

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Информация
о результатах опросов работодателей
об удовлетворенности качеством образования
по образовательной программе высшего образования
44.04.01 Педагогическое образование
(код, наименование специальности / направления подготовки)

Управление физкультурно-спортивной организацией
(направленность / профиль / специализация)

в Мордовском государственном педагогическом университете
имени М.Е. Евсевьева за 2025 год

В рамках проведения мероприятий внутренней системы оценки качества образования с целью получения информации об удовлетворенности качеством образования и совершенствования содержания и условий осуществления образовательной деятельности в Мордовском государственном педагогическом университете имени М. Е. Евсевьева (далее – МГПУ, университет) в 2025 году был проведен опрос работодателей – представителей профильных организаций, участвующих в реализации и (или) предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ.

Сведения о периоде, на протяжении которого осуществлялся опрос

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

Сведения об использованных формах проведения опроса

Опрос проводился в электронной форме.

Характеристика участников опроса по образовательной программе по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Управление физкультурно-спортивной организацией

В опросе работодателей по программе маг по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профиль Управление физкультурно-спортивной организацией приняли участие 9 респондентов, из них 5 чел. (55,6%) – женского пола и 4 чел. (44,4%) – мужского пола (рис. 1).

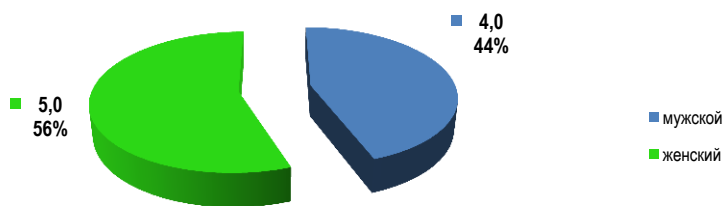


Рис. 1 Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	1 (11,1%)
от 25 до 34 лет	2 (22,2%)
от 35 до 44 лет	2 (22,2%)
от 45 до 54 лет	3 (33,3%)
от 55 до 64 лет	1 (11,1%)
от 65 лет и старше	–

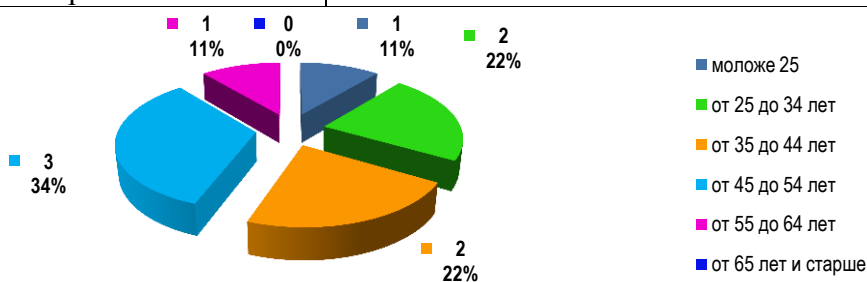


Рис. 2 Распределение респондентов по возрасту

Распределение респондентов по типу организации, которую представляют работодатели (рис. 3):



Рис. 3 Распределение респондентов по типу организации, которую они представляют

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

100% опрошенных работодателей, принявших участие в опросе, являются представителями городского округа Саранск.

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1»;
2. МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10»;
3. МОУ «Гимназия № 19»;
4. МОУ «Гимназия № 23»;
5. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 24»;
6. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 28»;
7. ГБОУ «Саранская общеобразовательная школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»;
8. ГБУ ДО РМ «Спортивная школа «Академия И. Винер по художественной гимнастике»»;
9. ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева».

Среди респондентов 33,3% опрошенных занимают руководящие должности в организациях, 66,7% – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе: 5 (55,6% – учителя, 1 (11,1% – педагог-психолог).

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 44.04.01 Педагогическое образование Управление физкультурно-спортивной организацией указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 3 (33,3%) респондента;
- от 40 до 44 лет – указали 4 (44,4%) респондента;
- от 45 до 49 лет – указал 1 (11,1%) респондент;
- более 55 лет – указал 1 (11,1%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

8 (88,9%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ и 1 (11,1%) указал 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 88,9% работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом указывают их количество более 2 (от 2 до 30), 11,1% 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):

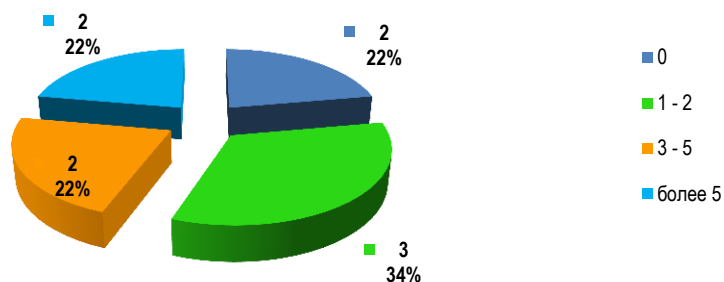


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что 77,8% работодателей подтвердили трудоустройство в 2025 году выпускников МГПУ в представляемые ими организации. При этом количество трудоустроенных выпускников составило от 1-2 до 5 и более.

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

6 работодателей (66,7%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 2 (22,2%) работодателя испытали затруднения при ответе на данный вопрос.

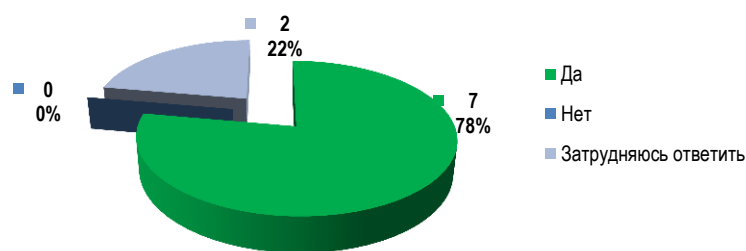


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

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 8 (88,9%) респондентов, руководитель одной из организаций дал отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. Большая часть работодателей (88,9%) 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	1 (11,1%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	7 (77,8%)
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	2 (22,2%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	1 (11,1%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	–
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	3 (33,3%)
Другое	–

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества 77,8% респондентов отметили участие в практической подготовке обучающихся МГПУ и предоставлении базы для прохождения производственной практики, 33,3% респондентов отметили участие в работе государственных экзаменационных комиссий МГПУ, 22,2% респондентов отметили участие в разработке и согласовании основных профессиональных

образовательных программ и 11,1% – участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ (рис. 6-7).



