

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 подготовки  
специалистов среднего звена по специальности  
49.02.01 Физическая культура  
в Мордовском государственном педагогическом университете  
имени М. Е. Евсевьева за 2023 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 2023 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 22.11.2023 г. по 22.12.2023 г.

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

Опрос проводился в электронной форме.

### **Характеристика участников опроса по образовательной программе по направлению подготовки 49.02.01 Физическая культура профиль**

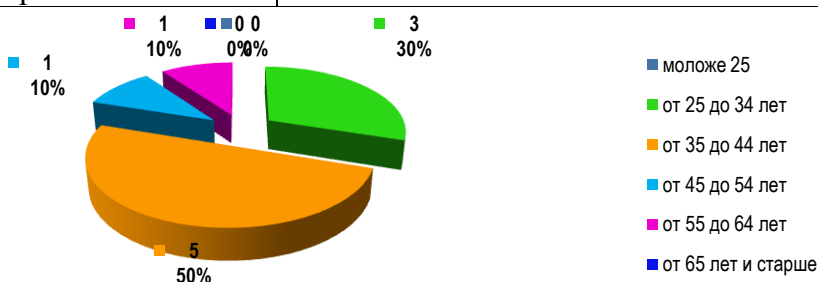
В опросе работодателей по программе среднего профессионального образования по направлению подготовки 49.02.01 Физическая культура приняли участие **10** респондентов, из них 5 чел. (50%) – женского пола и 5 чел. (50%) – мужского пола (рис. 1).



**Рис. 1** Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	0 (*%)
от 25 до 34 лет	3 (30%)
от 35 до 44 лет	5 (50%)
от 45 до 54 лет	1 (10%)
от 55 до 64 лет	1 (10%)
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 – 10 (100%);
- Нижегородская область – 0(0%);
- Пензенская область – 0(0%);
- Республика Марий Эл – 0(0%);
- Республика Татарстан – 0(0%);
- Самарская область – 0(0%);
- Саратовская область – 0(0%);
- Удмуртская Республика – 0(0%).

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 – 10 (100%).
- Ардатовский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Атюрьевский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Атяшевский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Большеберезниковский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Большеигнатовский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Дубенский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Ельниковский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Зубово-Полянский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Инсарский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Ичалковский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Кадошкинский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Ковылкинский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Кочкуровский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Краснослободский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Лямбирский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Рузаевский муниципальный район – 0 чел. (0%);

- Ромодановский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Старошайговский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Темниковский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Теньгушевский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Торбеевский муниципальный район – 0 чел. (0%);
- Чамзинский муниципальный район – 0 чел. (0%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 24» (Республика Мордовия, г. Саранск);
2. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 36» (Республика Мордовия, г. Саранск);
3. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28» (Республика Мордовия, г. Саранск);
4. ГБУ ДО РМ «Спортивная школа по баскетболу и волейболу имени В. М. Матвеева» (Республика Мордовия, г. Саранск);
5. ГАУ ДО РМ «СШОР по зимним видам спорта» (Республика Мордовия, г. Саранск);
6. ГБУ ДО РМ «Спортивная школа олимпийского резерва по спортивной борьбе и дзюдо А. В. Мишина» (Республика Мордовия, г. Саранск);
7. ГАУ ДО РМ «СШОР по легкой атлетике» (Республика Мордовия, г. Саранск);
8. ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» (Республика Мордовия, г. Саранск);

Среди респондентов 50 % занимают руководящие должности в организациях, 50 % – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 5 (100% – учителя).

### **Анализ полученных результатов**

Вопрос 3. Укажите средний возраст сотрудников организации, которую Вы представляете.

Работодатели, принявшие участие в опросе об удовлетворенности качеством образования по образовательной программе по направлению подготовки 49.02.01 Физическая культура указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 6 (60%) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 4 (40%) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указали 0 (0%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указали 0 (0%) респондентов;
- более 55 лет – указали 0 (0%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

9 (90%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ и 1 (10%) 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 более 5, 0% работодателей указали на отсутствие в организации выпускников МГПУ.

Вопрос 6. Какое количество выпускников МГПУ трудоустроено в организацию в 2023 году?

Статистические данные о трудоустройстве в 2023 году выпускников МГПУ представлены на диаграмме (рис. 4):

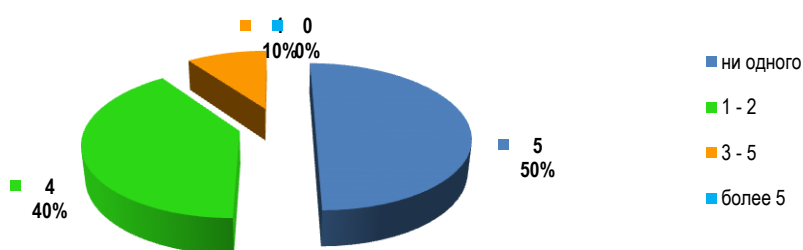


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 2023 году в образовательную организацию было трудоустроено до 6 человек.

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

3 работодателей (30%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 7 (70%) работодателей указали, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ (рис. 5).

