

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

**Результаты опроса работодателей по образовательной программе высшего  
образования – программе магистратуры по направлению подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление  
образовательной организацией дошкольного и общего образования  
об удовлетворенности качеством образовательной деятельности**

Саранск-2023

В соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов с целью получения информации об удовлетворенности качеством образовательной деятельности в Мордовском государственном педагогическом университете имени М. Е. Евсевьева (далее – МГПУ, университет) в 2022-2023 учебном 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 12.12.2022 г. по 26.12.2022 г.

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

Опрос проводился в электронной форме.

***Характеристика участников опроса***

Вопросы 1-6. Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева целенаправленно осуществляет профессиональную подготовку педагогических кадров для Республики Мордовия и Приволжского Федерального округа. В опросе работодателей по программе магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования всего приняли участие 22 респондента, из них 2 являются руководителями образовательных организаций дошкольного, среднего общего и дополнительного образования, 3 – заместителями руководителей образовательных организаций дошкольного, среднего общего и дополнительного образования, 17 – штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (7 – учителей, 10 воспитателей).

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

Республика Мордовия – 22 (100%);

100% опрошенных являются представителями организаций, предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ и находящихся в Республике Мордовия.

Соотношение численности работодателей, принявших участие в опросе, в разрезе районов Республики Мордовия представлено в таблице:

<b>Район</b>	<b>Количество</b>
г.о. Саранск	20 (90,9%)
Ардатовский муниципальный район	
Атюрьевский муниципальный район	
Атяшевский муниципальный район	
Большеберезниковский муниципальный район	
Большеигнатовский муниципальный район	
Дубенский муниципальный район	
Ельниковский муниципальный район	
Зубово-Полянский муниципальный район	
Инсарский муниципальный район	
Ичалковский муниципальный район	1 (4,5%)
Кадошкинский муниципальный район	

Ковылкинский муниципальный район	
Кочкуровский муниципальный район	
Краснослободский муниципальный район	
Лямбирский муниципальный район	
Рузаевский муниципальный район	
Ромодановский муниципальный район	
Старошайговский муниципальный район	
Темниковский муниципальный район	
Теньгушевский муниципальный район	
Торбеевский муниципальный район	1 (4,5%)
Чамзинский муниципальный район	

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

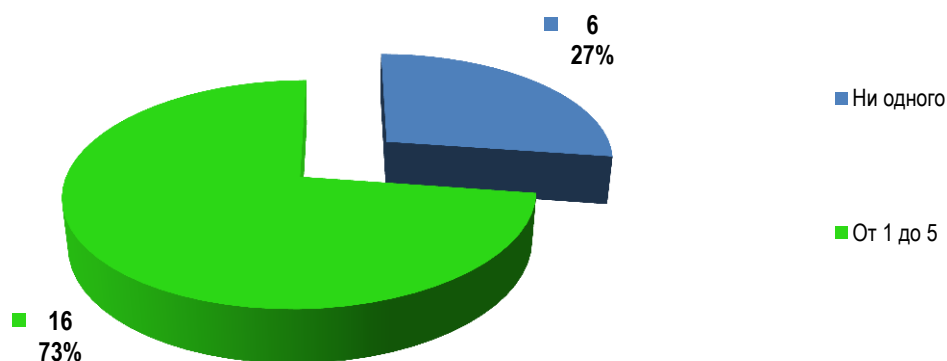
- МОУ «Гимназия 20 имени Героя Советского Союза В. Б Миронова», г. о. Саранск;
- ГБПОУ РМ «Ичалковский педагогический колледж»;
- МАДОУ «Центр развития-детский сад № 10», г. о. Саранск;
- МДОУ «Детский сад 117», г. о. Саранск;
- МАДОУ «Центр развития ребенка - Детский сад № 13», г. о. Саранск
- МОУ «Средняя школа №36», г. о. Саранск;
- МАДОУ «Детский сад 89 комбинированного вида», г. о. Саранск;
- МОУ «Средняя общеобразовательная школа №25», г. о. Саранск;
- МОУ «Торбеевская средняя общеобразовательная школа» № 1;
- МОУ «Лицей №7», г. о. Саранск;
- МДОУ «Детский сад №68», г. о. Саранск;
- МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 40», г. о. Саранск.

### ***Анализ полученных результатов опроса***

Вопрос 7. Трудоустроены ли в Вашу организацию выпускники МГПУ?

Работодатели, принявшие участие в опросе об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ 16 (73%) и 6 (27%) указывают на отсутствие трудоустроенных, являющихся выпускниками университета.

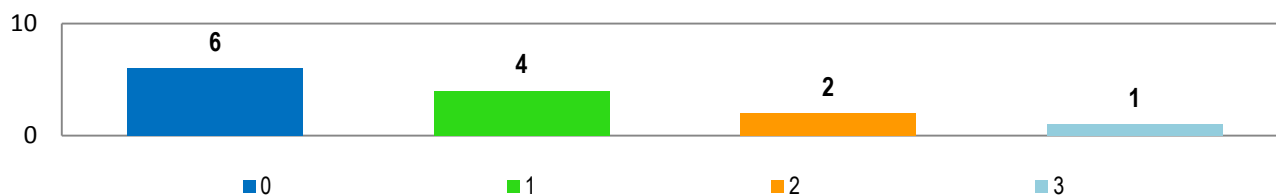
Вопрос 8. Статистические данные о трудоустройстве выпускников университета (за последние 2 года) представлены на диаграмме (рис. 1):



**Рис. 1** Данные о трудоустроенных выпускниках

Вопрос 9. Укажите число трудоустроенных выпускников МГПУ в Вашу организацию за последние 2 года.

Данные о количестве принятых на работу в 2022 году выпускников университета представлены на диаграмме (рис. 2):



**Рис. 2** Данные о численности выпускников, принятых в организации в 2022 году

Анализ данных трудоустройства выпускников МГПУ позволяет констатировать, что в 10% организаций число принятых на работу выпускников в 2022 году в количестве от одного до пяти указывают представители 3 организаций: МОУ «Средняя школа №36», г. о. Саранск, МОУ «Лицей №7», г. о. Саранск, МАДОУ «Центр развития-детский сад № 10», г. о. Саранск.

Вопрос 10. Намерены ли Вы принимать выпускников МГПУ на работу в Вашу организацию?

На вопрос о намерении принимать выпускников МГПУ на работу дали положительный ответ 5 (23%) руководителей организаций, задействованных в опросе, при этом 17 (77%) руководителей организаций отмечают, что намерены и далее принимать на работу выпускников МГПУ, но только при условии наличия вакансий, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы

Вопрос 11. Трудоустроены ли в Вашу организацию выпускники МГПУ, обучавшиеся по договорам о целевом обучении?

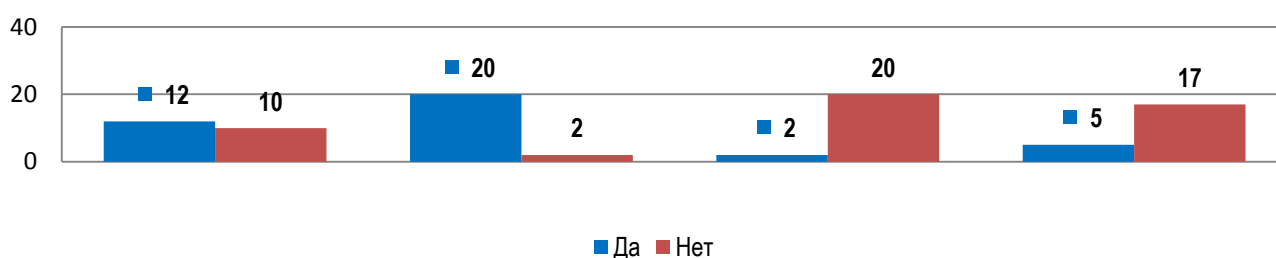
6 работодателей (27%) отметили, что в их организации трудоустроены выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 14 (64%) руководителей организаций указывают, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ (рис. 3).