Рис. 6 Количественный анализ форм сотрудничества

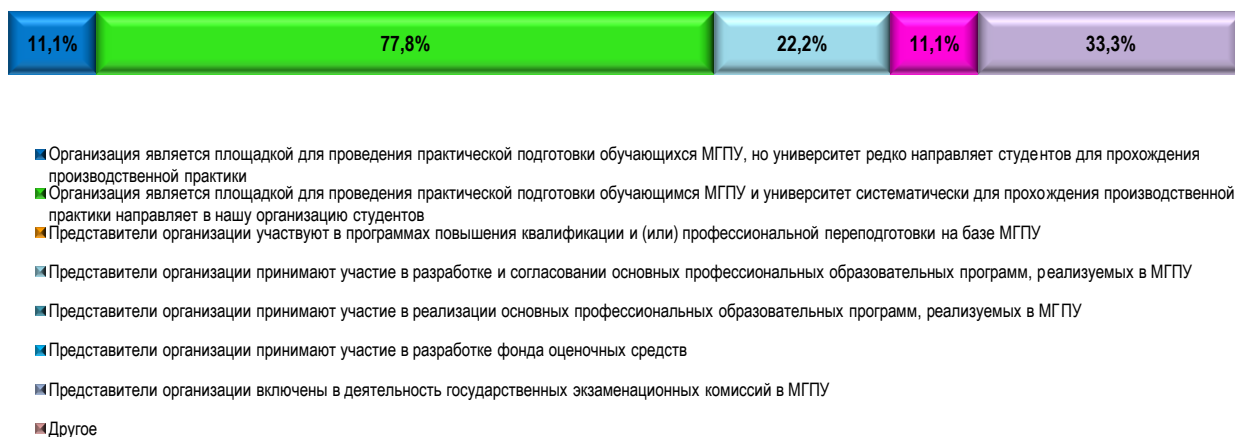


Рис. 7 Анализ форм сотрудничества

Вопрос 11. Намерены ли Вы в будущем развивать сотрудничество с МГПУ?

8 (88,9%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ, из них 3 (33,3%) указали, что готовы к сотрудничеству, но только по отдельным направлениям деятельности, 1 (11,1%) работодатель испытал затруднения при ответе на данный вопрос (рис. 8).

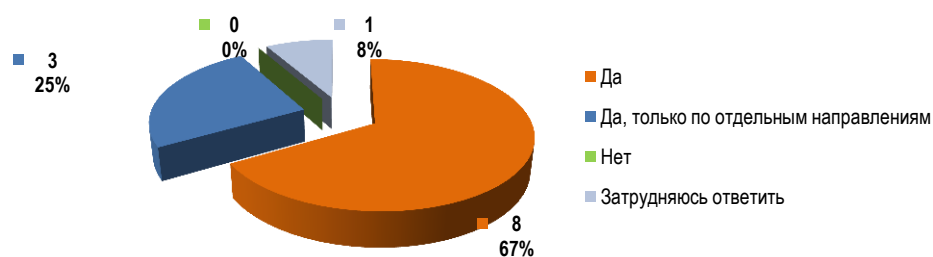


Рис. 8 Данные о намерении развивать сотрудничество

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 55,6% работодателей), предоставление базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ (указали 55,6% работодателей), работа в составе государственных экзаменационных комиссий (55,6%).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	5 (55,6%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	5 (55,6%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	5 (55,6%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	1 (11,1%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	–
Трудоустройство выпускников МГПУ	5 (55,6%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	1 (11,1%)
Проведение совместных мероприятий	4 (44,4%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	2 (22,2%)
Другое	–

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

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

Показатель	Количество респондентов (%)
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	5 (55,6%)
Уровень базовых знаний и навыков	7 (77,8%)
Уровень практических умений	5 (55,6%)
Владение иностранным языком	–
Владение современными информационными технологиями	1 (11,1%)
Способность работать в коллективе, команде	3 (33,3%)

Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	1 (11,1%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	–
Готовность к дальнейшему обучению	3 (33,3%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	3 (33,3%)
Эрудированность, общая культура	1 (11,1%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень базовых знаний и навыков (указали 7 (77,8%) работодателей), уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 5 (55,6%) работодателей), уровень практических умений (отметили 5 (55,6%) работодателей) (рис. 9-10).

Не были отмечены работодателями в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, такие, как владение иностранным языком, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие.

