической подготовки	6 (67%)
Высокий уровень практической подготовки	3 (33%)
Владение современными методами и технологиями	8 (89%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	1 (11%)
Высокий уровень производственной дисциплины	2 (22%)
Желание работать в сфере образования	2 (22%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	1 (11%)
Способность работать в коллективе, команде	3 (33%)
Навыки творческой деятельности, креативность	3 (33%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	0 (0%)
Владение коммуникативными навыками	2 (22%)
Соответствие профессиональному стандарту	1 (11%)
Профессионализм	0 (0%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются владение современными методами и технологиями (указали 8 (89%) работодателей), высокий уровень теоретической подготовки (указали 6 (67%) работодателей) (рис. 19-20).

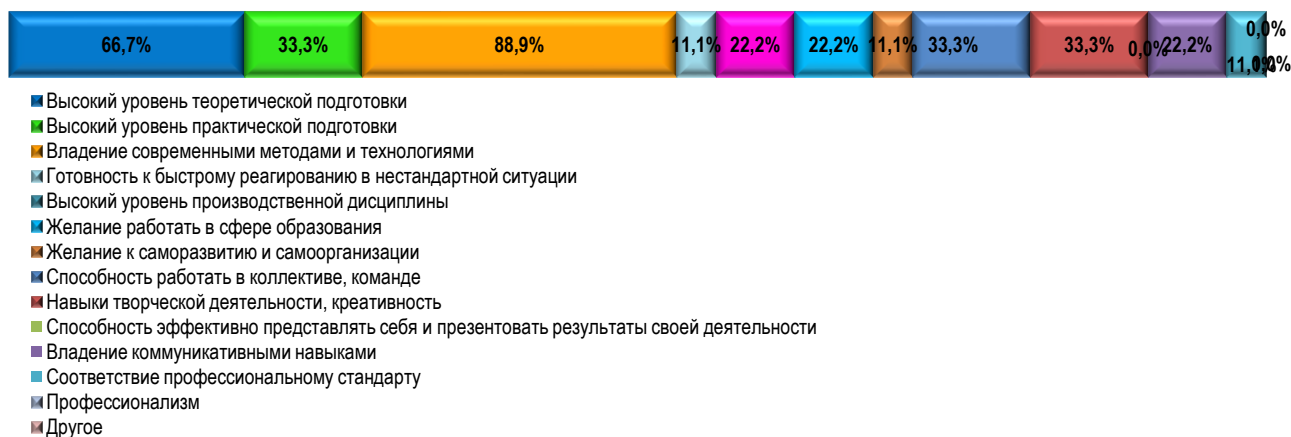
Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (11%), владение коммуникативными навыками (11%).

Таким образом, работодатели отмечают практико-ориентированность подготовки обучающихся, что позволяет применять практические навыки и

умения в работе с детьми дошкольного возраста.



**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?

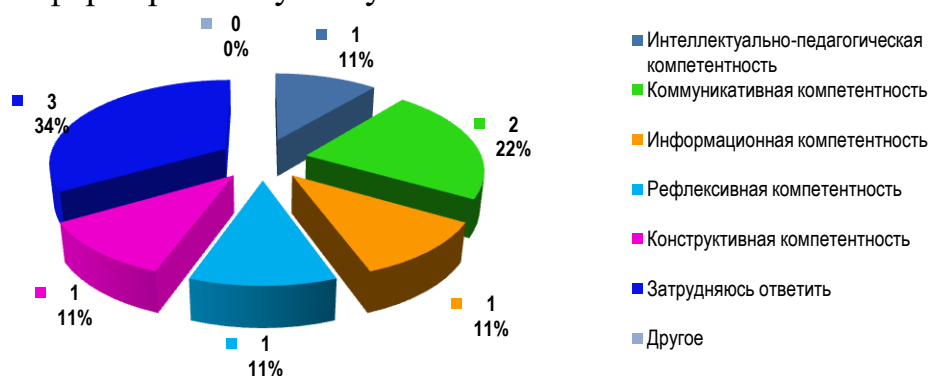


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	1 (11%)
Коммуникативная компетентность – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	2 (22%)
Информационная компетентность – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	1 (11%)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	1 (11%)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	1 (11%)
Затрудняюсь ответить	3 (33%)
Другое (иные дефициты):	0 (0%)