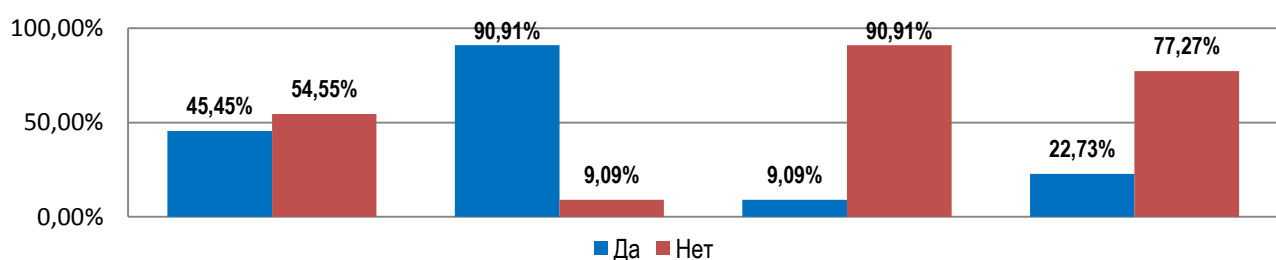
**Рис. 3** Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, обучившихся по договору о целевом обучении

Вопрос 12. По вопросу «Укажите виды участия Вашей организации в деятельности университета по реализации образовательных программ» получены следующие данные от работодателей (рис. 4-5):

Вид участия организации в деятельности университета	Ответы респондентов	
	Да	Нет
Участие в разработке и (или) согласовании/экспертизе рабочих программ дисциплин, практик и прочей учебно-методической документации по образовательной программе	12 (54,55%)	10 (45,45%)
Участие в организации практической подготовки/практик обучающихся	20 (90,9%)	2 (9,1%)
Участие в деятельности государственных экзаменационных комиссий	2 (9,1%)	20 (90,9%)
Участие в реализации образовательных программ	5 (22,7%)	17 (77,3%)



**Рис. 4** Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

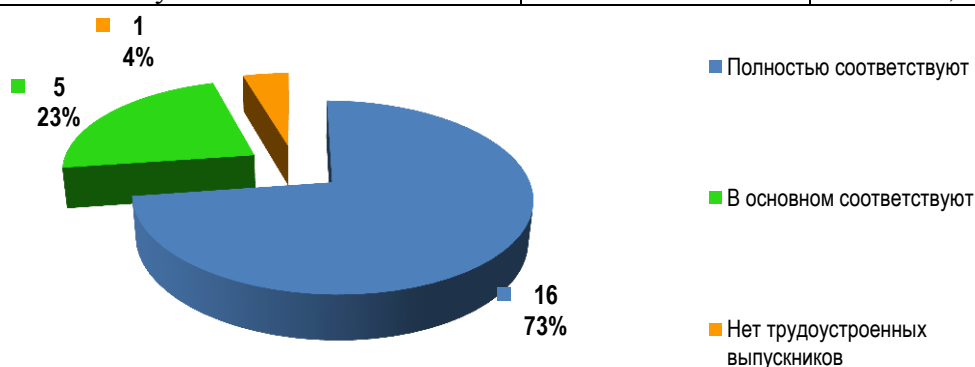


**Рис. 5** Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в разработке и (или) согласовании/экспертизе рабочих программ дисциплин, практик и прочей учебно-методической документации по образовательной программе подтвердили 10 работодателей (45,5%), участие в организации практической подготовки обучающихся подтвердили 20 работодателей (90,9%). 2 (9,1%) респондентов указывают на участие в деятельности государственных экзаменационных комиссий, 5 (22,7%) респондентов подтверждают свое участие в реализации образовательной программы.

Вопрос 13. Ответы работодателей на вопрос «Соответствуют ли, на Ваш взгляд, сформированные компетенции трудоустроенных в Вашу организацию выпускников, требованиям профессиональных стандартов?» распределились следующим образом (рис. 6):

Ответ респондентов	Кол-во	%
Полностью соответствуют	16	72,7
В основном соответствуют	5	22,7
Соответствуют частично	-	
Полностью не соответствуют	-	
Нет трудоустроенных выпускников	1	4,5



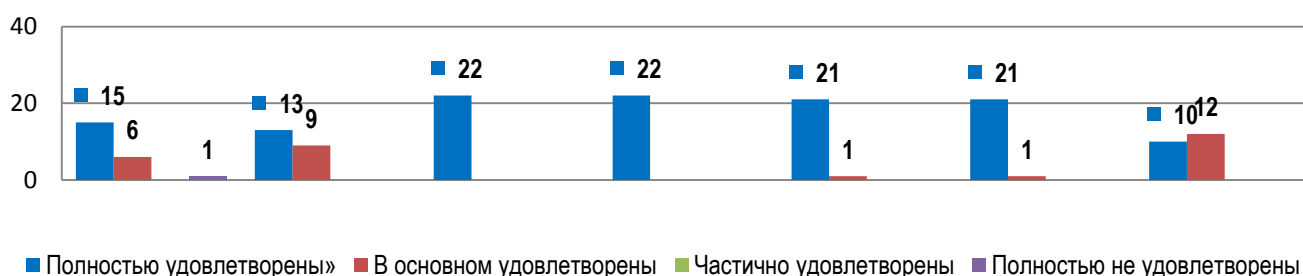
**Рис. 6** Информация об удовлетворенности сформированностью компетенций трудоустроенных в организацию выпускников

Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что 22 (100%) работодателей удовлетворены сформированными компетенциями трудоустроенных в организацию выпускников.

Вопрос 14. Ответы работодателей на вопрос «Оцените удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ» распределились следующим образом (рис. 7-8):

Показатели	Полностью удовлетворены»	В основном удовлетворены	Частично удовлетворены	Полностью не удовлетворены
Способностями обучающихся к самоорганизации и саморазвитию	15 (68,2%)	6 (27,3%)		1 (4,5%)
Способностями обучающихся к	13 (59,1%)	9 (40,9%)		

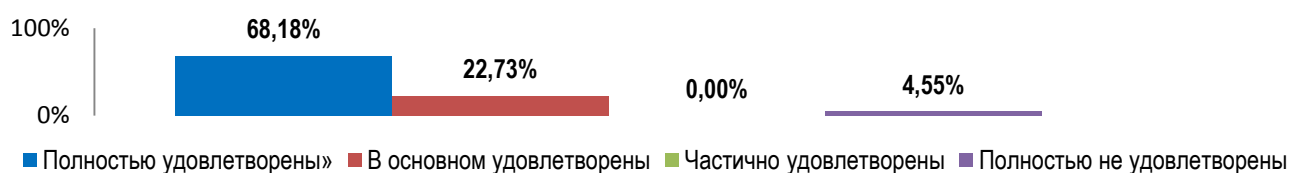
системному и критическому мышлению				
Коммуникативными навыками	22 (100%)			
Способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами	22 (100%)			
Уровнем практической подготовки обучающихся	21 (95,5%)	1 (4,5%)		
Уровнем теоретической подготовки обучающихся	21 (95,5%)	1 (4,5%)		
Способностями обучающихся к разработке и реализации проектов	10 (45,5%)	12 (54,5%)		



**Рис. 7** Данные об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

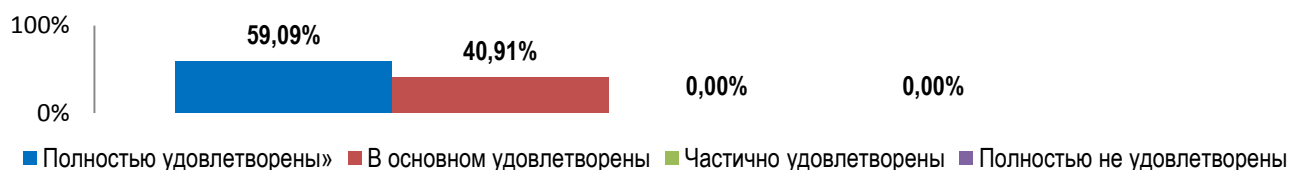
Данные об удовлетворенности работодателей уровнем профессиональной подготовки обучающихся представлены на рисунках 8-14:

– сведения об удовлетворенности способностями обучающихся к самоорганизации и саморазвитию представлены на рисунке 8:



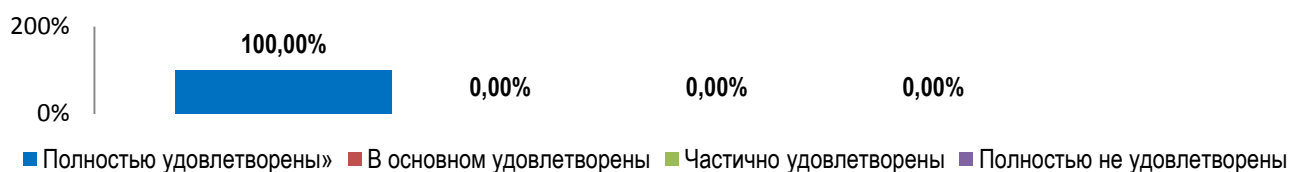
**Рис. 8** Данные об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к самоорганизации и саморазвитию