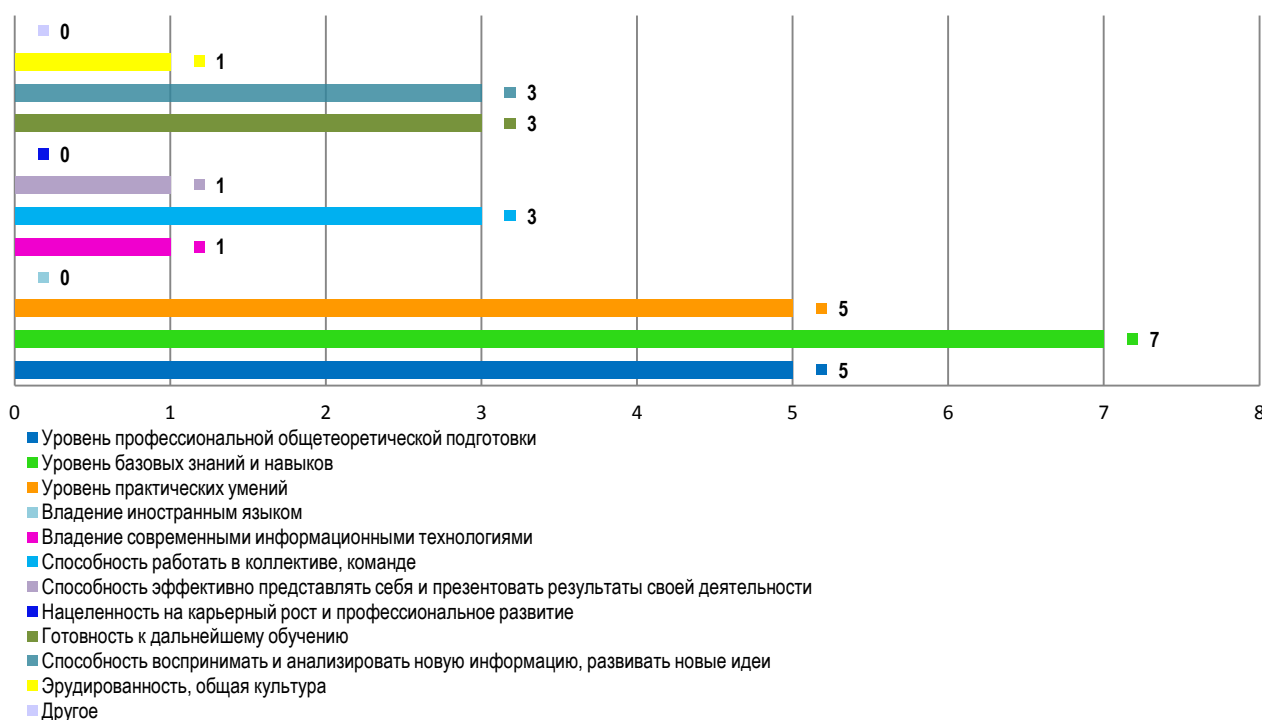


Рис. 9 Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

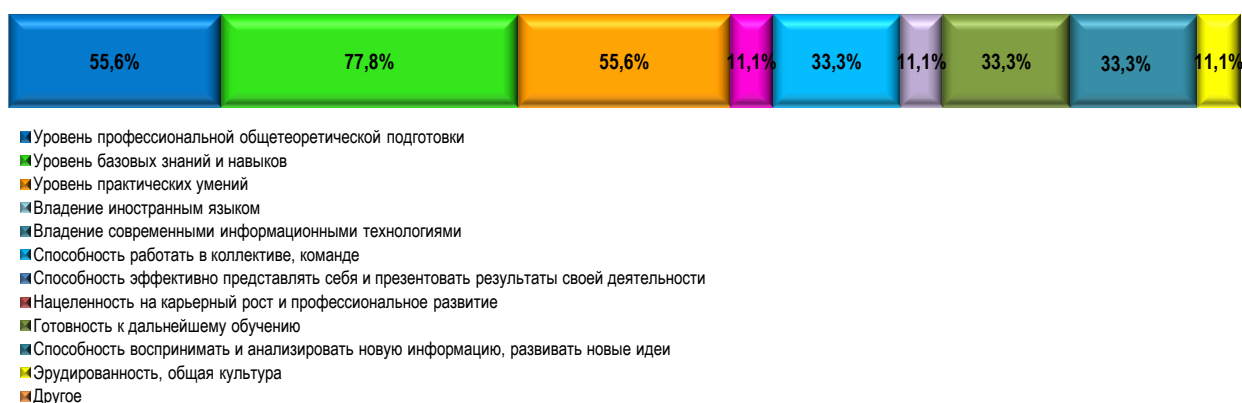


Рис. 10 Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

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	6 (66,7%)
Государственная аккредитация образовательных программ	1 (11,1%)
Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	2 (22,2%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	5 (55,6%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	5 (55,6%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	4 (44,4%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	–
Другое	–

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают содержание образовательных программ (указали 6 (66,7%) работодателей), уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 5 (55,6%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 5 (55,6%) работодателей), использование информационных технологий в образовательном процессе (указали 4 (44,4%) работодателей) (рис. 11-12).

Всего лишь 1 (11,1%) работодатель отметил в качестве фактора, оказывающего решающее влияние на обеспечение качества образования, государственную аккредитацию образовательных программ и 2 (22,2 %) работодателя – общественно-профессиональную аккредитацию образовательных программ.

