

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Информация
о результатах опросов работодателей
об удовлетворенности качеством образования
по образовательной программе высшего образования
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
(код, наименование специальности / направления подготовки)
Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности
(направленность / профиль / специализация)
в Мордовском государственном педагогическом университете
имени М.Е. Евсевьева за 2024 год

В рамках проведения мероприятий внутренней системы оценки качества образования с целью получения информации об удовлетворенности качеством образования и совершенствования содержания и условий осуществления образовательной деятельности в Мордовском государственном педагогическом университете имени М. Е. Евсевьева (далее – МГПУ, университет) в 2024 году был проведен опрос работодателей – представителей профильных организаций, участвующих в реализации и (или) предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ.

Сведения о периоде, на протяжении которого осуществлялся опрос

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

Сведения об использованных формах проведения опроса

Опрос проводился в электронной форме.

Характеристика участников опроса по образовательной программе по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности

В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности приняли участие 17 респондентов, из них 8 чел. (47,1%) – женского пола и 9 чел. (52,9%) – мужского пола (рис. 1).



Рис. 1 Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	3 (17,6%)
от 25 до 34 лет	4 (23,5%)
от 35 до 44 лет	4 (23,5%)
от 45 до 54 лет	2 (11,8%)
от 55 до 64 лет	3 (17,6%)
от 65 лет и старше	1 (5,9%)

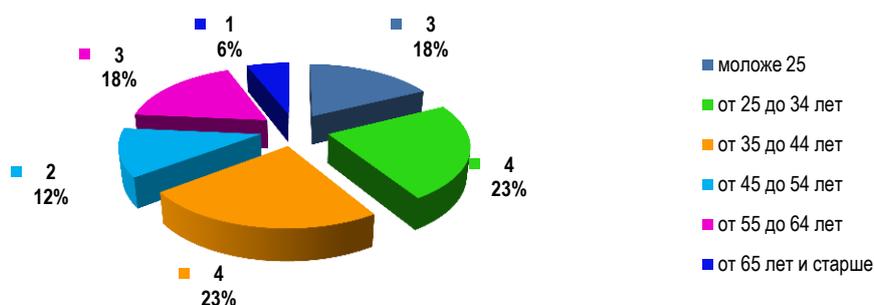


Рис. 2 Распределение респондентов по возрасту

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

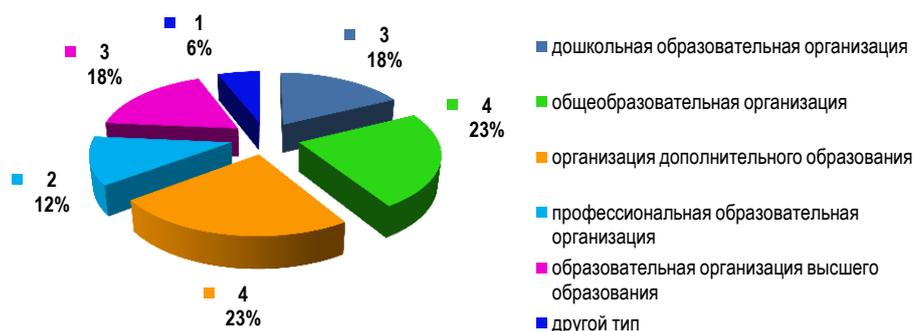


Рис. 3 Распределение респондентов по типу организации, которую они представляют

Все опрошенные работодатели – представители организаций, расположенных в Республике Мордовия.

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

– городской округ Саранск – 16 чел. (94,1%);

– Ковылкинский район – 1 чел. (5,9%).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» г.о. Саранск;
2. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Героя Советского Союза П. И. Орлова» г.о. Саранск;
3. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 11» г.о. Саранск;
4. МОУ «Центр образования «Тавла» – Средняя общеобразовательная школа № 17» г.о. Саранск;
5. МОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 18» г.о. Саранск;
6. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 22» г.о. Саранск;
7. МОУ «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 24» г.о. Саранск;
8. МОУ «Лицей № 26» г.о. Саранск;
9. МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 38» г.о. Саранск;
10. МБОУ «Ковылкинская средняя общеобразовательная школа № 4»;
11. МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 8» г.о. Саранск;
12. ГБУ ДО РМ «Спортивная школа олимпийского резерва по спортивной

гимнастике Л. Я. Аркаева»;

13. Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Республики Мордовия «Спортивно-адаптивная школа Е. В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва»;

14. АНО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации» Саранского кооперативного института (филиал).