– сведения об удовлетворенности способностями обучающихся к системному и критическому мышлению представлены на рисунке 9:



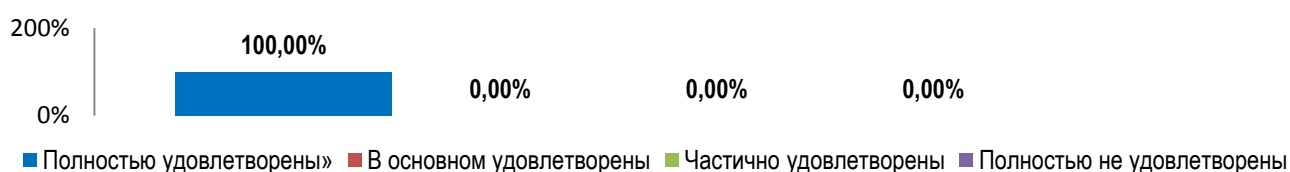
**Рис. 9** Данные об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к системному и критическому мышлению

– сведения об удовлетворенности коммуникативными навыками обучающихся представлены на рисунке 10:



**Рис. 10** Данные об удовлетворенности коммуникативными навыками обучающихся

– сведения об удовлетворенности способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами представлены на рисунке 11:



**Рис. 11** Данные об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами

– сведения об удовлетворенности уровнем практической подготовки обучающихся представлены на рисунке 12:



**Рис. 12** Данные об удовлетворенности уровнем практической подготовки обучающихся

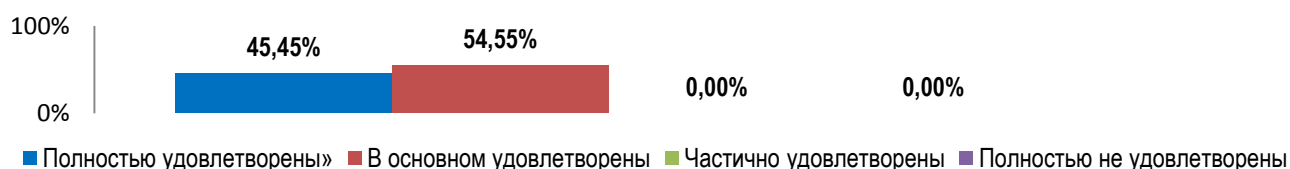
– сведения об удовлетворенности уровнем теоретической подготовки обучающихся представлены на рисунке 13:



**Рис. 13** Данные об удовлетворенности уровнем теоретической подготовки

– сведения об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к разработке и реализации проектов представлены на рисунке 14:





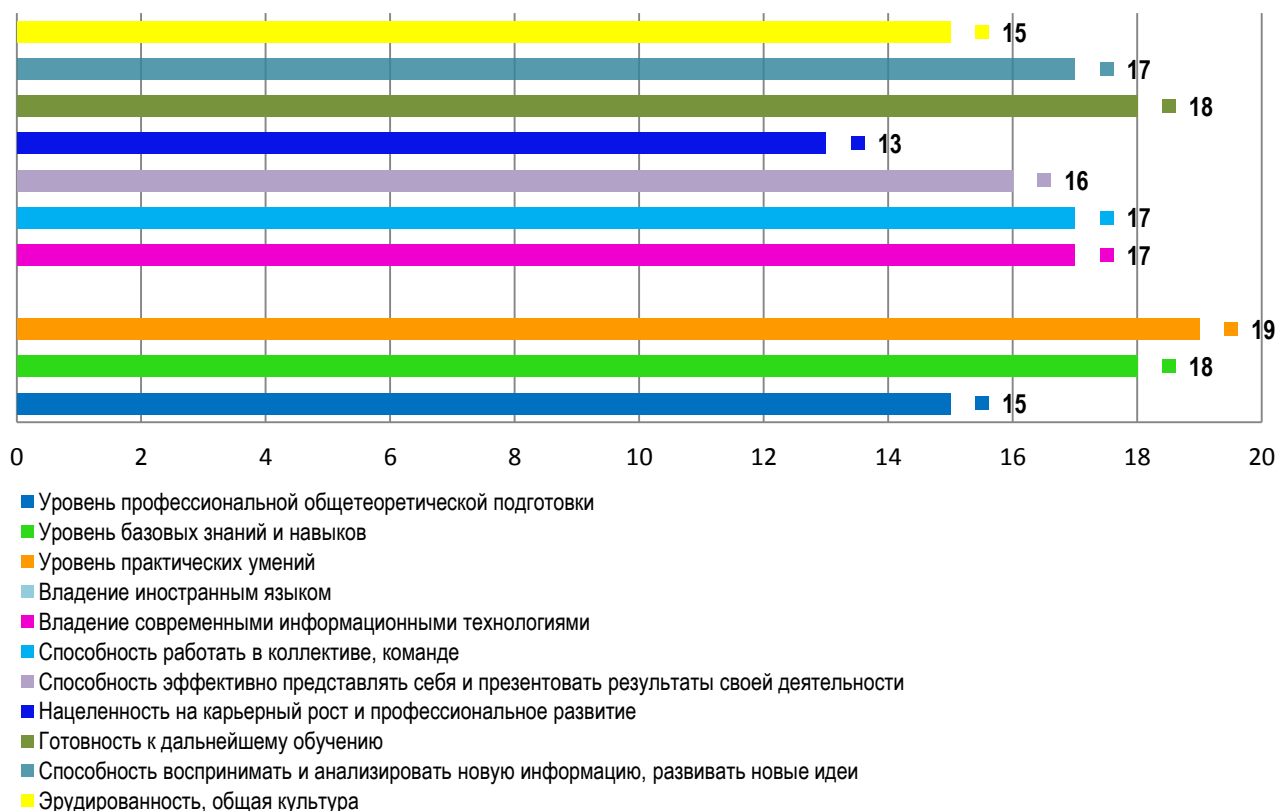
**Рис. 14** Данные об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к разработке и реализации проектов

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 21(95%) работодателей удовлетворены уровнем профессиональной подготовки обучающихся.

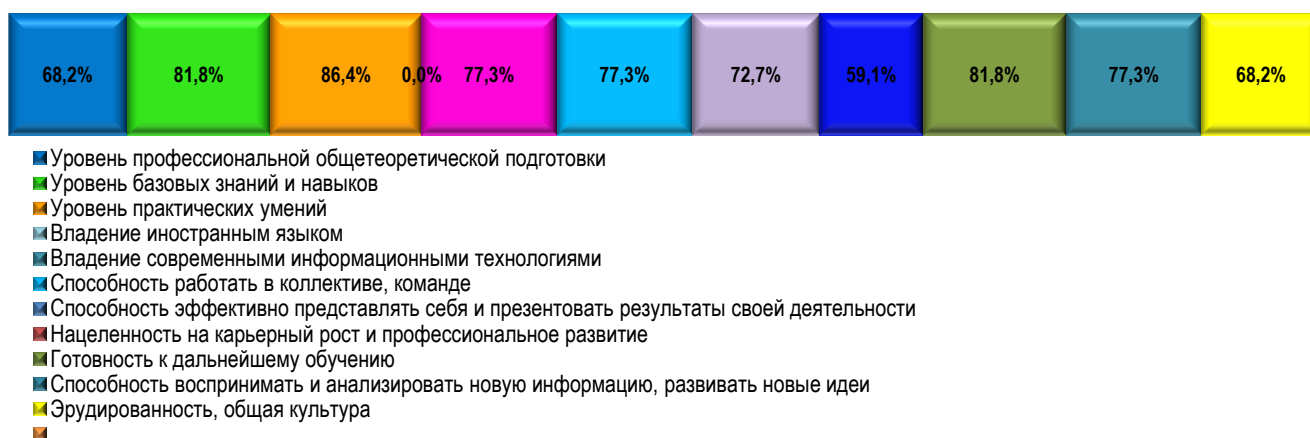
Вопрос 15. Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности, распределились следующим образом:

Показатель	Кол-во	%
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	15	68,2
Уровень базовых знаний и навыков	18	81,8
Уровень практических умений	19	86,4
Владение иностранным языком	-	
Владение современными информационными технологиями	17	77,3
Способность работать в коллективе, команде	17	77,3
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	16	72,7
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	13	59,1
Готовность к дальнейшему обучению	18	81,8
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	17	77,3
Эрудированность, общая культура	15	68,2
Другое:		

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 15 (68,2%) работодателей), уровень практических умений (указали 19 (86,4%) работодателей (рис. 15-16)