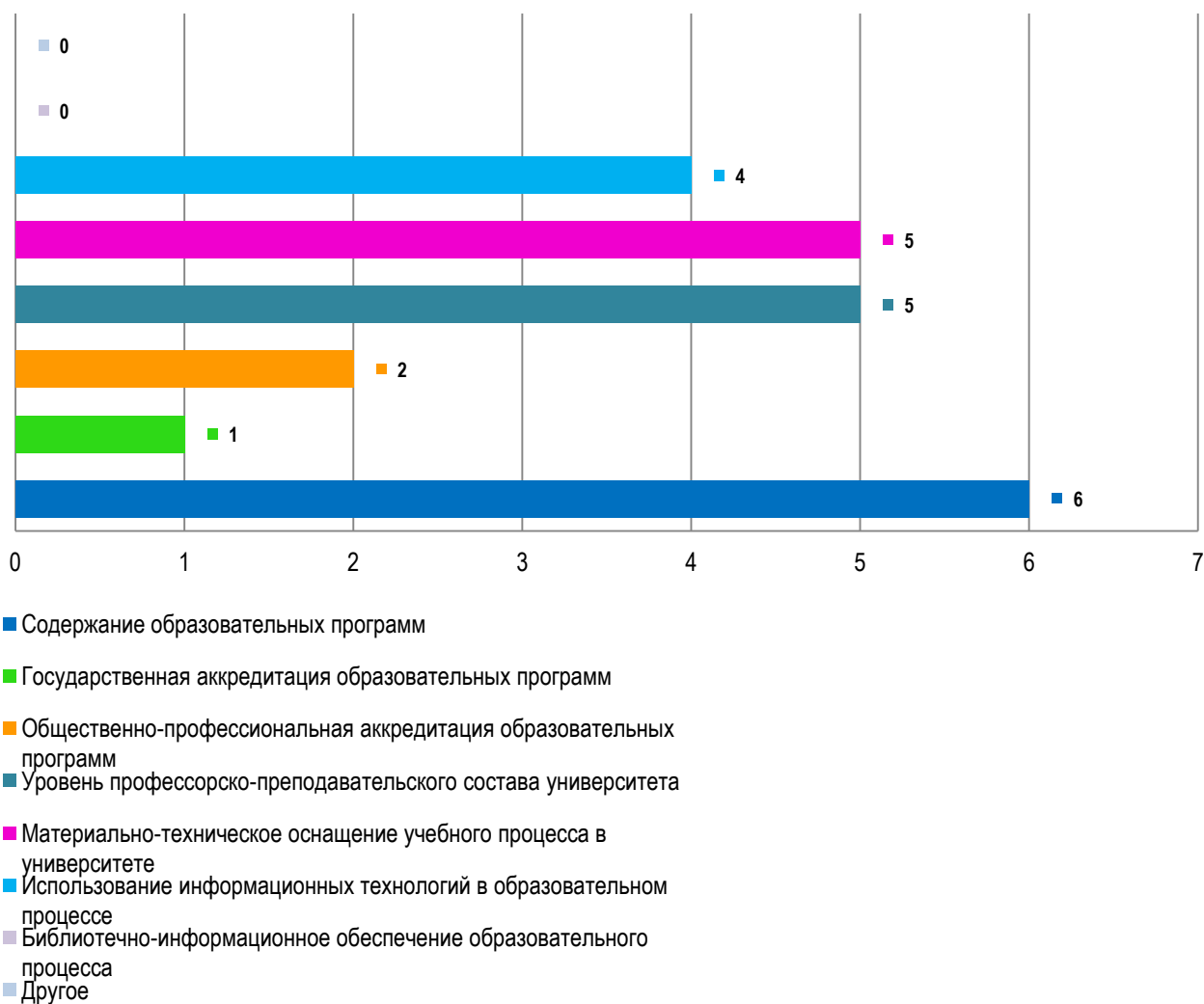


Рис. 11 Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

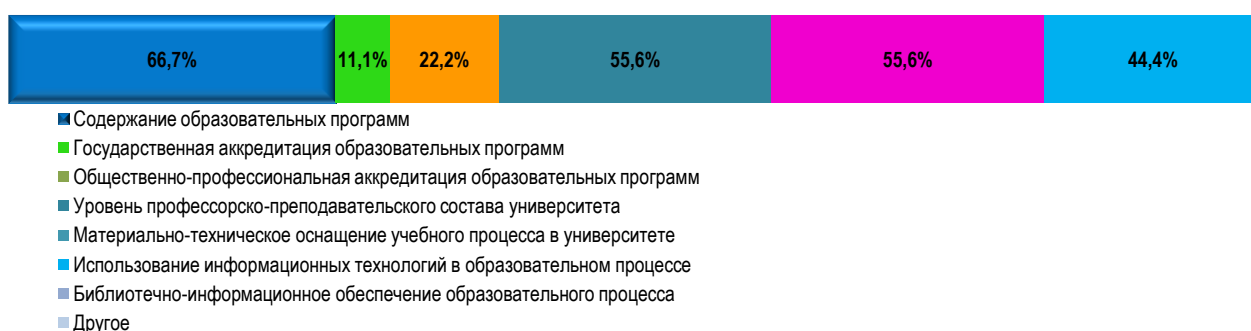


Рис. 12 Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

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

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

Вид участия организации в деятельности университета по реализации основной образовательной программы	Ответы респондентов		
	Да	Нет	Не знал(а), что это возможно
в актуализации и разработке образовательных программ	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)
в реализации образовательных программ	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)
в организации практической подготовки	7 (77,8%)	0	2 (22,2%)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	6 (66,7%)	2 (22,2%)	1 (11,1%)

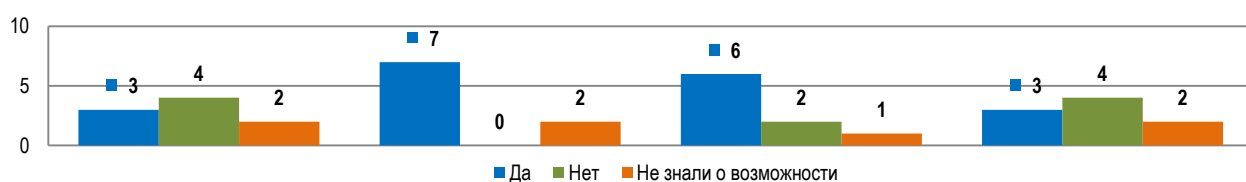


Рис. 13 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

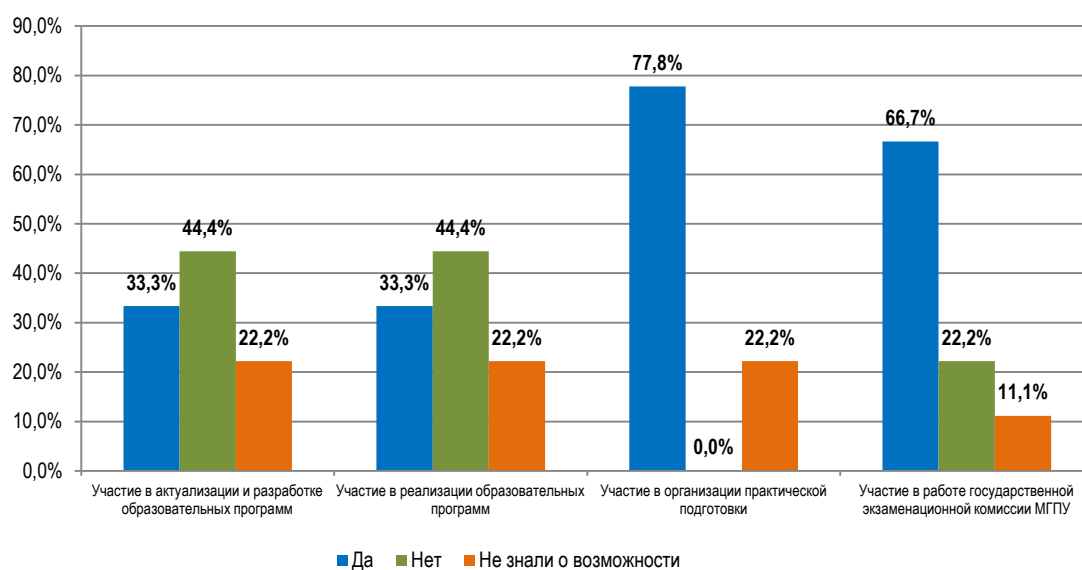


Рис. 14 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 3 (33,3%) работодателя, 3 (33,3%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 7 (77,8%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 6 (66,7%) – 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	3 (33,3%)	5 (55,6%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,2
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	3 (33,3%)	6 (66,7%)	–	–	–	–	4,3
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	3 (33,3%)	5 (55,6%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,2
коммуникативные качества	5 (55,6%)	4 (44,4%)	–	–	–	–	4,6
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	3 (33,3%)	3 (33,3%)	3 (33,3%)	–	–	–	4,0
уровнем теоретической подготовки	3 (33,3%)	5 (55,6%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,2
уровнем практической подготовки	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)	–	–	–	4,1
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	2 (22,2%)	3 (33,3%)	4 (44,4%)	–	–	–	3,8