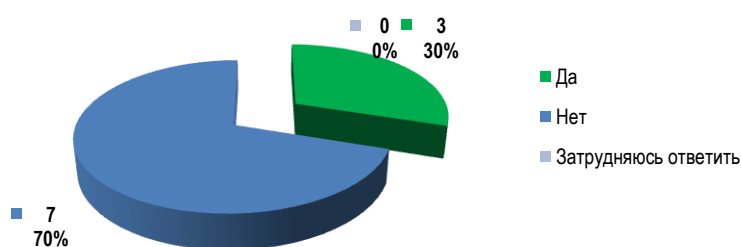


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

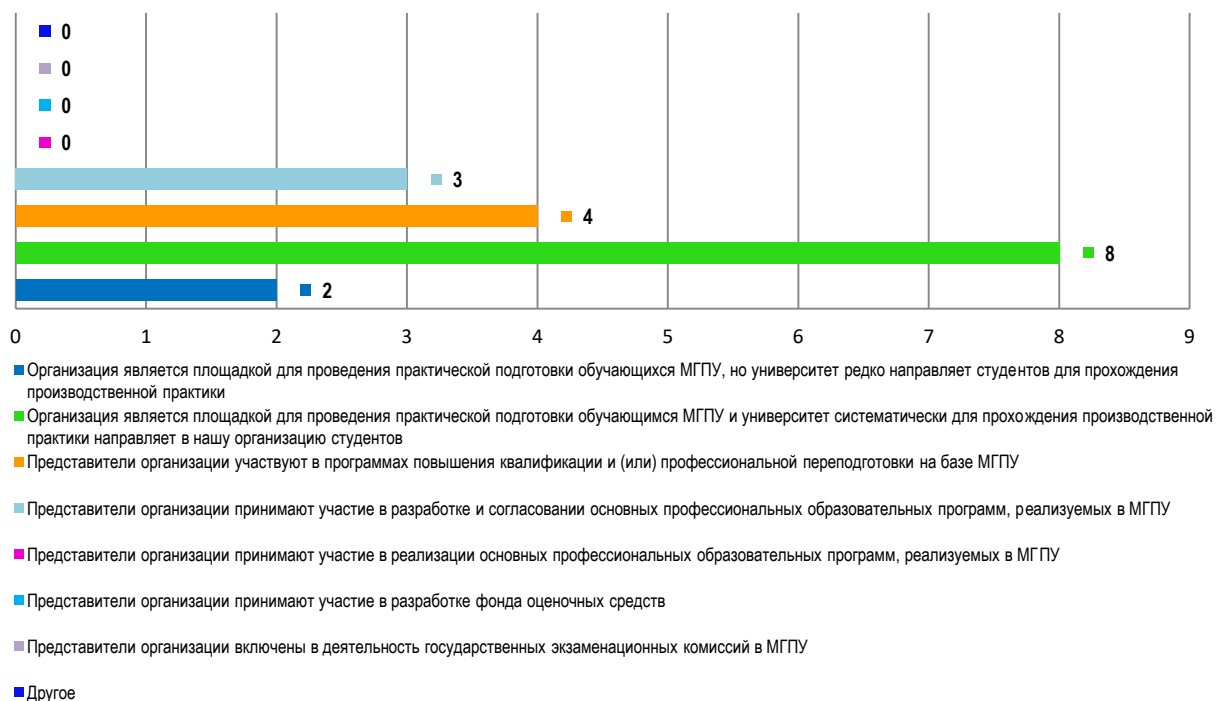
Вопрос 8. Намерена ли организация, которую Вы представляете, принимать выпускников МГПУ на работу?

На вопрос о намерении принимать выпускников МГПУ на работу дали положительный ответ 10 (100%) респондентов, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. Большая часть работодателей (100%) намерены в будущем принимать выпускников МГПУ к себе на работу.

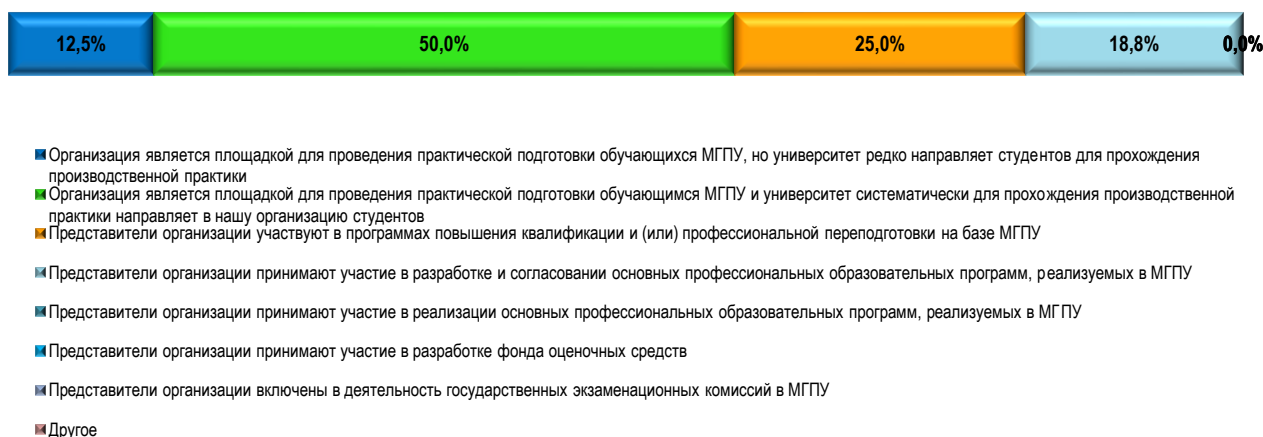
Вопрос 10. Укажите формы сотрудничества организации, которую Вы представляете, с МГПУ.

<b>Формы сотрудничества</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	2 (20%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	8 (80%)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	4 (40%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	3 (30%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	0 (0%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	0 (0%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	0 (0%)
Другое	0 (0%)

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества отметили 80% респондентов, что их организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в их организацию студентов; отметили 40% респондентов, что представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ (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?

10 (100%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ, из них 0 (0%) указали, что готовы к сотрудничеству, но только по отдельным направлениям деятельности, 0 (0%) работодателей указали, что не готовы в будущем развивать сотрудничество с МГПУ (рис. 8).



**Рис. 8** Данные о намерении развивать сотрудничество

Вопрос 12. Укажите, в каких формах Вы желаете развивать сотрудничество с МГПУ.

Среди форм сотрудничества, работодатели отмечают преобладание таких форм, как повышение квалификации на базе МГПУ (отметили 40% работодателей), предоставление базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ указали 80% работодателей, работа в составе государственных экзаменационных комиссий (отметили 40% работодателей), участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ (отметили 10% работодателей), участие в реализации основных профессиональных образовательных программ (отметили 10% работодателей), трудоустройство выпускников МГПУ (отметили 30% работодателей), участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.) (отметили 30% работодателей), Проведение совместных мероприятий (отметили 30% работодателей), Участие в мероприятиях профориентационной направленности (отметили 10% работодателей).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	4 (40%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	8 (80%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	4 (40%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	1 (10%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	1 (10%)
Трудоустройство выпускников МГПУ	3 (30%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	3 (30%)
Проведение совместных мероприятий	3 (30%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	1 (10%)
Другое	0 (0%)