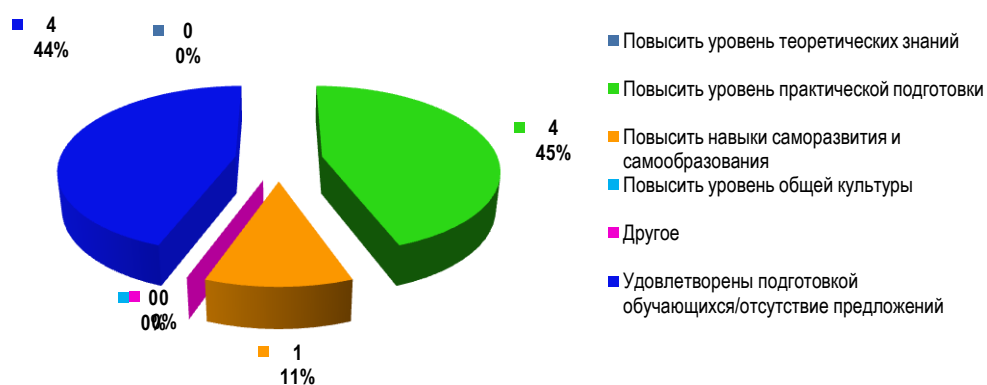
Анализ полученных данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 6 (67%) работодателей указали на отсутствие недостатков в подготовке обучающихся образовательной программы.

22 % работодателей указали на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, при этом выделили в качестве основного недостатка в подготовке обучающихся низкий уровень коммуникативной компетентности (указали 2 (22%) работодателей).

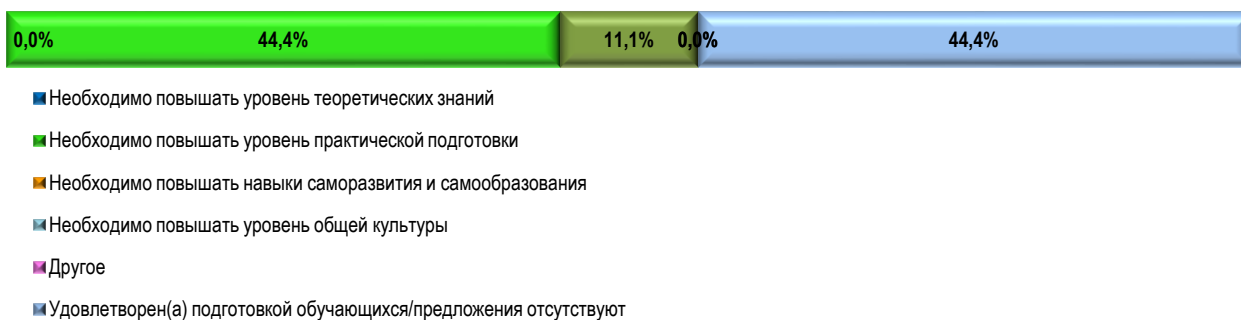
33 % работодателей затруднились указать на определенные недостатки и (или) слабые стороны обучающихся образовательной программы

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

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



**Рис. 22** Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся



**Рис. 23** Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают уровень практической подготовки (44% 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:

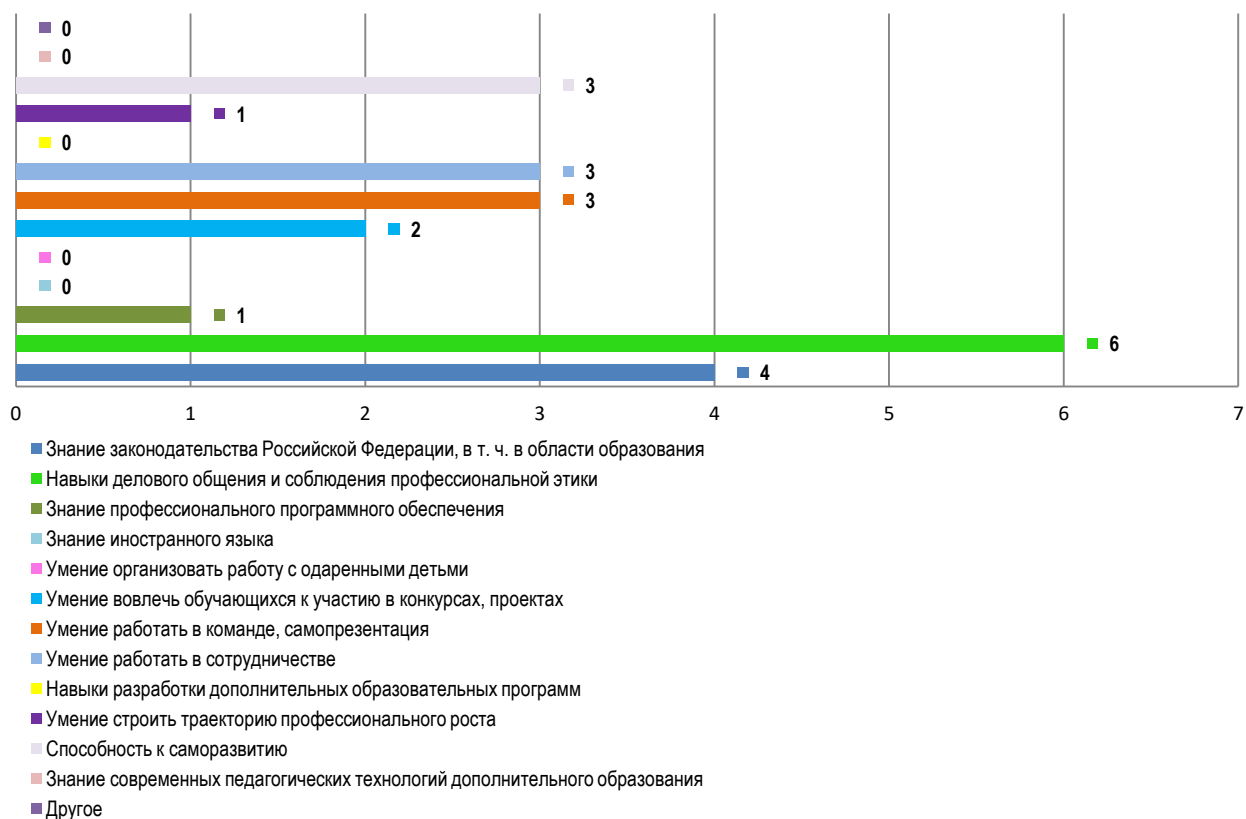
Показатель	Количество респондентов (%)
Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования	4 (44%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	6 (67%)
Знание профессионального программного обеспечения	1 (11%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	0 (0%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	2 (22%)
Умение работать в команде, самопрезентация	3 (33%)
Умение работать в сотрудничестве	3 (33%)
Разработка дополнительных образовательных программ	0 (0%)
Умение строить траекторию профессионального роста	1 (11%)
Способность к саморазвитию	3 (33%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	0 (0%)

Другое	0 (0%)
--------	--------

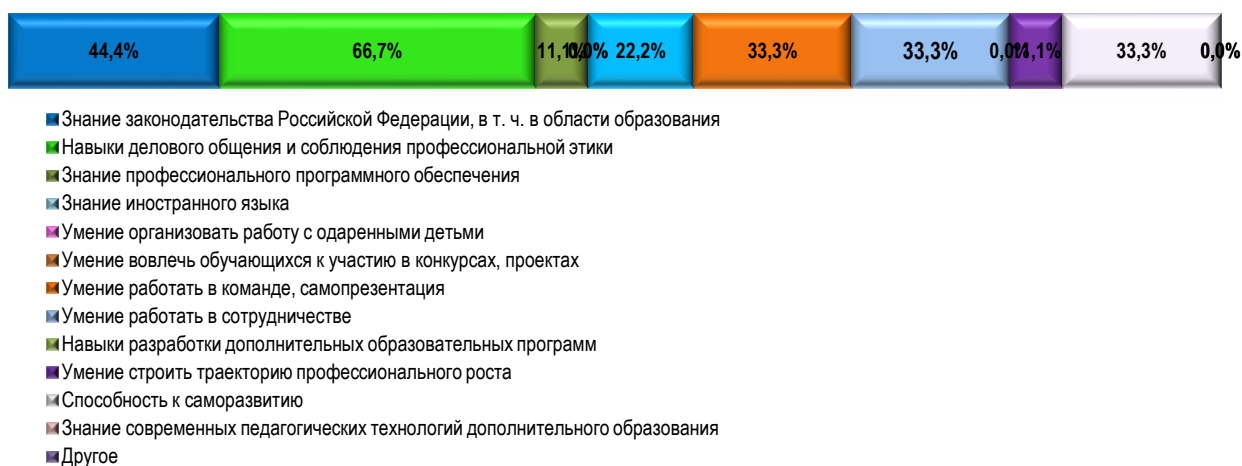
Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики и умение работать в сотрудничестве.