**Рис. 15** Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности



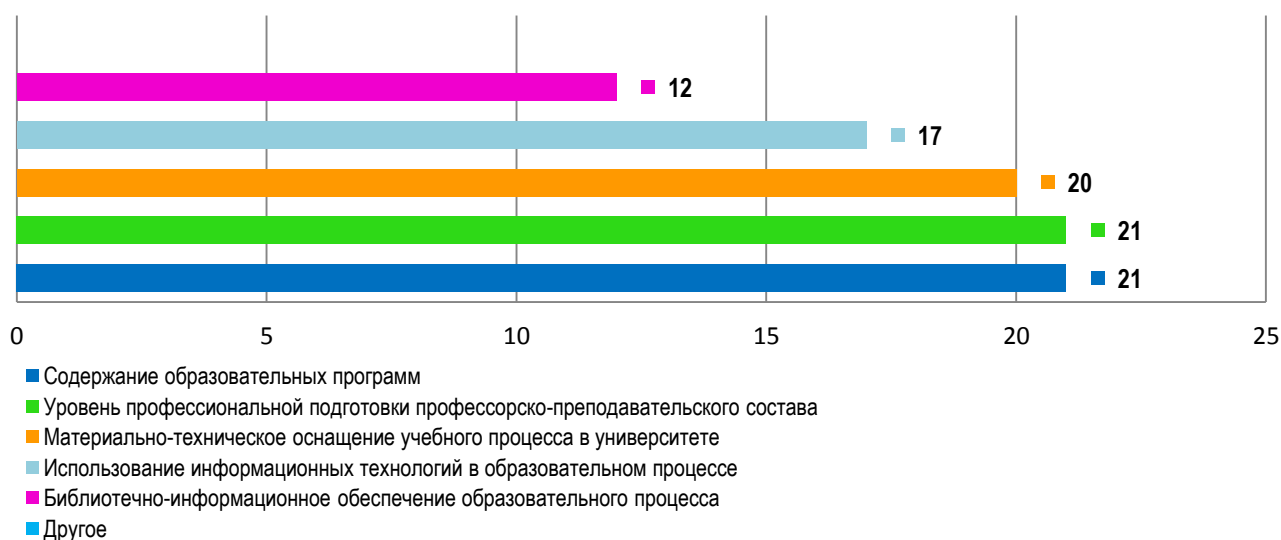
**Рис. 16** Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

Вопрос 16. Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают решающее влияние на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся, распределились следующим образом:

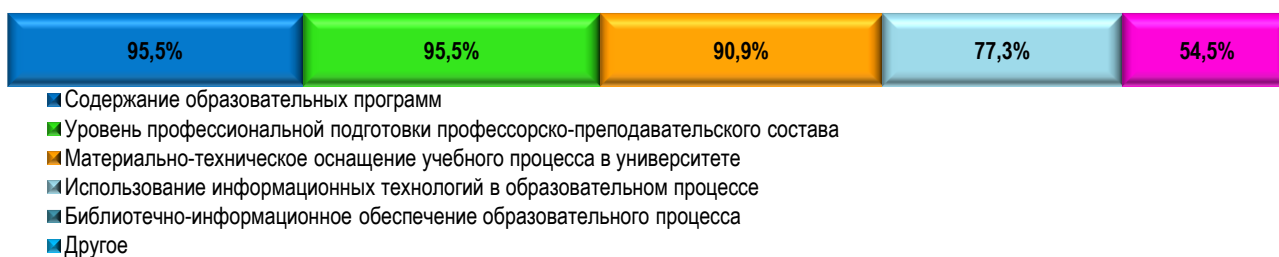
Показатель	Кол-во	%
Содержание образовательных программ	21	95,5
Уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава	21	95,4
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	20	90,9
Использование информационных технологий в образовательном процессе	17	77,3

Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	12	54,5
Другое:		

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов решающее влияние на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся, оказывают уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 21 (95,4%) работодателей), содержание образовательных программ (указали 21 (95,4%) работодателей), применение информационных технологий в образовательном процессе (указали 17 (77,3%) работодателей) (рис. 17-18)



**Рис. 17** Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся



**Рис. 18** Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся

Вопрос 17. Данные об оценке работодателями (по 5-балльной шкале из расчета, что 5 баллов соответствует абсолютной удовлетворенности, а 0 баллов – абсолютной неудовлетворенности) уровня удовлетворенности профессиональной подготовкой обучающихся МГПУ (выпускников, трудоустроенных в организацию в 2022 году и (или) обучающихся, проходящих производственную практику в организации) по следующим критериям представлены следующим образом:

Критерии	Шкала оценивания						Средний балл
	5	4	3	2	1	0	
Профессиональные знания работающих выпускников МГПУ, обучающихся, проходящих/проходивших практику в организации (их актуальность, достаточность, глубина и соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности)	17 (77,3%)	5 (22,7%)					4,7
Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности	17 (77,3%)	5 (22,7%)					4,7
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	15 (68,2%)	5 (22,7%)	2 (9,1%)				4,5
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	17 (77,3%)	4 (18,2%)	1 (4,5%)				4,7
Коммуникативные компетенции	18 (81,8%)	3 (13,6%)	1 (4,5%)				4,7
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	17 (77,3%)	5 (22,7%)					4,7
Способность и стремление к самообразованию	18 (81,8%)	4 (18,2%)					4,8
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	19 (86,4%)	2 (9,1%)	1 (4,5%)				4,8
Владение информационными технологиями	20 (90,9%)	1 (4,5%)	1 (4,5%)				4,9
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т.п.)	13 (59,1%)	7 (31,8%)	2 (9,1%)				4,5
Воспитанность, общая культура и эрудированность	16 (72,7%)	5 (22,7%)	1 (4,5%)				4,6

Результаты оценки удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся по образовательной программе показывают, что:

– 22(100%) работодателей удовлетворены профессиональными знаниями обучающихся (рис. 19, рис. 20);

– 20 (90,9%) работодателей удовлетворены способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности (рис. 21, рис. 22);

– 20 (90,9%) работодателей удовлетворены актуальностью и достаточностью практических навыков обучающихся, умениями применять их в нестандартных ситуациях (рис. 23, рис. 24);

– 21 (95,5%) работодателей удовлетворены быстротой адаптации в новых условиях и способностью самостоятельного исполнения должностных обязанностей (рис. 25, рис. 26);

– 21 (95,5%) работодателей удовлетворены уровнем сформированности коммуникативных компетенций. Работодателей, неудовлетворенных коммуникативными качествами обучающихся МГПУ, среди опрошенных нет (рис. 27, рис. 28);

– 22(100%) работодателей удовлетворены дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся (рис. 29, рис. 30);

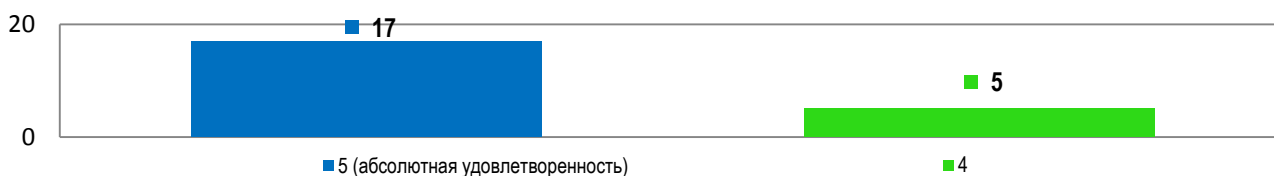
– 22(100%) работодателей удовлетворены способностью и стремлением обучающихся к самообразованию (рис. 31, рис. 32);

– 21 (95,5%) работодателей удовлетворены способностью обучающихся к новациям и участию в инновационной деятельности (рис. 33, рис. 34);

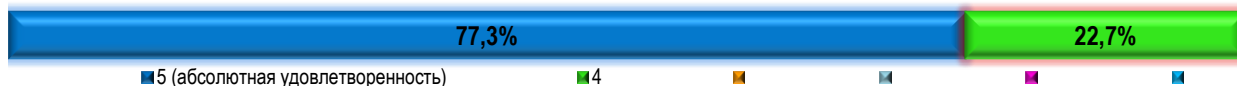
– 21 (95,5%) работодателей удовлетворены уровнем владения информационными технологиями (рис. 35, рис. 36);

– 20 (90,9%) работодателей удовлетворены уровнем дополнительных знаний и навыков (рис. 37, рис. 38);

– 21 (95,5%) работодателей удовлетворены воспитанностью, уровнем общей культуры и эрудированностью обучающихся (рис. 39, рис. 40).