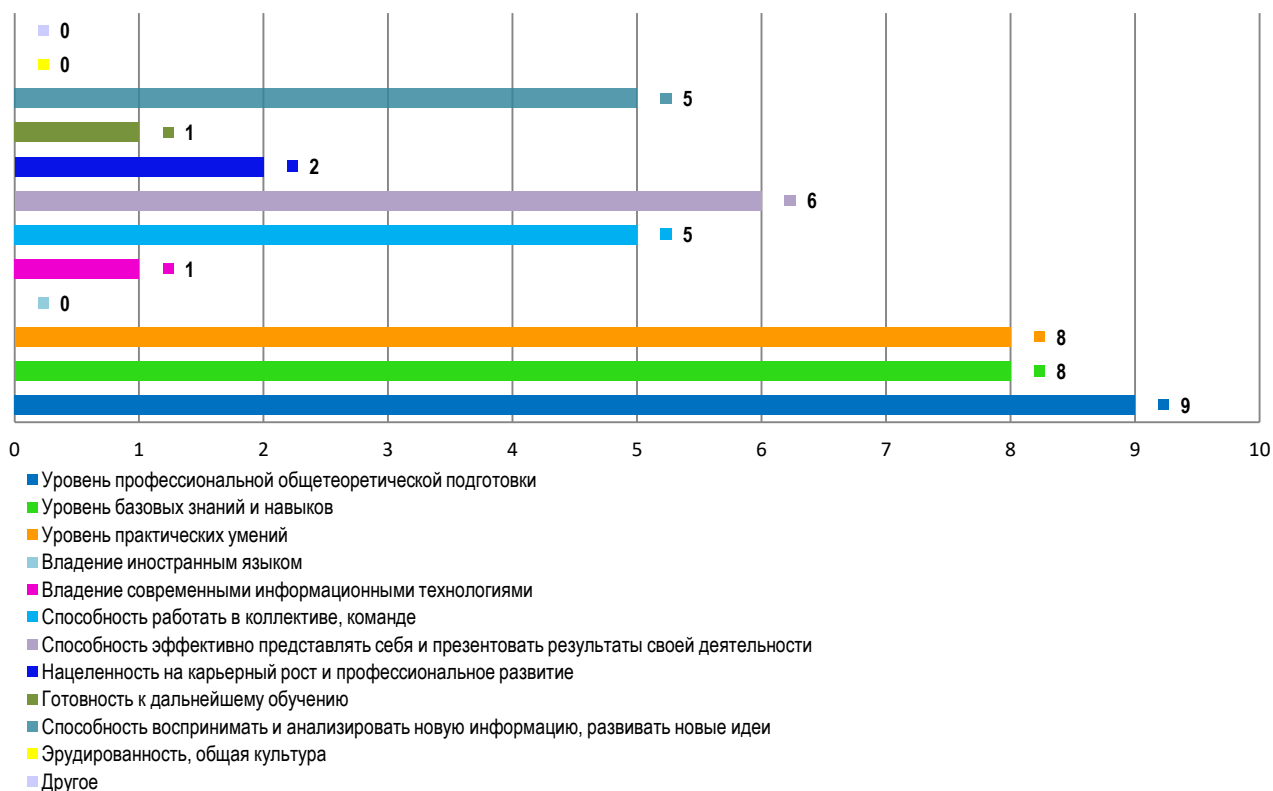


Вопрос 13. Укажите, какие из нижеперечисленных факторов оказывают, по Вашему мнению, наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности.

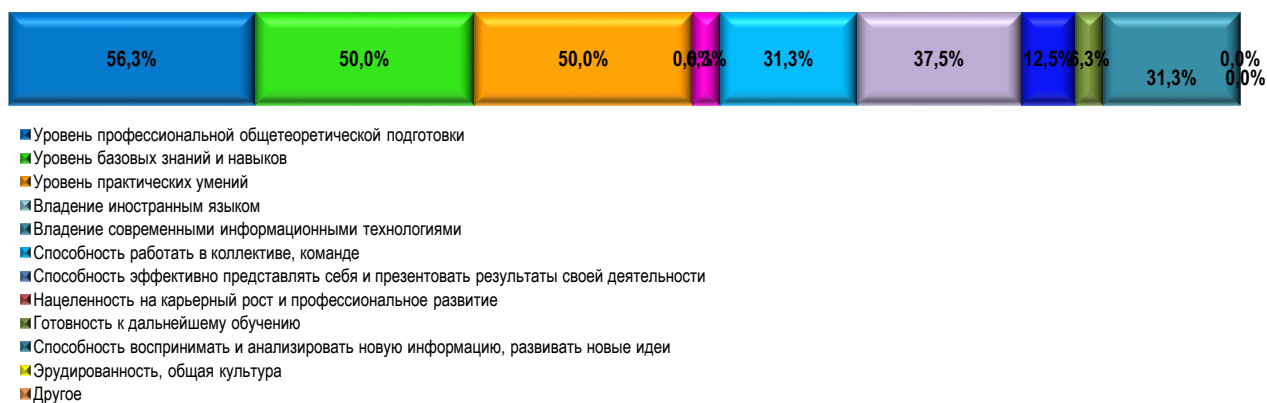
Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности, распределились следующим образом:

<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	9 (90%)
Уровень базовых знаний и навыков	8 (80%)
Уровень практических умений	8 (80%)
Владение иностранным языком	0 (0%)
Владение современными информационными технологиями	1 (10%)
Способность работать в коллективе, команде	5 (50%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	6 (60%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	2 (20%)
Готовность к дальнейшему обучению	1 (10%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	5 (50%)
Эрудированность, общая культура	0 (0%)
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 (90%) работодателей), Уровень базовых знаний и навыков (указали 8 (80%) работодателей), уровень практических умений отметили 8 (80%) работодателей (рис. 9-10).