Среди респондентов 7 (41,2%) занимают руководящие должности в организациях, 10 (58,8%) – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе, 8 (47,2%) – учителя, 1 педагог-психолог (5,9%), 1 (5,9%) педагог-организатор).

Анализ полученных результатов

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

Работодатели, принявшие участие в опросе об удовлетворенности качеством образования по образовательной программе по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 2 (11,8%) респондента;
- от 40 до 44 лет – указали 5 (29,4%) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указали 9 (52,9%) респондентов;
- от 50 до 54 лет – указал 1 (5,9%) респондентов.

Вопрос 4. Трудоустроены ли в организацию выпускники МГПУ?

16 (94,1%) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ и 1 (5,9%) 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 16 (94,1%) работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом 58,8% опрошенных указывают на их количество более 5, и 1 (5,9%) работодатель указал на отсутствие в организации выпускников МГПУ.

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

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

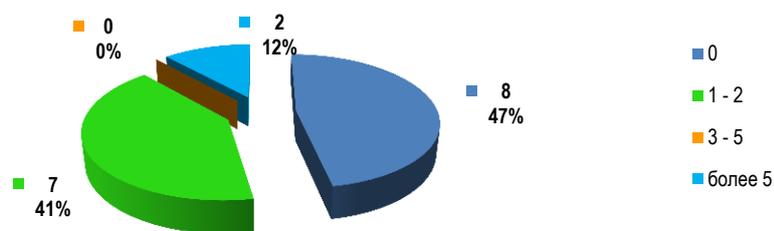


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных показывает, что в 2024 году в образовательные организации было трудоустроено достаточное количество выпускников МГПУ, это отмечают 52,9% респондентов: 7 (41,2%) работодателя отметили, что трудоустроено 1-2 выпускника, 2 (11,8%) работодателя – более 5.

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

2 работодателя (11,8%) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения (рис. 5).

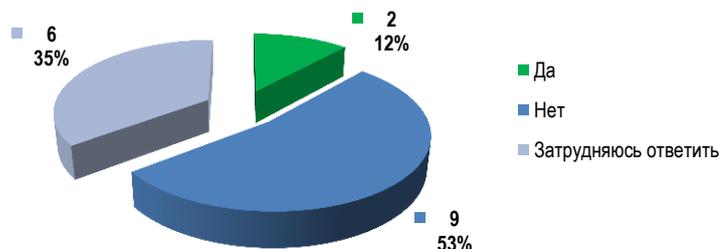


Рис. 5 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, освоивших образовательную программу МГПУ в рамках целевого обучения

Но при этом 4 (23,5%) работодателя указали, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ.

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 все респонденты (100%), отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы.

Вопрос 9. Укажите формы сотрудничества организации, которую Вы представляете, с МГПУ.

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	2 (11,8%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	12 (70,6%)

Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	10 (58,8%)
Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	5 (29,4%)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	5 (29,4%)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	3 (17,6%)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	7 (41,2%)
Другое	0

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества 12 респондентов (70,6%) отметили, что «организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов» (рис. 6-7).