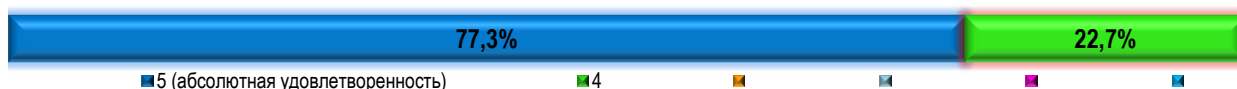
**Рис. 19** Оценка удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



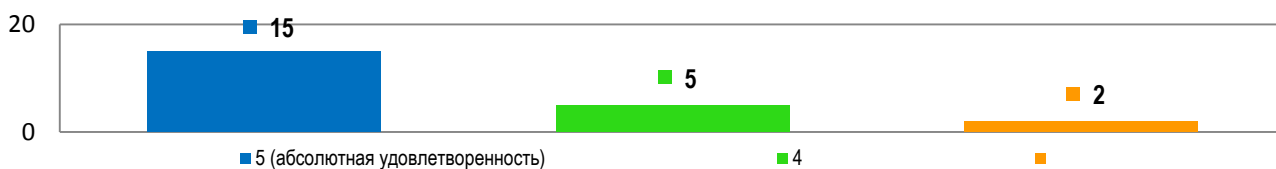
**Рис. 20** Анализ удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



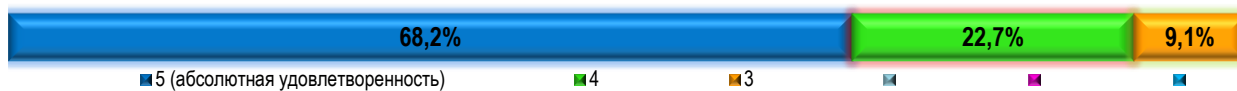
**Рис. 21** Оценка удовлетворенности способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности



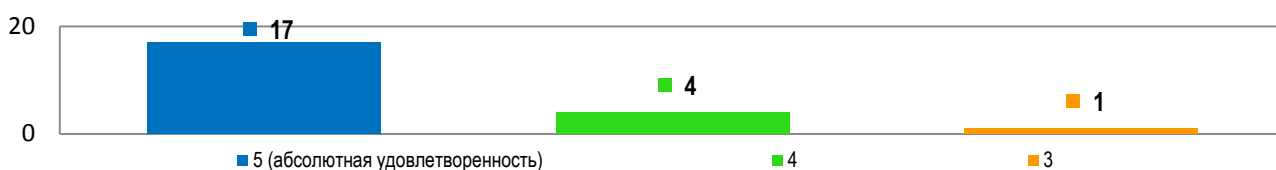
**Рис. 22** Анализ удовлетворенности способностями обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности



**Рис. 23** Оценка удовлетворенности актуальностью и достаточностью практических навыков обучающихся, умениями применять их в нестандартных ситуациях



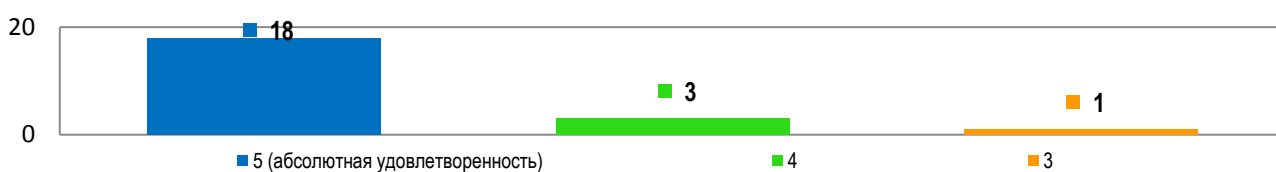
**Рис. 24** Анализ удовлетворенности актуальностью и достаточностью практических навыков обучающихся, умениями применять их в нестандартных ситуациях



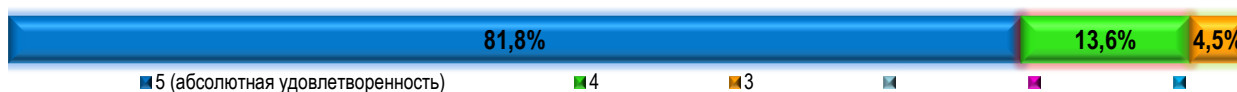
**Рис. 25** Оценка удовлетворенности быстротой адаптации в новых условиях и способностью самостоятельного исполнения должностных обязанностей



**Рис. 26** Анализ удовлетворенности быстротой адаптации в новых условиях и способностью самостоятельного исполнения должностных обязанностей



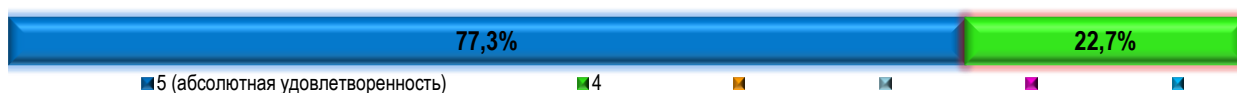
**Рис. 27** Оценка удовлетворенности коммуникативными компетенциями



**Рис. 28** Анализ удовлетворенности уровнем сформированности коммуникативных компетенций



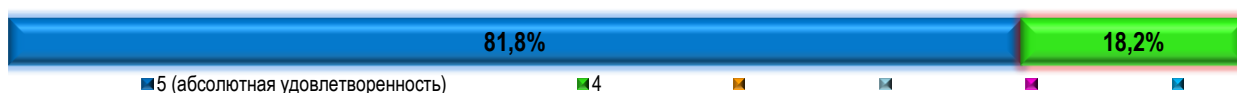
**Рис. 29** Оценка удовлетворенности дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся



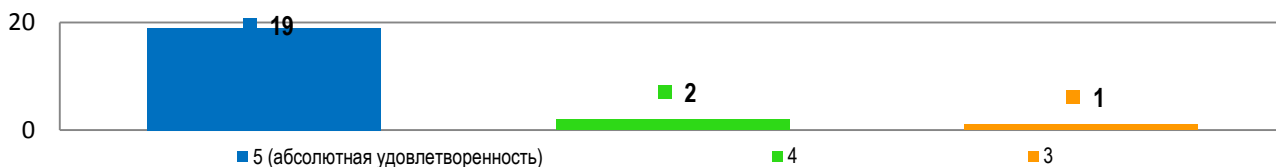
**Рис. 30** Анализ удовлетворенности дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся



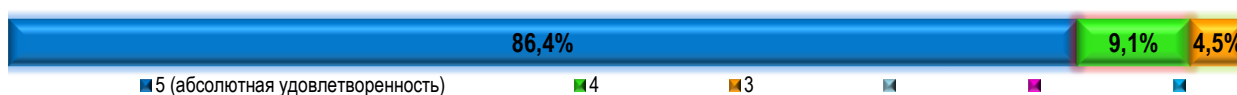
**Рис. 31** Оценка удовлетворенности способностью и стремлением обучающихся к самообразованию



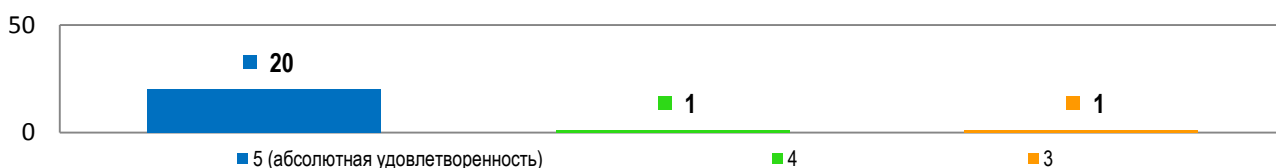
**Рис. 32** Анализ удовлетворенности способностью и стремлением обучающихся к самообразованию



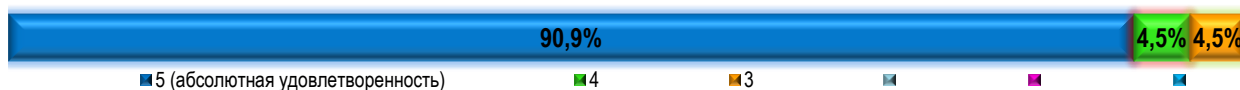
**Рис. 33** Оценка удовлетворенности способностью обучающихся к новациям и участию в инновационной деятельности