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

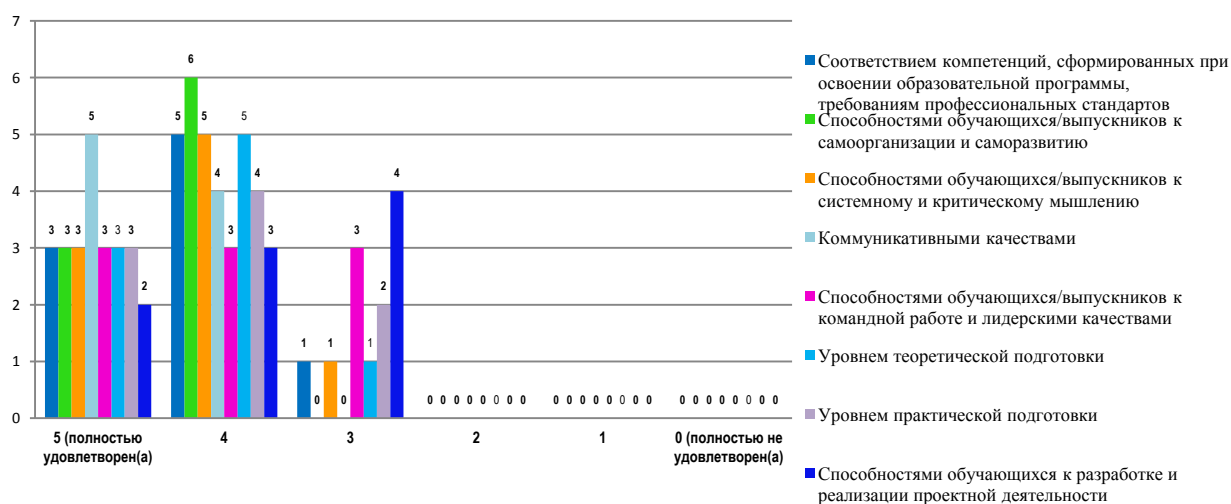


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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

Работодатели высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников:

– средняя оценка сформированности коммуникативных качеств составила 4,6 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию составила 4,3 балла;

– средняя оценка соответствия компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов составила 4,2 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению составила 4,2 балла;

– средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,2 балла;

– средняя оценка уровня практической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,1 балла.

Работодатели ниже оценили следующие способности обучающихся/выпускников: способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества (средняя оценка 4,0 балла) и способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности (средняя оценка 3,8 балла).

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что все работодатели, принимавшие участие в опросе, в целом удовлетворены уровнем подготовки обучающихся/выпускников МГПУ по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профиль Управление физкультурно-спортивной организацией.

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	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)	–	–	–	4,1
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)	–	–	–	4,1
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	3 (33,3%)	4 (44,4%)	2 (22,2%)	–	–	–	4,1

Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	4 (44,4%)	4 (44,4%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,3
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	3 (33,3%)	3 (33,3%)	3 (33,3%)	–	–	–	4,0
Владение информационными технологиями	4 (44,4%)	4 (44,4%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,3
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностраные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	2 (22,2%)	5 (55,6%)	2 (22,2%)	–	–	–	4,0
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	4 (44,4%)	4 (44,4%)	1 (11,1%)	–	–	–	4,3

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

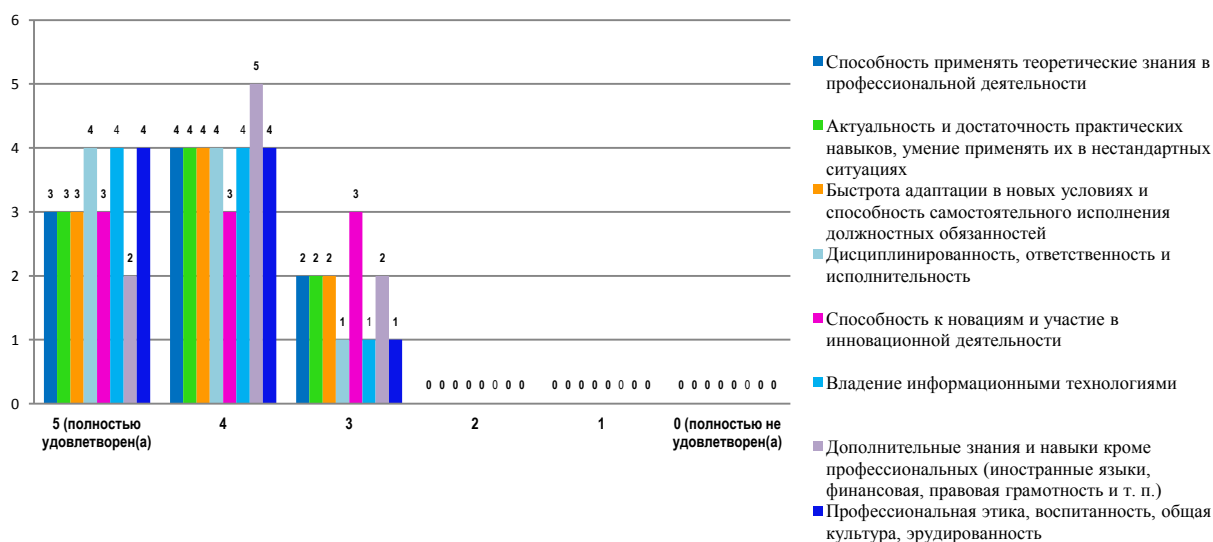


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



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 4,1 балла;

– средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 4,1 балла;

– средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,1 балла;

– средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 4,3 балла;

– средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,0 балла;

– средняя оценка владения информационными технологиями составила 4,3 балла;

– средняя оценка владения дополнительными знаниями и навыками кроме профессиональных (иностранными языками, финансовой, правовой грамотности и т. п.) составила 4,0 балла;

– средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,3 балла.

Большинство работодателей высоко оценивают такие критерии, как «дисциплинированность, ответственность и исполнительность», «владение информационными технологиями» и «профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность» (средний балл по перечисленным показателям – 4,3).

Несколько ниже работодатели оценили критерии «способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности», «актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях», «быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей» (средняя оценка 4,1 балла).

Средним баллом в 4,0 работодатели оценивают такие критерии, как «способность к новациям и участие в инновационной деятельности» и «дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т.п.).

Анализ данных позволяет заключить, что в целом работодатели достаточно высоко оценивают удовлетворенность уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ.