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



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

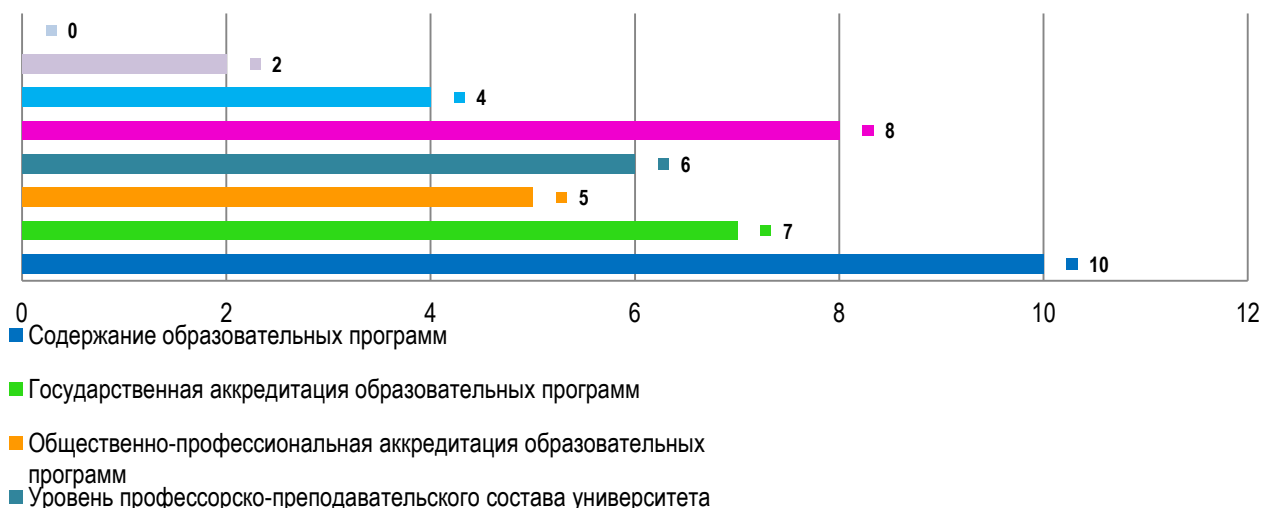
Вопрос 14. Укажите, какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают решающее влияние на обеспечение качества образования.

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

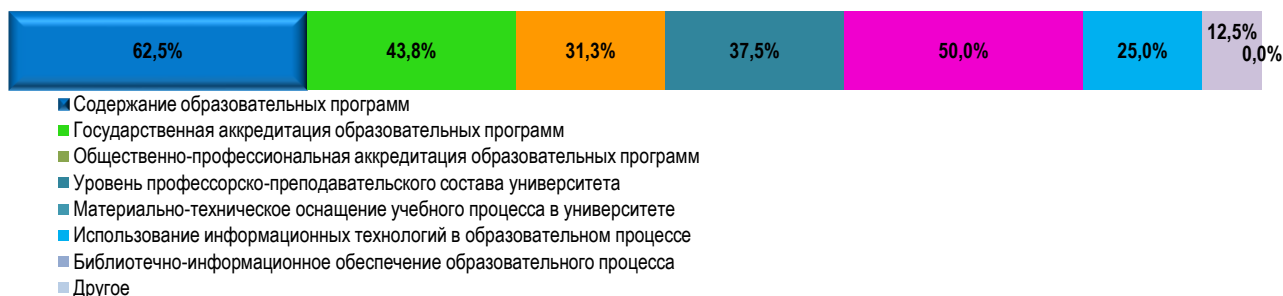
Показатель	Количество респондентов (%)
Содержание образовательных программ	10 (100%)
Государственная аккредитация образовательных программ	7 (70%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	5 (50%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	6 (60%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	8 (80%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	4 (40%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	2 (20%)
Другое	0 (0%)

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 6 (60%) работодателей), содержание образовательных программ (указали 10 (100%) работодателей), использование информационных технологий в образовательном процессе (указали 4 (40%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 8 (80%) работодателей) (рис. 11-12).



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

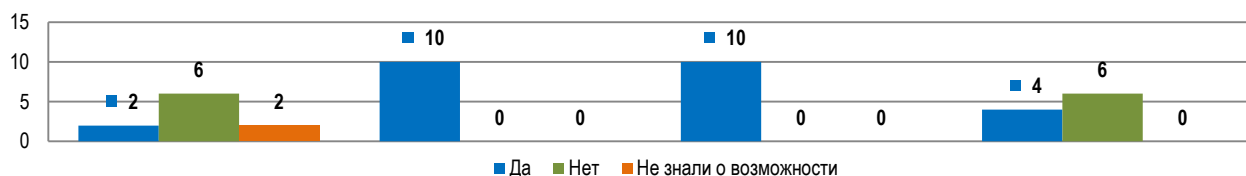


**Рис. 12** Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

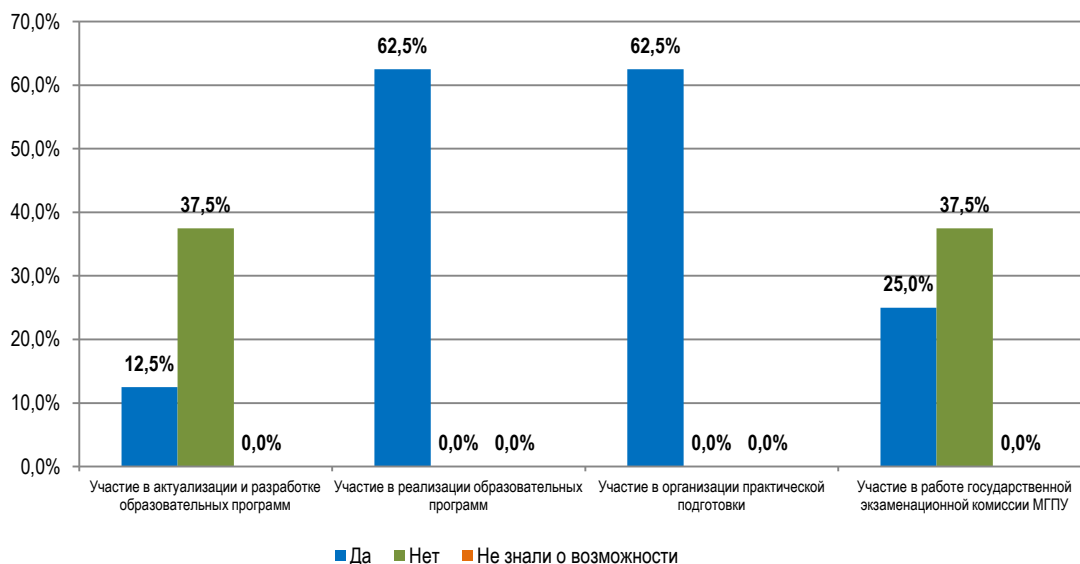
Вопрос 15. Укажите виды участия организации, которую Вы представляете, в деятельности МГПУ по реализации основных образовательных программ

По вопросу «Укажите виды участия Вашей организации в деятельности университета по реализации образовательных программ» от работодателей получены следующие данные (рис. 13-14):