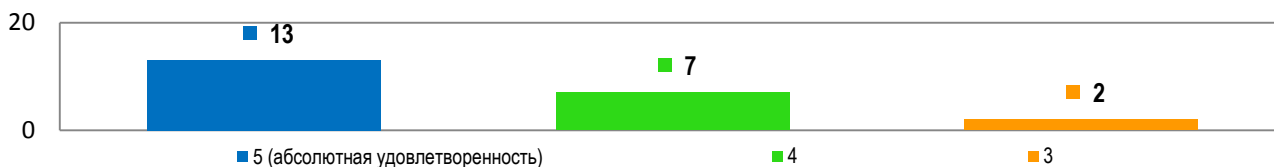
**Рис. 34** Анализ удовлетворенности способностью обучающихся к новациям и участию в инновационной деятельности



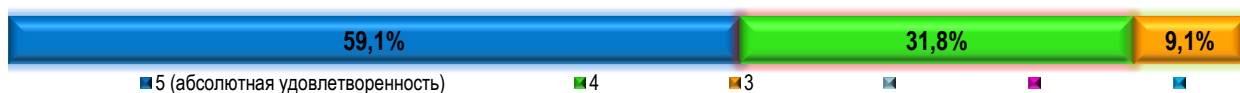
**Рис. 35** Оценка удовлетворенности уровнем владения информационными технологиями



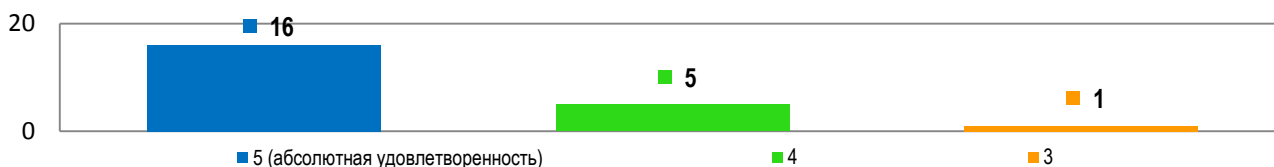
**Рис. 36** Анализ удовлетворенности уровнем владения информационными технологиями



**Рис. 37** Оценка удовлетворенности уровнем дополнительных знаний и навыков



**Рис. 38** Анализ удовлетворенности уровнем дополнительных знаний и навыков



**Рис. 39** Оценка удовлетворенности воспитанностью, уровнем общей культуры и эрудированностью обучающихся



**Рис. 40** Анализ удовлетворенности воспитанностью, уровнем общей культуры и эрудированностью обучающихся

Большинство работодателей высоко оценивают профессиональными знаниями обучающихся, способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности, способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности (средний балл по перечисленным показателям более 4,7).

Высокий балл респонденты поставили по критериям «способность и стремление к самообразованию» (средний балл – 4,8), «способность к новациям и участие в инновационной деятельности» (средний балл – 4,8). Наибольший балл (4,9) получил критерий «Владение информационными технологиями», что говорит о высоком профессионализме и педагогическом мастерстве профессорско-преподавательского состава, участвующего в реализации образовательной программ.

В целом, работодатели высоко оценивают содержание и качество учебного процесса и организации и практик по образовательной программе



Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования.

Анализ данных позволяет заключить, что следует обратить особое внимание на формирование практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях, а также на формирование дополнительных знаний и навыков, кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т.п.)

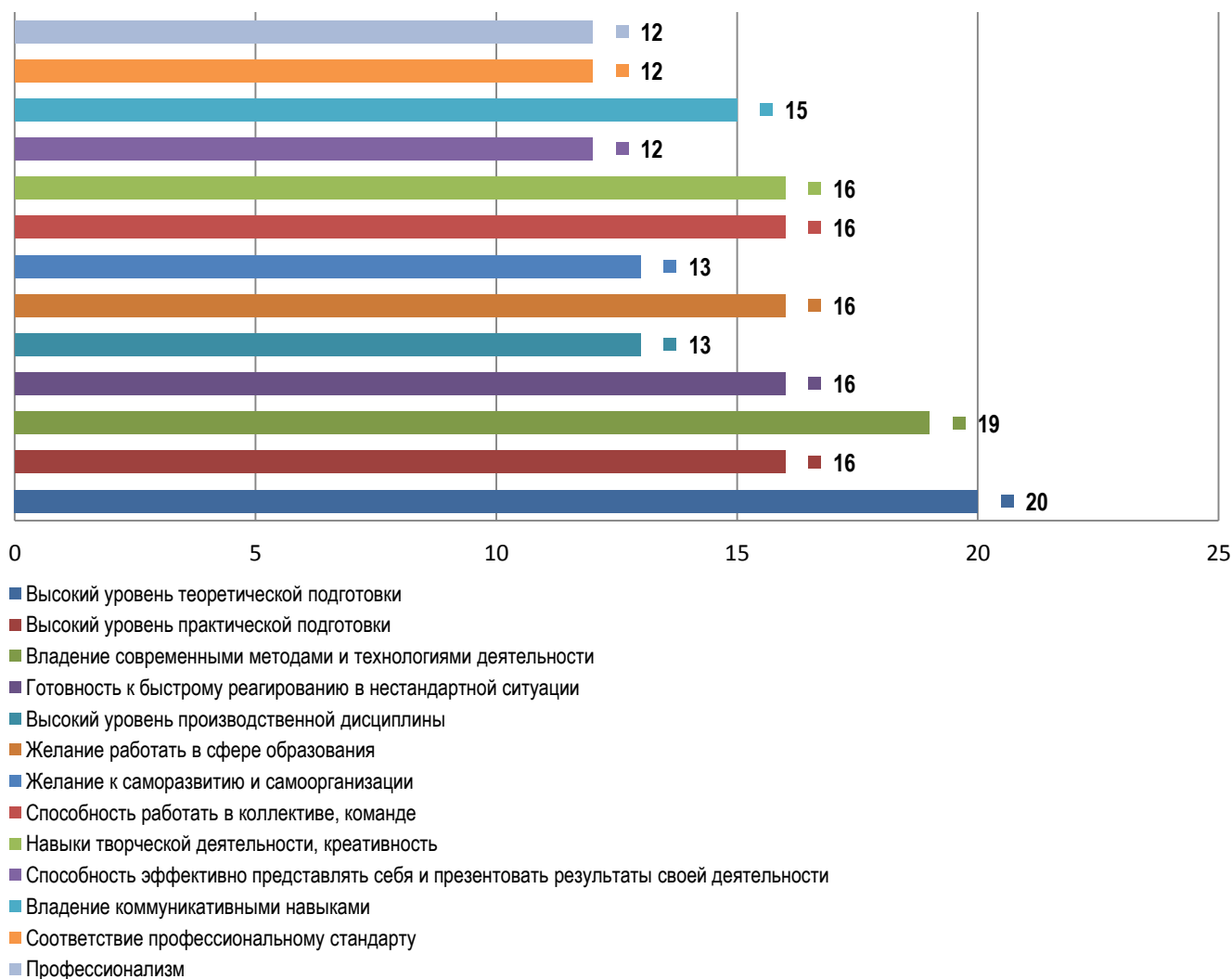
Вопрос 18. Ответы респондентов на вопрос об указании основных достоинств в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, распределились следующим образом:

Показатель	Кол-во	%
Высокий уровень теоретической подготовки	20	90,9
Высокий уровень практической подготовки	16	72,7
Владение современными методами и технологиями деятельности	19	86,4
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	16	72,7
Высокий уровень производственной дисциплины	13	59,1
Желание работать в сфере образования	16	72,7
Желание к саморазвитию и самоорганизации	13	59
Способность работать в коллективе, команде	16	72,7
Навыки творческой деятельности, креативность	16	72,7
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	12	54,5
Владение коммуникативными навыками	15	68,2
Соответствие профессиональному стандарту	12	54,5
Профессионализм	12	54,5
Другое:	-	

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 20 (90,9%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 16 (72,7%) работодателей) (рис. 41-42).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают уровень профессионализма, что выглядит достаточно логично, поскольку это пока что молодые специалисты.

Таким образом, уровень удовлетворенности профессиональной подготовкой обучающихся МГПУ (выпускников, трудоустроенных в организацию в 2022 году и (или) обучающихся, проходящих производственную практику в организации достаточно высок, по мнению работодателей.