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

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

Показатель	Количество респондентов (%)
Высокий уровень теоретической подготовки	4 (44,4%)
Высокий уровень практической подготовки	4 (44,4%)
Владение современными методами и технологиями	4 (44,4%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	4 (44,4%)
Высокий уровень производственной дисциплины	2 (22,2%)
Желание работать в сфере образования	5 (55,6%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	3 (33,3%)
Способность работать в коллективе, команде	4 (44,4%)
Навыки творческой деятельности, креативность	–
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	–
Владение коммуникативными навыками	–
Соответствие профессиональному стандарту	1 (11,1%)
Профессионализм	1 (11,1%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются: желание работать в сфере образования (указали 5 (55,6%) работодателей), высокий уровень теоретической подготовки (указали 4 (44,4%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 4 (44,4%) работодателей), владение современными методами и технологиями (указали 4 (44,4%) работодателей), готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации (указали 4 (44,4%) работодателей), способность работать в коллективе, команде (указали 4 (44,4%) работодателей) (рис. 19-20).

Несколько ниже по значимости в подготовке обучающихся образовательной программы работодатели оценили желание к саморазвитию и самообразованию (отметили 3 (33,3%) респондентов), высокий уровень производственной дисциплины (отметили 2 (22,2%) респондентов).

Всего 1 (11,1%) работодатель в качестве достоинства подготовки обучающихся, осваивающих образовательную программу, отметил соответствие профессиональному стандарту и уровень профессионализма.

Кроме того, среди опрошенных работодателей в качестве достоинств подготовки обучающихся/выпускников не были отмечены такие качества, как навыки творческой деятельности, креативность; способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности; владение коммуникативными навыками.

Таким образом, большинство опрошенных работодателей в качестве основных достоинств в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, отмечают высокий уровень теоретической и практической подготовки, владение современными методами и технологиями. Однако следует обратить внимание на низкую удовлетворенность респондентов соответствием обучающихся профессиональному стандарту, уровнем профессионализма и творческих способностей, а также сформированностью коммуникативных навыков.

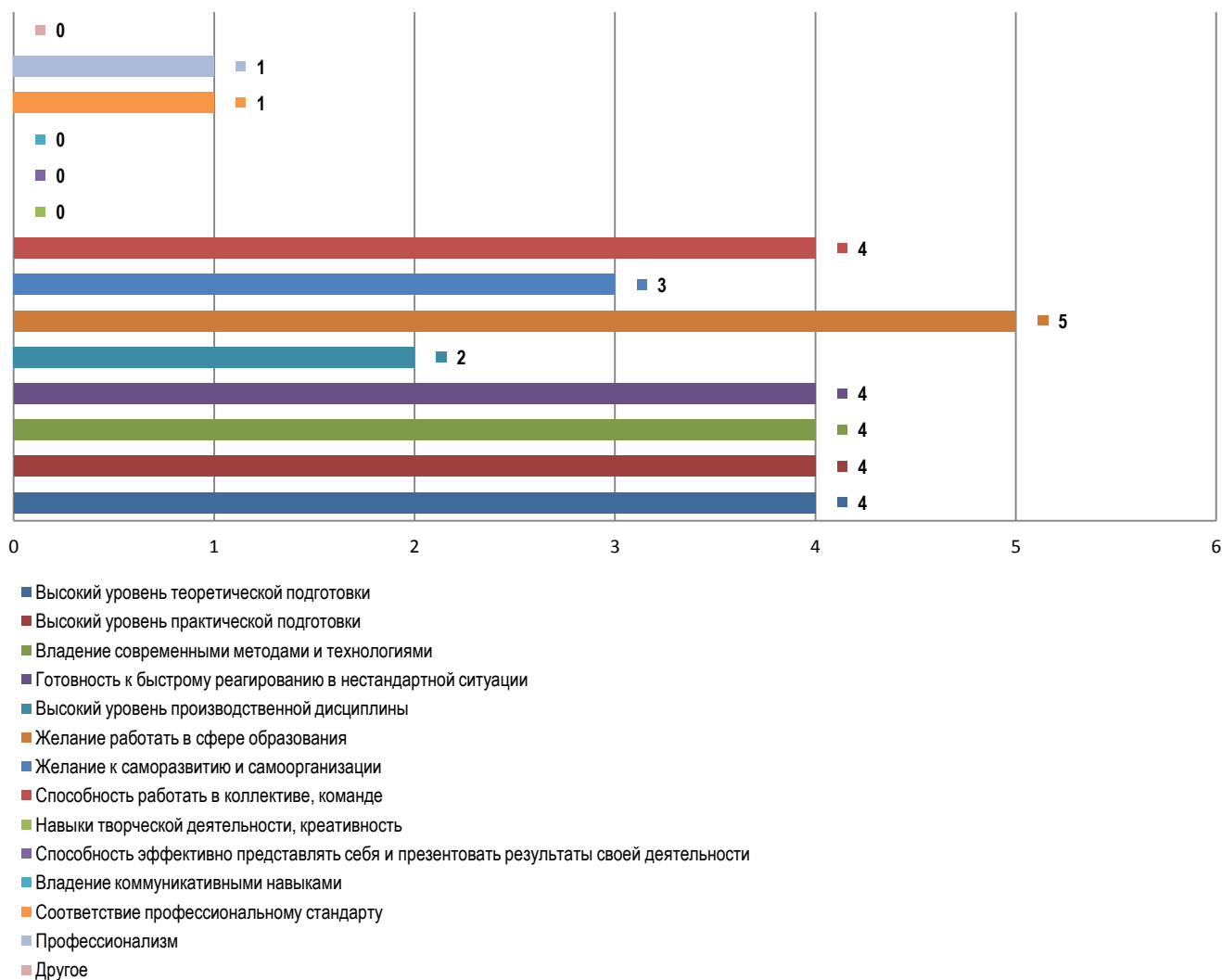


Рис. 19 Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы



Рис. 20 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

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

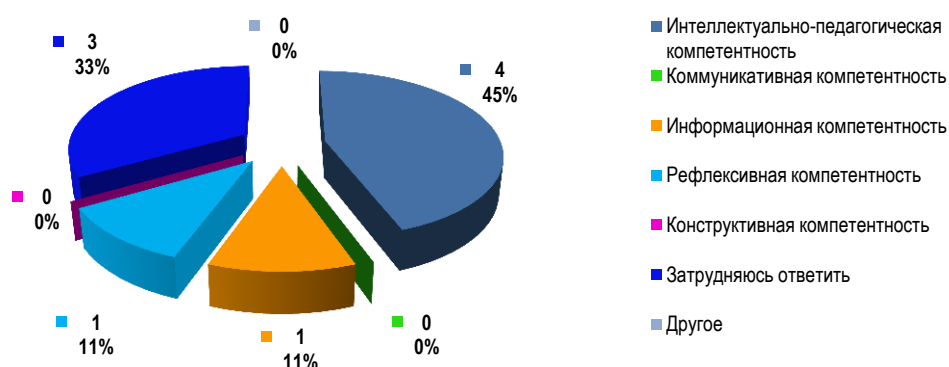


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	4 (44,4%)
Коммуникативная компетентность – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	–
Информационная компетентность – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	1 (11,1%)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	1 (11,1%)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	–
Затрудняюсь ответить	3 (33,3%)
Другое (иные дефициты):	–

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что опрошенные работодатели указали на некоторые недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, при этом выделили в качестве основного недостатка в подготовке обучающихся низкий уровень интеллектуально-педагогической компетентности (указали 4 (44,4%) работодателей).