Вид участия организации в деятельности университета по реализации основной образовательной программы	Ответы респондентов		
	Да	Нет	Не знал(а), что это возможно
в актуализации и разработке образовательных программ	2 (20%)	6 (60%)	2 (20%)
в реализации образовательных программ	10 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
в организации практической подготовки	10 (100%)	0 (0%)	0 (0%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	4 (40%)	6 (60%)	0 (0%)



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



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

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 2 (20%) работодателей, 10 (100%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 10 (100%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 4 (40%) – 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	5 (50%)	4 (40%)	1 (30%)	0 (0%)	–	–	4,4
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	6 (60%)	3 (30%)	1 (10%)	–	–	–	4,5
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	–	–	–	4,6
коммуникативные качества	8 (80%)	1 (10%)	1 (10%)	–	–	–	4,7
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	–	–	–	4,6
уровнем теоретической подготовки	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	–	–	–	4,6
уровнем практической подготовки	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)	–	–	–	4,6
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	6 (60%)	3 (20%)	1 (10%)	–	–	–	4,5

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

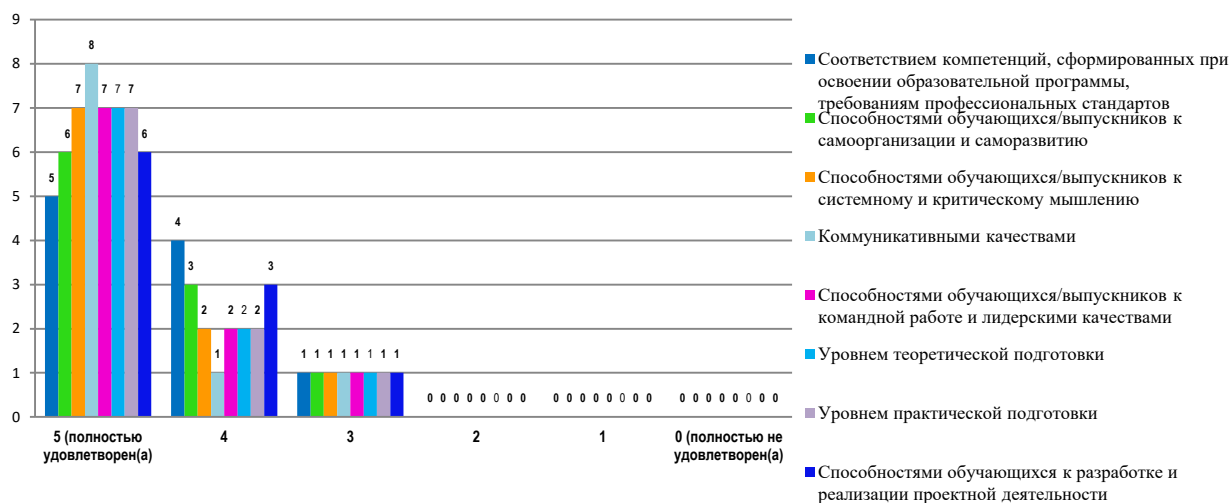


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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 4,4 балла;

– средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,6 балла;

– средняя оценка уровня практической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,6 балла;

Работодатели ниже оценили следующие способности обучающихся/выпускников: способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества, (средняя оценка от 4,4 до 4,7).

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 7(70%) работодателей отметили высокий уровень удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников

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.);

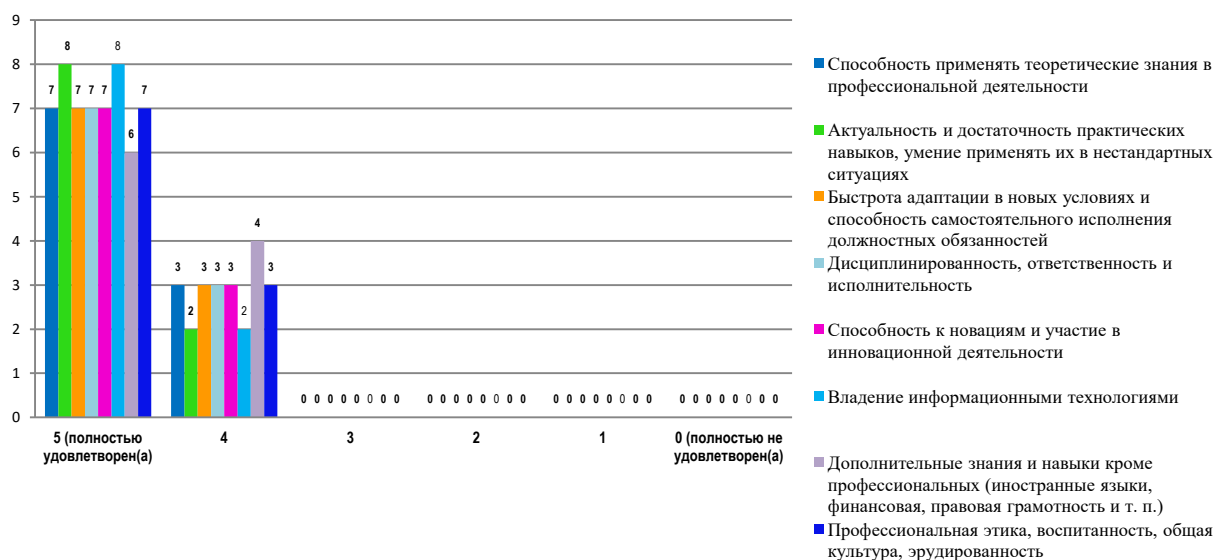
17.8. Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность.

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 (70%)	3 (30%)	0 (0%)	0 (0%)	–	–	4,7
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	8 (80%)	2 (20%)	0 (0%)	–	–	–	4,8
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	7 (70%)	3 (30%)	0 (0%)	–	–	–	4,7
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	7 (70%)	3 (30%)	0 (0%)	–	–	–	4,7
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	7 (70%)	3 (30%)	0 (0%)	–	–	–	4,7
Владение информационными технологиями	8 (80%)	2 (20%)	0 (0%)	–	–	–	4,8

Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	6 (60%)	4 (40%)	0 (0%)	–	–	–	4,6
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	7 (70%)	3 (30%)	0 (0%)	–	–	–	4,7

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



**Рис. 17** Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



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

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся:



- средняя оценка способности обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности составила 4,7 балла;
- средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 4,8 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 4,7 балла;
- средняя оценка владения информационными технологиями составила 4,8 балла;
- средняя оценка владения дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) составила 4,7 балла;
- средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,7 балла.