**Рис. 41** Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы



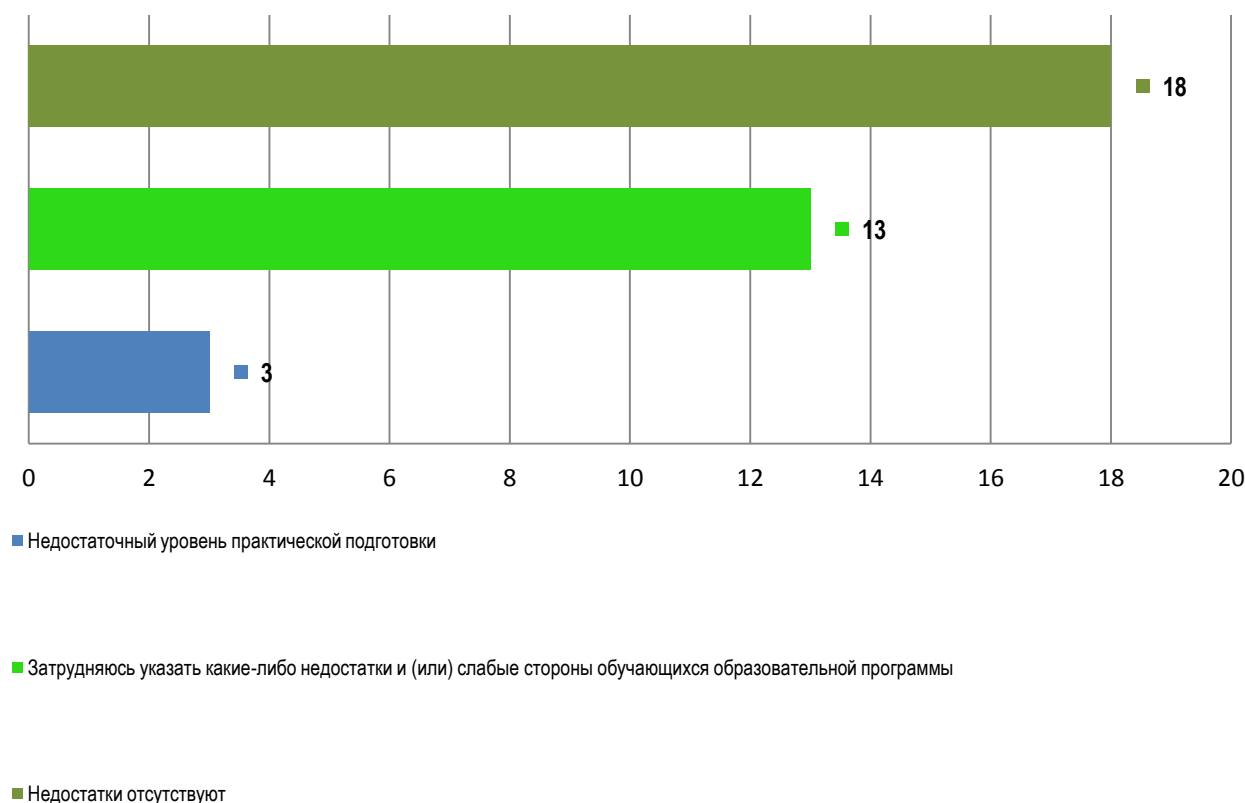
**Рис. 42** Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

Вопрос 19. Ответы респондентов на вопрос об указании недостатков в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, распределились следующим образом:

Показатель	Кол-во	%
Низкий уровень теоретической подготовки	-	
Недостаточный уровень практической подготовки	3	15
Затрудняюсь указать какие-либо достоинства подготовки и (или) сильные стороны обучающихся образовательной программы	13	65
Отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию	-	
Низкий уровень общей профессиональной подготовки	-	
Низкий уровень производственной дисциплины	-	
Недостатки отсутствуют	18	90
Другое:	-	

Анализ данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 18 (90%) работодателей указали на отсутствие недостатков в подготовке обучающихся по образовательной программе и у 13 (65%) работодателей возникли затруднения в указании каких-либо значительных недостатков в подготовке обучающихся образовательной программы.

Однако есть ответы респондентов, которые указывают на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, при этом выделяют в качестве недостатка низкий уровень практической подготовки (указали 3 (15%) работодателей) (рис. 43-44).

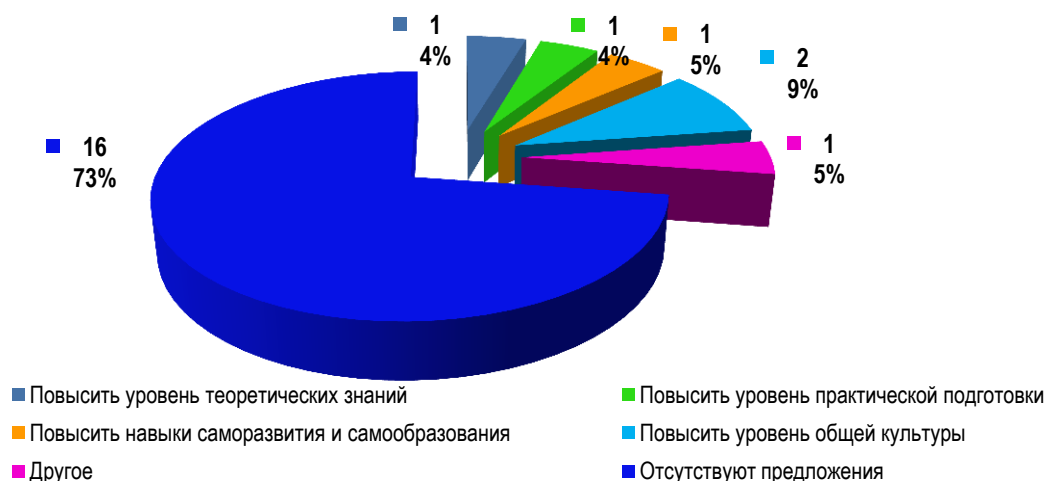


**Рис. 43** Информация о недостатках в подготовке обучающихся образовательной программы



**Рис. 44** Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Вопрос 20. Анализ предложений работодателей по улучшению уровня подготовки обучающихся представляется следующим образом (рис. 45):



**Рис. 45** Анализ предложений работодателей по улучшению уровня подготовки обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ руководители организаций предлагают в первую очередь включение практикантов в производственный процесс, незначительный процентов респондентов предлагает учить теоретическую и практическую подготовку.

Вопрос 21. Анализ данных о наиболее значимых качествах выпускников МГПУ при трудоустройстве в организацию, представителем которой является работодатель, представлен следующим образом:

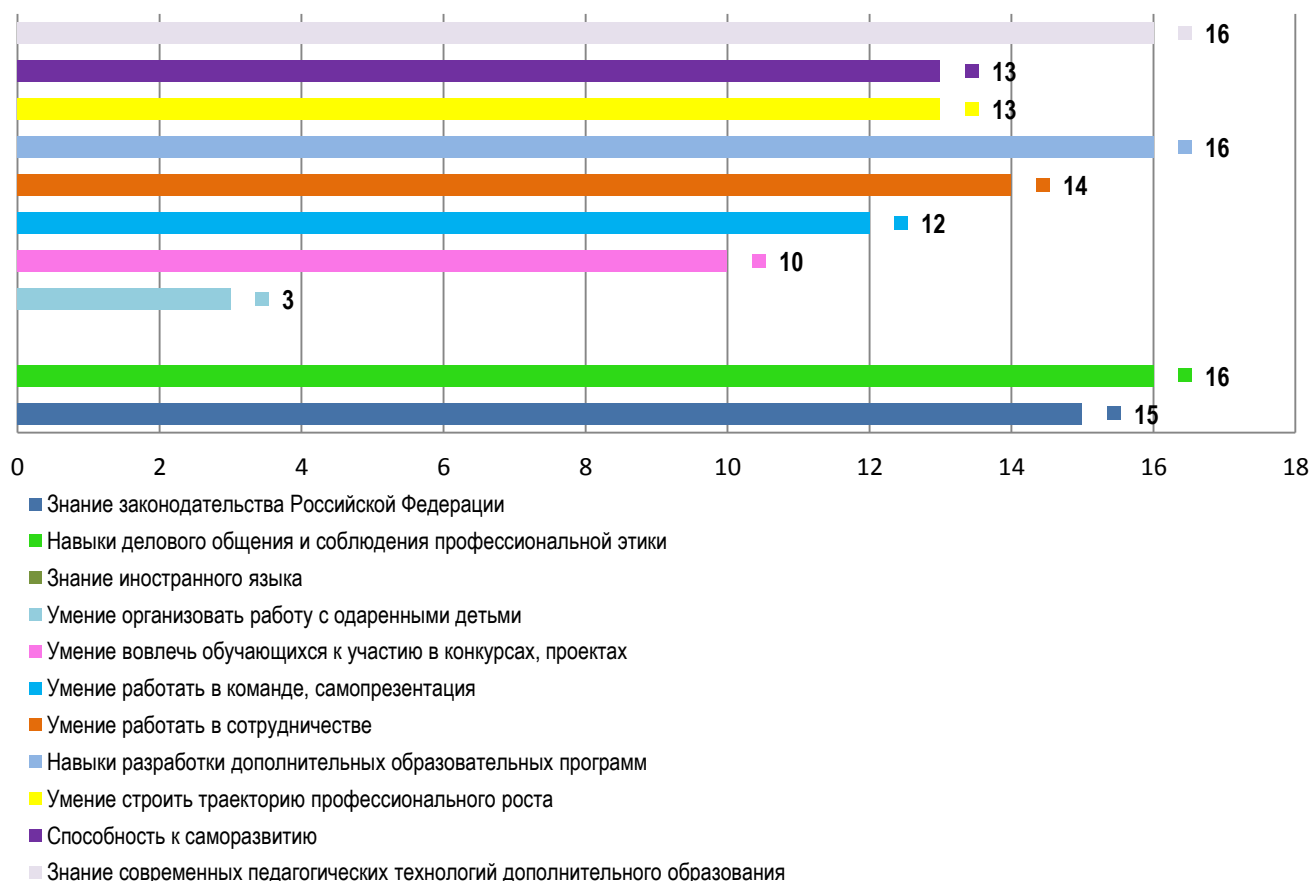
Показатель	Кол-во	%
Знание законодательства Российской Федерации, в т.ч. в сфере образования	15	68,2
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	16	72,7
Знание иностранного языка	-	
Умение организовать работу с одаренными детьми	3	13,6

Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	10	45,4
Умение работать в команде, самопрезентация	12	54,5
Умение работать в сотрудничестве	14	63,6
Навыки разработки дополнительных образовательных программ	16	72,7
Умение строить траекторию профессионального роста	13	59,1
Способность к саморазвитию	13	59,1
Знание современных педагогических технологий дополнительного образования	16	72,7
Другое:		

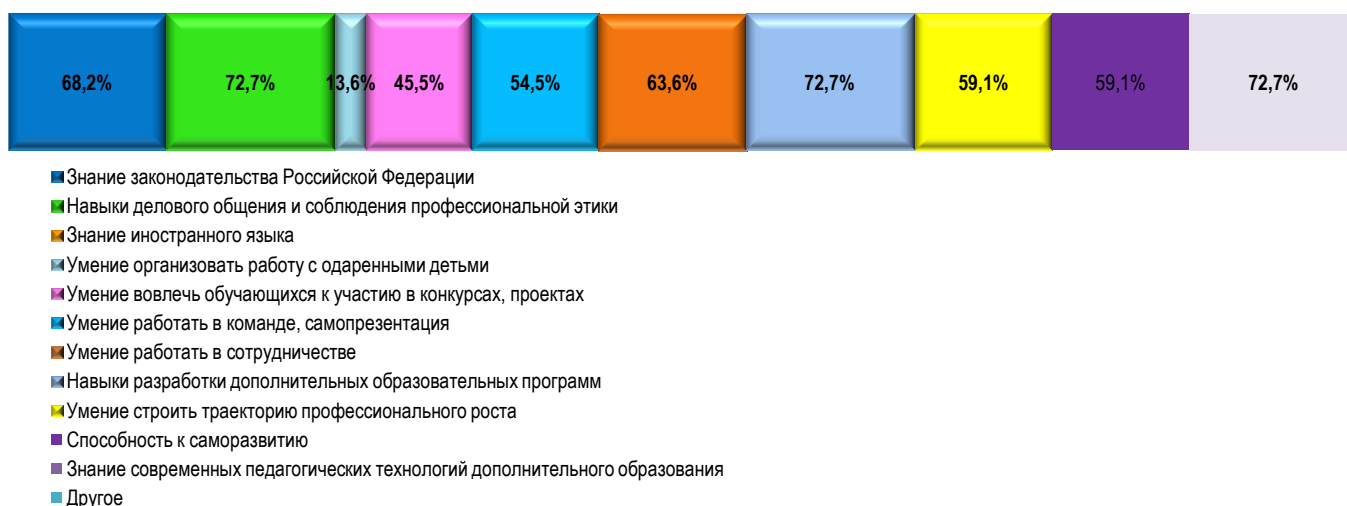
Анализ данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 10 (45,4%) работодателей указали на значимость таких качеств как умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах, владение навыками разработки дополнительных образовательных программ – 16 респондентов, 63,6%.

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют студентам непременно свой багаж знаний и навыков пополнять знанием законодательства (15, что составляет 68,2% респондентов), а также навыками делового общения и соблюдения профессиональной этики (16, что составляет 72,7% респондентов).

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве выпускников уделяется таким качествам как умение работать в команде, самопрезентация (указали 12 (54,5%) работодателей), Умение строить траекторию профессионального роста (указали 13 (59,1%) работодателей, участвующих в опросе) (рис. 46-47).



**Рис. 43** Информация о значимости необходимых качеств выпускников при трудоустройстве



**Рис. 44** Анализ сведений о значимости необходимых качеств выпускников при трудоустройстве

Таким образом опрос показывает, что работодатели наиболее заинтересованы в развитии таких профессиональных качеств выпускников образовательной программы, как:

- правовая компетентность, что отмечается 15 (68,2%) респондентами;
- владение современными образовательными технологиями, что отмечается 16 (72,7%) респондентами;

- владение навыками разработки дополнительных образовательных программ, что отмечается 16 (72,7%) респондентами;
- владение навыками делового общения и взаимодействия, что отмечается 16 (72,7%) респондентами.

Вопрос 22. Данные об ответе на вопрос о достаточной полноте отражения информации об образовательной деятельности университета на официальном сайте МГПУ распределились следующим образом:

- положительный ответ на вопрос дали 22 (100%) работодателей;

Вопрос 23. Для повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете 2 (9,1%) руководителями образовательных организаций предложены следующие направления работы:

- регулярная организация мастер-классов, сотрудничество с дошкольными образовательными организациями при проведении конкурсов профессионального мастерства;
- включение в образовательную программу дисциплин, направленных на организацию воспитательной работы;
- 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;
- усиление подготовки по иностранному языку;
- привлечение студентов к трудоустройству во время учебы;
- усиление предметной и методической подготовки.

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

Работодатели высоко оценивают 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 44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования находится на достаточно высоком уровне, что подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей. Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок.

Положительным фактом является то, что результаты опроса позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне теоретической и практической готовности магистров решению профессиональных задач.

Достаточно высоко работодателями оцениваются:

1) качество обучения по образовательной программе магистратуры профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования;

2) содержание образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования и организация образовательного процесса, в том числе организация практик;

3) качество преподавания;

4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием;

5) организация разных видов научно-исследовательской деятельности студентов;

6) создание воспитательной среды вуза, позволяющей будущим педагогам принимать активное участие в общественной, культурно-творческой, спортивной жизни региона, социальная поддержка молодежи.

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 обратить внимание на усиление практико-ориентированности процесса обучения, использования всего потенциала созданной образовательной среды на базе технопарка и кванториума МГПУ.



Значительная часть работодателей высоко оценивают сопровождение учебного процесса по таким критериям, как: наличие богатого фонда библиотеки, наличие ресурсов ЭОИС, наличие оборудования, учебных лабораторий.

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 магистратуры по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профилю Управление образовательной организацией дошкольного и общего образования и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:

1. Совершенствование системы практической подготовки, в тесном сотрудничестве с коллективом базовых кафедр, центра продленного дня при МГПУ, инновационной площадки на базе МБДОУ «Белозерьевский детский сад».

2. Обновление содержания образовательной программы, проектирование и разработка основных образовательных программ с учетом потребностей работодателей – дошкольных образовательных организаций и школ, а также перспективных направлений развития общего и профессионального образования.

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 углубленную подготовку в области работы с детьми с ОВЗ, на овладение воспитательными технологиями, здоровьесберегающими технологиями, технологиями развития критического мышления и т.д.

4. Продолжить работу по совершенствованию материально-технических условий организации обучения студентов, использования потенциала образовательной среды технопарка педагогических компетенций.

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

6. Привлечение студентов к активному участию в конкурсах научно-исследовательских проектов и грантов.

7. Организация работы по поддержке и сопровождению молодых специалистов в процессе их профессионального становления и саморазвития, повышение квалификации и профессиональной переподготовке.

Руководитель образовательной программы

 Н. Г. Спиренкова

Заведующий кафедрой



Н. Г. Спиренкова

Декан факультета



О. Ф. Асатрян