Всего 1 (11,1%) работодатель указал на низкий уровень информационной компетентности и 1 (11,1%) – на низкий уровень рефлексивной компетентности.

3 (33,3%) работодателя 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):

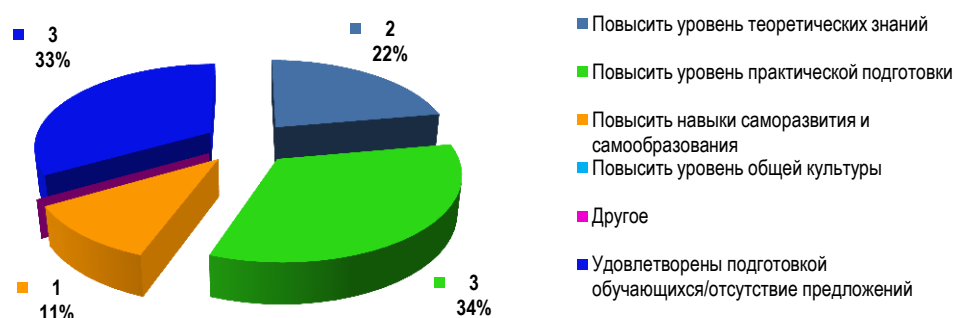


Рис. 22 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

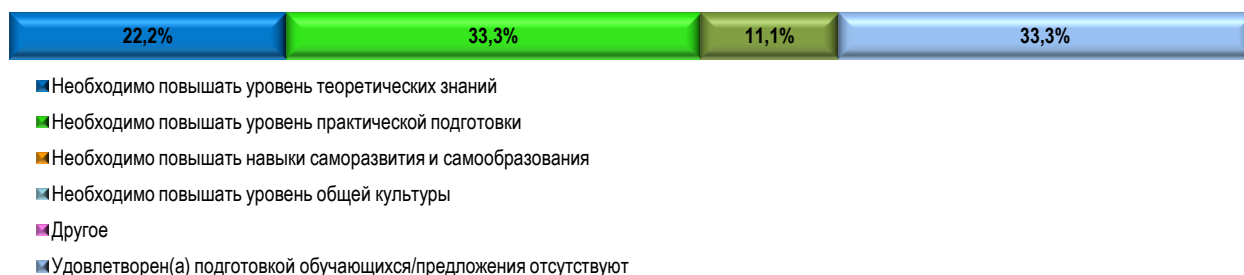


Рис. 23 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают повысить уровень теоретических знаний (указали 2 (22,2%) работодателей), повысить уровень практической подготовки (указали 3 (33,3%) работодателей), повысить навыки саморазвития и самообразования (указал 1 (11,1%) работодатель).

3 (33,3%) работодателя отметили полную удовлетворенность уровнем подготовки обучающихся МГПУ.

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	3 (33,3%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	3 (33,3%)
Знание профессионального программного обеспечения	2 (22,2%)
Знание иностранного языка	—

Умение организовать работу с одаренными детьми	2 (22,2%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	2 (22,2%)
Умение работать в команде, самопрезентация	2 (22,2%)
Умение работать в сотрудничестве	2 (22,2%)
Разработка дополнительных образовательных программ	–
Умение строить траекторию профессионального роста	–
Способность к саморазвитию	5 (55,6%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	4 (44,4%)
Другое	–

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили значимость таких качеств как способность к саморазвитию (отметили 5 (55,6%) работодателей) и знание современных образовательных технологий дополнительного образования (отметили 4 (44,4%) работодателей).

При этом для успешного трудоустройства работодатели рекомендуют обучающимся пополнять свой багаж знаний и навыков знанием законодательной базы (отметили 3 (33,3%) респондентов), а также навыками делового общения и соблюдения профессиональной этики (отметили 3 (33,3%) респондентов).

Результаты опроса показывают, несколько меньшее значение для работодателей при трудоустройстве имеет наличие таких качеств, как знание профессионального программного обеспечения, умение организовать работу с одаренными детьми, умение вовлечь обучающихся к участию конкурсах и проектах, умение работать в команде и самопрезентация, умение работать в сотрудничестве (указали по 2 (22,2%) работодателя) (рис. 24-25).