Большинство работодателей высоко оценивают способность обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности, дисциплинированность, ответственность и исполнительность, способность владения информационными технологиями, профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность (средний балл по перечисленным показателям составляет 4,7).

Работодатели ниже оценили дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность) (средняя оценка 4,0).

Высокий балл респонденты поставили по критериям «способность обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (средний балл – 4,8), «Дисциплинированность, ответственность и исполнительность» (средний балл – 4,7), «Владение информационными технологиями» (4,8).

В целом, работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся.

Анализ данных позволяет заключить, что работодатели полностью удовлетворены уровнем профессиональной подготовки обучающихся. Следует обратить особое внимание на формирование у обучающихся способности к новациям и участие в инновационной деятельности

Вопрос 18. Укажите основные достоинства в подготовке выпускников и сильные стороны обучающихся, осваивающих основные образовательные программы в МГПУ:

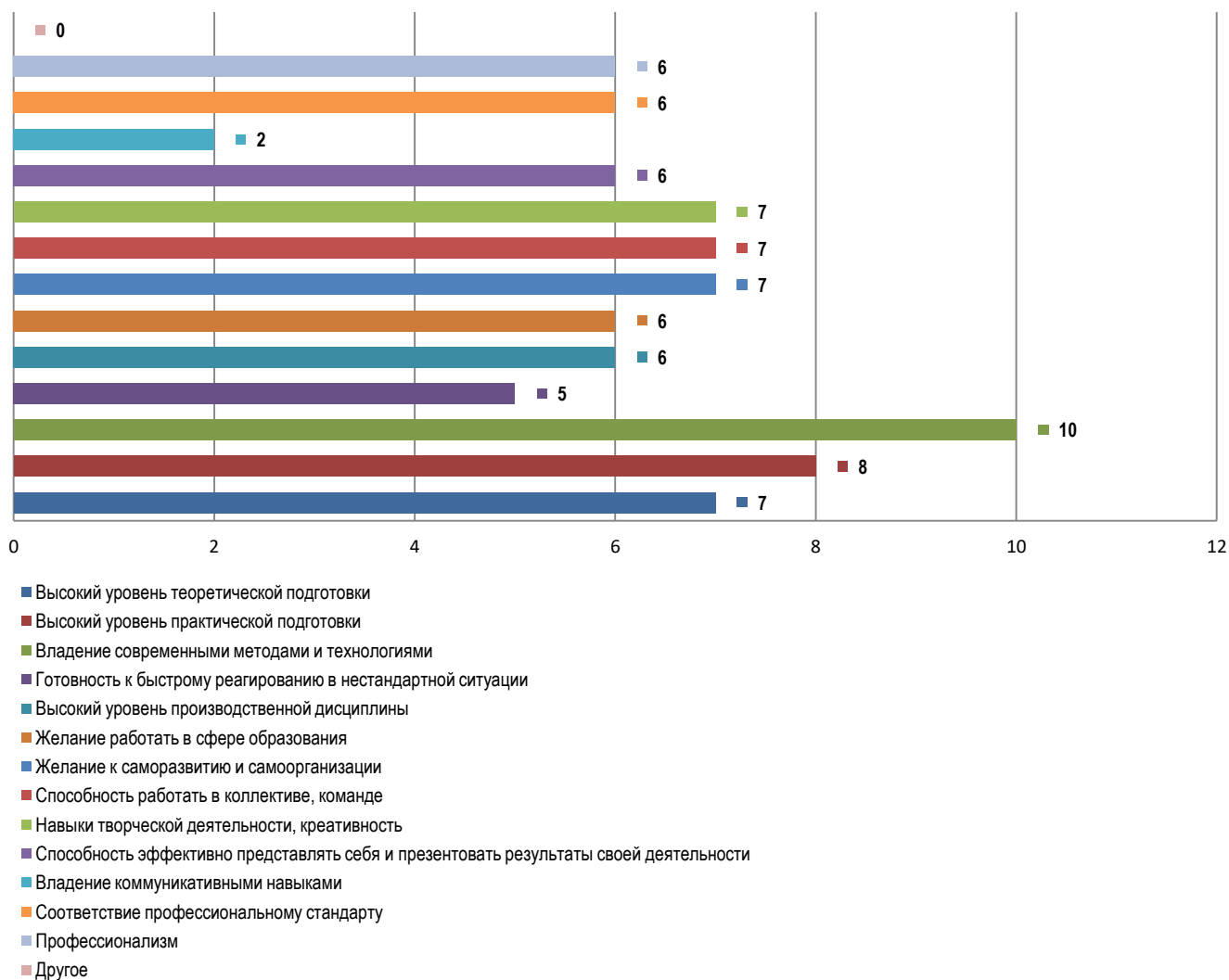
Ответы респондентов на вопрос об указании основных достоинств в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, распределились следующим образом:

<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Высокий уровень теоретической подготовки	7 (70%)
Высокий уровень практической подготовки	8 (80%)
Владение современными методами и технологиями	10 (100%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	5 (50%)
Высокий уровень производственной дисциплины	6 (60%)
Желание работать в сфере образования	6 (60%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	7 (70%)
Способность работать в коллективе, команде	7 (70%)
Навыки творческой деятельности, креативность	7 (70%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	6 (60%)
Владение коммуникативными навыками	2 (20%)
Соответствие профессиональному стандарту	6 (60%)
Профессионализм	6 (60%)
Другое	0 (0%)