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют обучающимся пополнять свой багаж знаний и навыков знанием законодательной базы (отметили 4 (44%) респондентов), а также умению вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах и работать в команде, самопрезентация (отметили 3 (33%) респондентов).

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве имеют наличие таких качеств как знание профессионального программного обеспечения (указали 1 (11%) работодателей), умение строить траекторию профессионального роста (указали 1 (11%) работодателей) (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:

- навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, что отмечается 6 (67%) респондентами;
- знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования, что отмечается 4 (44%) 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:

- 9 (100%) работодателей дали положительный ответ;
- 0 (0%) работодателей дали отрицательный ответ;
- 0 (0%) 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? 9 (100%) Нет

Для повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете 9 (100%) руководителями образовательных организаций предложены следующие направления работы:

- регулярная организация мастер-классов;

- включение в образовательную программу практико-ориентированных заданий, направленных на формирование лидерских качеств, коммуникабельности, умения решать нестандартные задачи;
- продолжение сотрудничества в плане заключения договоров о практической подготовке;
- продолжение практико-ориентированного обучения;
- продолжение сотрудничества с образовательными организациями;
- вовлечение студентов в работу с одаренными детьми;
- привлечение студентов к участию в конкурсах и грантах, выполнению исследовательских работ по заказу образовательных организаций;
- продолжение сотрудничества и дальнейшее приглашение представителей работодателей для реализации образовательной программы;
- усиление изучения особенностей обучения детей с ОВЗ.

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 специальности 44.02.01 Дошкольное образование, 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 специальности 44.01.02 Дошкольное образование 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 67% работодателей), практической подготовки (отмечено 33% работодателей).

Достаточно высоко работодателями оцениваются:

- 1) качество обучения;

2) содержание образовательной программы по специальности 44.02.01 Дошкольное образование и организация образовательного процесса, в том числе организация практик;

3) качество преподавания;

4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием.

Анализ данных показывает, что созданы благоприятные условия для становления профессиональных компетенций будущих педагогов

Результаты опроса свидетельствуют, что значительная часть работодателей, участвующих в оценке удовлетворенности качеством образовательной деятельности в МГПУ полностью удовлетворены организацией и проведением производственной практики, но, тем не менее, считают, что необходимо усилить практико-ориентированный характер обучения.

Значительная часть работодателей отмечает владение современными методами и технологиями, высоко оценивается сопровождение учебного процесса по таким критериям, как уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава, содержание образовательных программ, применение информационных технологий в образовательном процессе.

Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок. Основным недостатком в подготовке обучающихся большинство работодателей (11%) назвали недостаточный уровень владения коммуникативными навыками, готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (11%).

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 подготовки специалистов среднего звена по специальности 44.02.01 Дошкольное образование и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:

1. Совершенствование системы практической подготовки.

2. Обновление содержания образовательной программы, проектирование и разработка основных образовательных программ с учетом потребностей работодателей и перспективных направлений развития общего и профессионального образования в условиях реализации требований ФГОС.

3. Продолжить работу по применению практико-ориентированных и личностно-ориентированных технологий при реализации образовательного процесса, привлечению работодателей к участию в разработке и обновлении образовательной программы, экспертизе оценочных средств, к проведению

государственной итоговой аттестации и включению в образовательные программы университета элективных дисциплин и дисциплин по выбору, направленных на овладение воспитательными технологиями.

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


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

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.02.01 Дошкольное образование рассмотрены на заседании Совета факультета среднего профессионального образования от 18.12.2025 (протокол № 4).

Руководитель образовательной программы

 О. С. Худякова

Председатель ПЦК  
по специальности 44.02.01  
Дошкольное образование

 О. С. Худякова

Декан факультета  
среднего профессионального образования

 О. В. Бузыкина