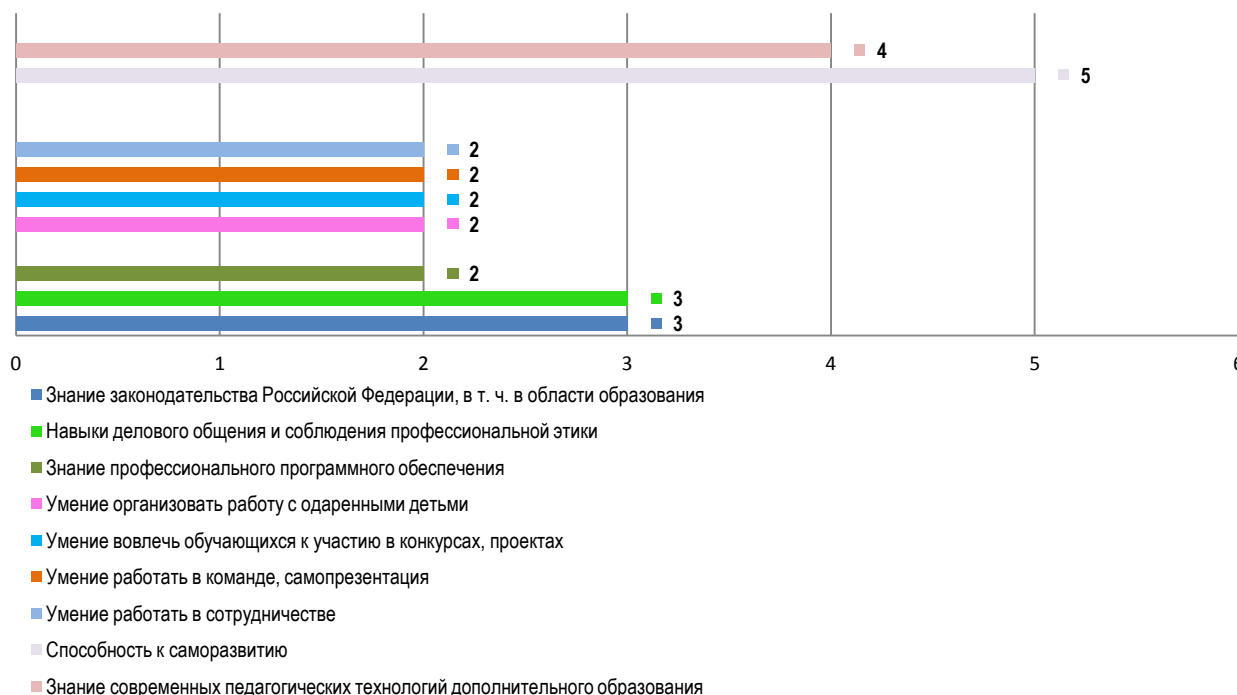


Рис. 24 Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

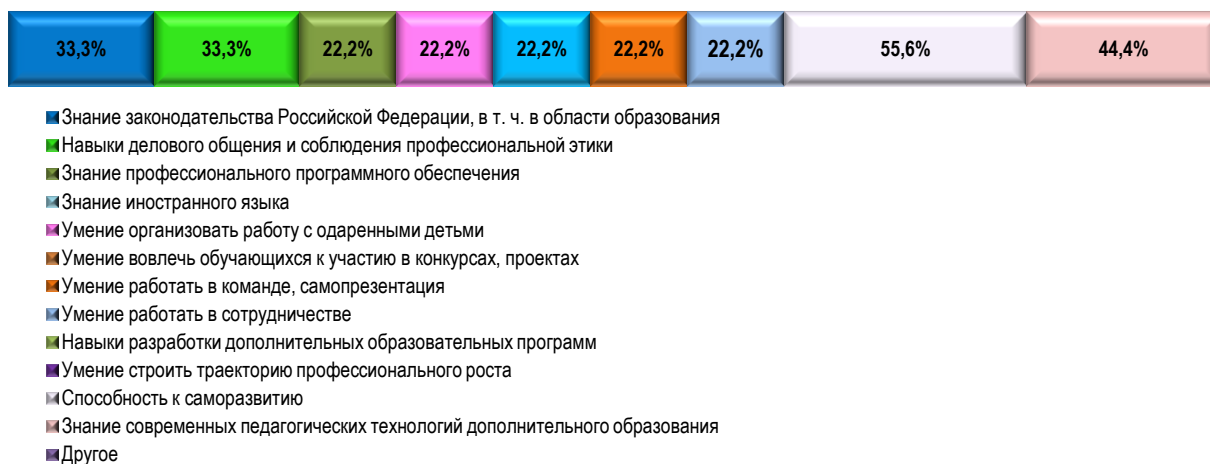


Рис. 25 Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

Результаты опроса показывают, что никто из опрошенных работодателей не отметил в числе значимых такие профессиональные качества выпускников МГПУ, как знание иностранного языка, разработка дополнительных образовательных программ и умение строить траекторию профессионального роста.

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:

- 7 (77,8%) работодателей дали положительный ответ;
- 2 (22,2%) работодателя 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?

Участовавшие в опросе работодатели не высказали собственных пожеланий по повышению качества образования и (или) организации воспитательной работы в МГПУ.

В то же время работодатели отметили высокий уровень профессиональной подготовки в МГПУ и соответствие выпускников образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профиль Управление физкультурно-спортивной организацией современным требованиям, инициируют готовность принять магистрантов на практику.

Работодатели высоко оценили качество подготовки обучающихся образовательной программы, в достаточной степени удовлетворены сформированностью коммуникативных качеств, способностью обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию, системному и критическому мышлению, соответствием компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов. При этом работодатели рекомендуют уделять особое внимание дальнейшему 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 магистрантов 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 профильное Управление физкультурно-спортивной организацией 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 8 (88,9%) работодателями), практической подготовки (отмечено 7 (77,8%) работодателями).

Достаточно высоко работодателями оцениваются:

- 1) качество обучения;
- 2) содержание образовательной программы по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профильное Управление физкультурно-спортивной организацией образовательного процесса, в том числе организация практик;
- 3) качество преподавания;
- 4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием.

Результаты опроса свидетельствуют, что значительная часть работодателей, участвующих в оценке удовлетворенности качеством образовательной деятельности в МГПУ полностью удовлетворены организацией и проведением производственной практики, а также общим уровнем профессиональной подготовленности обучающихся.

При этом для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической и практической подготовки, владение современными методами и технологиями.

Значительная часть работодателей отмечает высокий уровень дисциплинированности, ответственности и исполнительности, профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности, а также уверенное владение информационными технологиями (средняя оценка – 4,3 балла).

Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок. Одним из недостатков в подготовке обучающихся большинство работодателей назвали недостаточно сформированную способность к новациям и участие в инновационной деятельности (средняя оценка – 4,0 балла).

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 профиль Управление физкультурно-спортивной организацией и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:

1. Совершенствование системы практической подготовки с учетом требований работодателей.

2. Обновление содержания образовательной программы, проектирование и разработка основных образовательных программ с учетом потребностей работодателей – разработка и внедрение в образовательный процесс наиболее актуальных и перспективных направлений развития общего и профессионального образования.

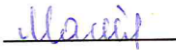


3. Продолжение работы по использованию в учебном процессе практико-ориентированных и личностно-ориентированных технологий при реализации образовательного процесса, привлечению работодателей к участию в разработке и обновлении образовательной программы, экспертизе оценочных средств, к проведению государственной 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. Продолжение работы по совершенствованию условий организации процесса обучения магистрантов, их привлечению к участию в конкурсах, научно-исследовательских проектах и грантах.

5. Продолжение воспитательной работы в рамках организации системы мероприятий, направленных на развитие профессиональной мотивации у магистрантов.

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профиль Управление

физкультурно-спортивной организацией рассмотрены на заседании Совета факультета физической культуры от 26.12.2025 (протокол № 4).

Руководитель образовательной программы		А. Р. Мамаев
Заведующий кафедрой физической культуры и безопасности жизнедеятельности		Е. А. Якимова
Декан факультета физической культуры		С. В. Бакулин