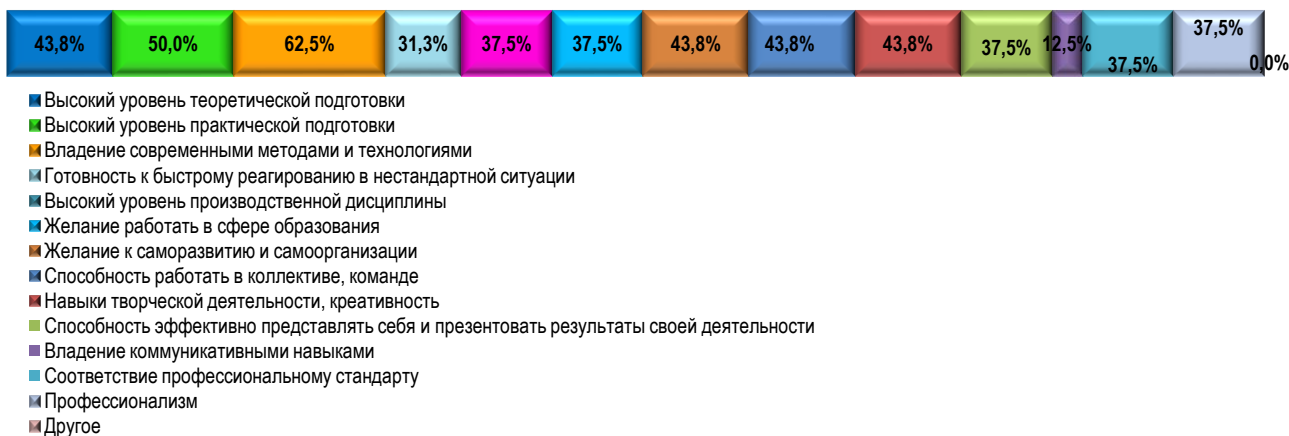
Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 7 (70%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 8 (80%) работодателей), Владение современными методами и технологиями (указали 10 (100%) (рис. 19-20).

Несколько ниже в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (50%).

Таким образом, при анализе основных достоинств в подготовке выпускников и определении сильных сторон обучающихся, осваивающих основные образовательные программы в МГПУ работодатели довольно высоко оценивают уровень теоретической подготовки, уровень творческих способностей обучающихся и соответствие образовательной программы профессиональному стандарту.



**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 – 3 (100%) работодателей указали на отсутствие недостатков в подготовке обучающихся образовательной программы.

0 % работодателей указали на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу.

100 % работодателей затруднились указать на определенные недостатки и (или) слабые стороны обучающихся образовательной программы

0 % работодателей представили свои варианты ответов, указывающие на имеющиеся недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу.

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):

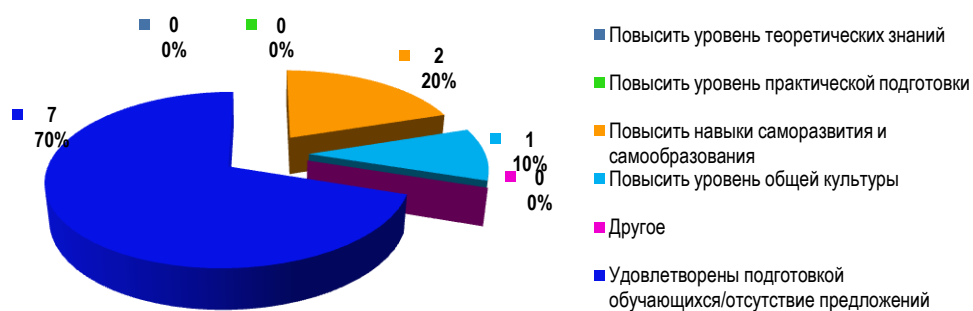


Рис. 21 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

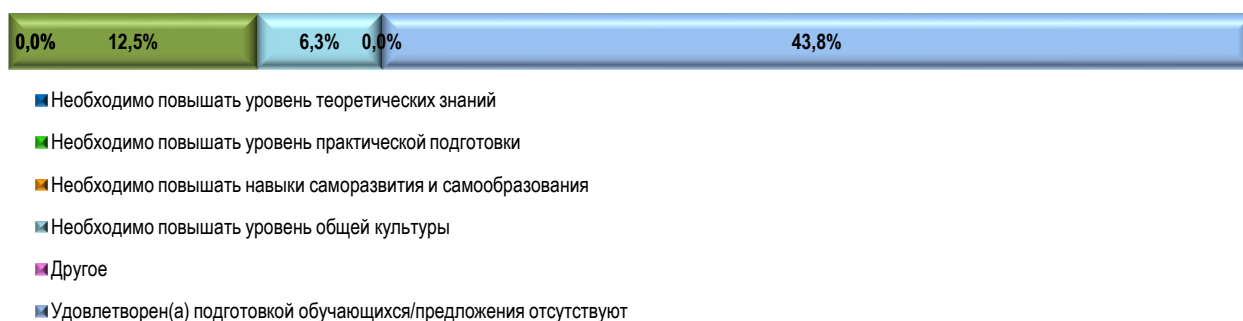


Рис. 22 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели выделяют, что необходимо повышать уровень общей культуры (43,8% работодателей)

Вопрос 21. Какие дополнительные знания и умения являются

необходимыми при трудоустройстве?

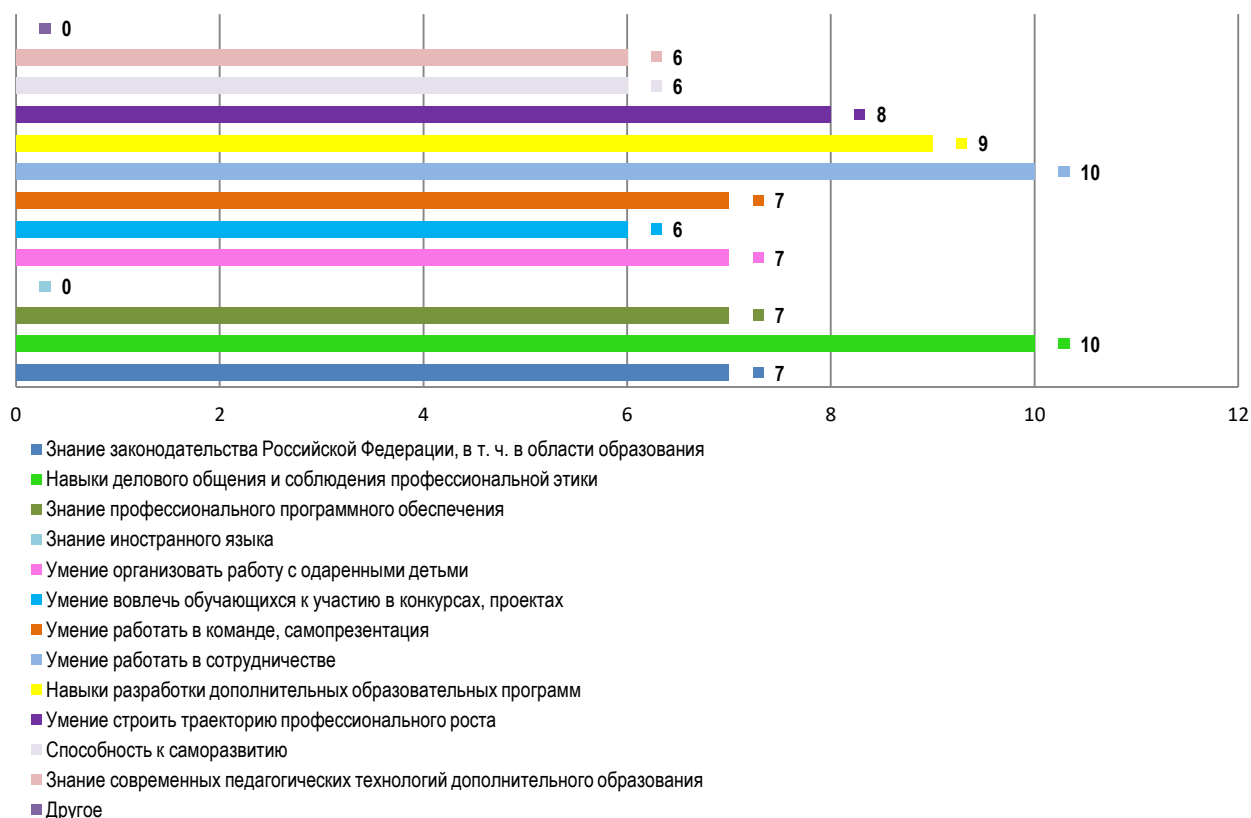
Анализ данных о наиболее значимых качествах выпускников МГПУ при трудоустройстве в организацию, представителем которой является работодатель, представляется следующим образом:

<b>Показатель</b>	<b>Количество респондентов (%)</b>
Знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования	7 (70%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	10 (100%)
Знание профессионального программного обеспечения	7 (70%)
Знание иностранного языка	0 (0%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	7 (70%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	6 (60%)
Умение работать в команде, самопрезентация	7 (70%)
Умение работать в сотрудничестве	10 (100%)
Разработка дополнительных образовательных программ	9 (90%)
Умение строить траекторию профессионального роста	8 (80%)
Способность к саморазвитию	6 (60%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	6 (60%)
Другое	0 (0%)

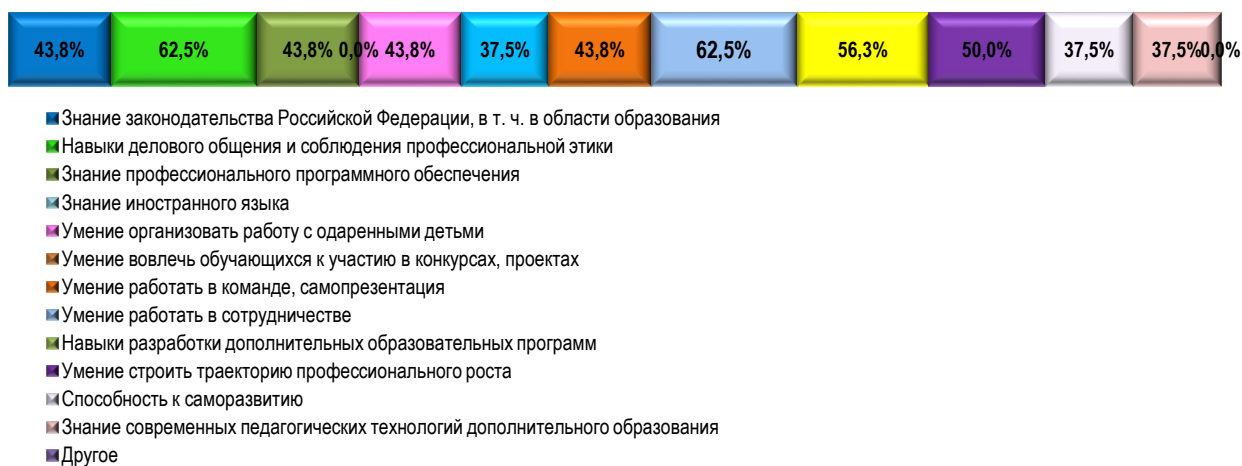
Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, умение работать в сотрудничестве

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют обучающимся пополнять свой багаж знаний и навыков знанием законодательной базы (отметили 7 (70%) респондентов), а также навыками делового общения и соблюдения профессиональной этики (отметили 7 (70%) респондентов).

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве имеют наличие таких качеств как навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики (указали 10 (100%) работодателей), умение работать в сотрудничестве (указали 10 (100%) работодателей) (рис. 23-24).



**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:

– навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, что отмечается 10 (100%) респондентами;

– умение работать в сотрудничестве, что отмечается 10 (100%) респондентами;

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:

- 10 (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?

Для повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете 10 (100%) руководителями образовательных организаций не предложили своих предложений.

100% работодателей отмечают важность и необходимость продолжения работы со студентами по повышению уровня практической подготовки обучающихся.

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.

### **Основные выводы и рекомендации по результатам опроса работодателей**

Результаты анкетирования работодателей показали, что общая удовлетворенность различными сторонами образовательного процесса по образовательной программе направления подготовки 49.02.01 Физическая культура 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 70% работодателей), практической подготовки (отмечено 80% работодателей).

Достаточно высоко работодатели оценили 100% работодателей удовлетворены качеством подготовки выпускников МГПУ и ими достаточно высоко оцениваются следующие критерии:

- 1) качество обучения;
- 2) содержание образовательной программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 49.02.01 Физическая культура и организация образовательного процесса, в том числе организация практик;
- 3) качество преподавания;
- 4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием.

Анализ данных показывает, что в университете наблюдается положительная динамика развития подготовки будущих специалистов.

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 формировать умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах.

Значительная часть работодателей отмечают аспекты, требующие улучшения и корректировок по таким критериям, как владение информационными технологиями, дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность).

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 подготовки специалистов среднего звена по специальности 49.02.01 Физическая культура 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.
3. Продолжить работу по разработке и 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.

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

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе подготовки специалистов среднего звена по специальности 49.02.01 Физическая культура рассмотрены на заседании Совета факультета среднего профессионального образования от 21.12.2023 (протокол № 4).

Руководитель образовательной программы



В. Ю. Шаляев

Председатель предметно-цикловой комиссии  
профессионального цикла по  
специальности 49.02.01 Физическая культура



В. Ю. Шаляев

Декан факультета среднего  
профессионального образования



О. В. Бузыкина