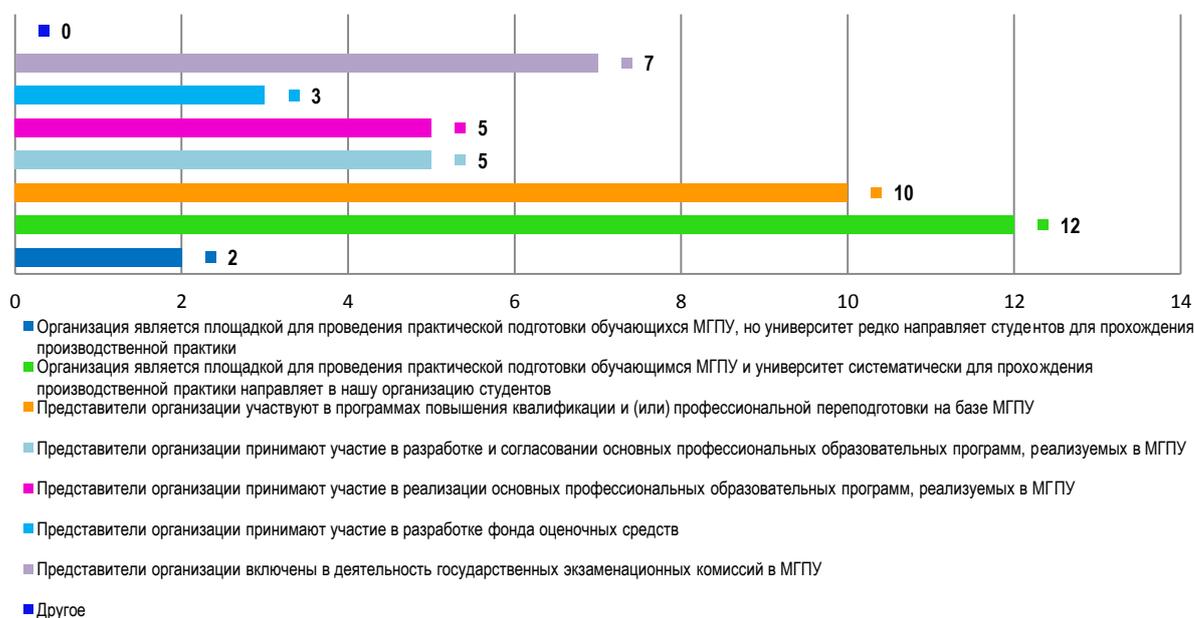


Рис. 6 Количественный анализ форм сотрудничества



Рис. 7 Анализ форм сотрудничества

Помимо этого, 10 респондентов (58,8%) отметили, что «представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ» и 7 респондентов (41,2%) – то, что «представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ».

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

14 (82,4%) работодателей подтвердили намерение продолжить сотрудничество с МГПУ, из них 1 (5,9%) указал, что готов к сотрудничеству, но только по отдельным направлениям деятельности, 2 (11,8%) работодателя отметили, что испытывают затруднения при ответе на данный вопрос (рис. 8).

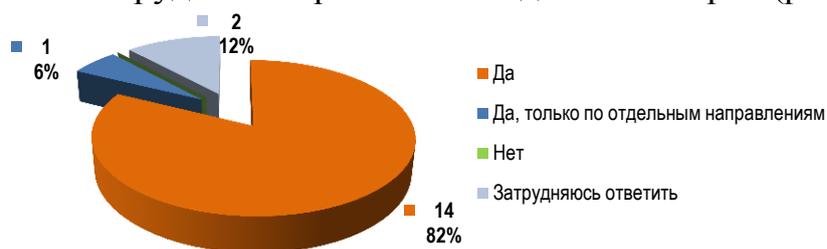


Рис. 8 Данные о намерении развивать сотрудничество

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», «заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ», «трудоустройство выпускников МГПУ» (отметили по 52,9% работодателей), «проведение совместных мероприятий» указали 47,1% опрошенных, «работа в составе государственных экзаменационных комиссий» указали 41,2% работодателей, «участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)», «участие в мероприятиях профориентационной направленности» указали по 35,3% работодателей, и незначительное количество работодателей в качестве ответа на вопрос выбрали «участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ», «участие в реализации основных профессиональных образовательных программ» (по 17,6%).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	9 (52,9%)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	9 (52,9%)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	7 (41,2%)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	3 (17,6%)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	3 (17,6%)

Трудоустройство выпускников МГПУ	9 (52,9%)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	6 (35,3%)
Проведение совместных мероприятий	8 (47,1%)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	6 (35,3%)
Другое	0

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

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

Показатель	Количество респондентов (%)
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	13 (76,5%)
Уровень базовых знаний и навыков	5 (29,4%)
Уровень практических умений	15 (88,2%)
Владение иностранным языком	1 (5,9%)
Владение современными информационными технологиями	7 (41,2%)
Способность работать в коллективе, команде	7 (41,2%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	4 (23,5%)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	4 (23,5%)
Готовность к дальнейшему обучению	7 (41,2%)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	3 (17,6%)
Эрудированность, общая культура	3 (17,6%)
Другое	0

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются следующие: «уровень практических умений» (указали 15 (88,2%) работодателей) и «уровень профессиональной общетеоретической подготовки» (указали 13 (76,5%) работодателей).

В меньшей степени были оценены такие факторы, как «владение современными информационными технологиями», «способность работать в коллективе, команде», «готовность к дальнейшему обучению» (указали 7 (41,2%) работодателей).

Такие факторы, как «уровень базовых знаний и навыков» отметили 5 (29,4%) работодателей, «способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности» и «нацеленность на карьерный рост» выбрали 4 (23,5%) работодателей.

Реже всего работодатели в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, выбирали «способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи», «эрудированность, общая культура» (4 (23,5% опрошенных), и всего 1 (5,9%) работодатель в качестве такого фактора указал «владение иностранным языком» (рис. 9-10).

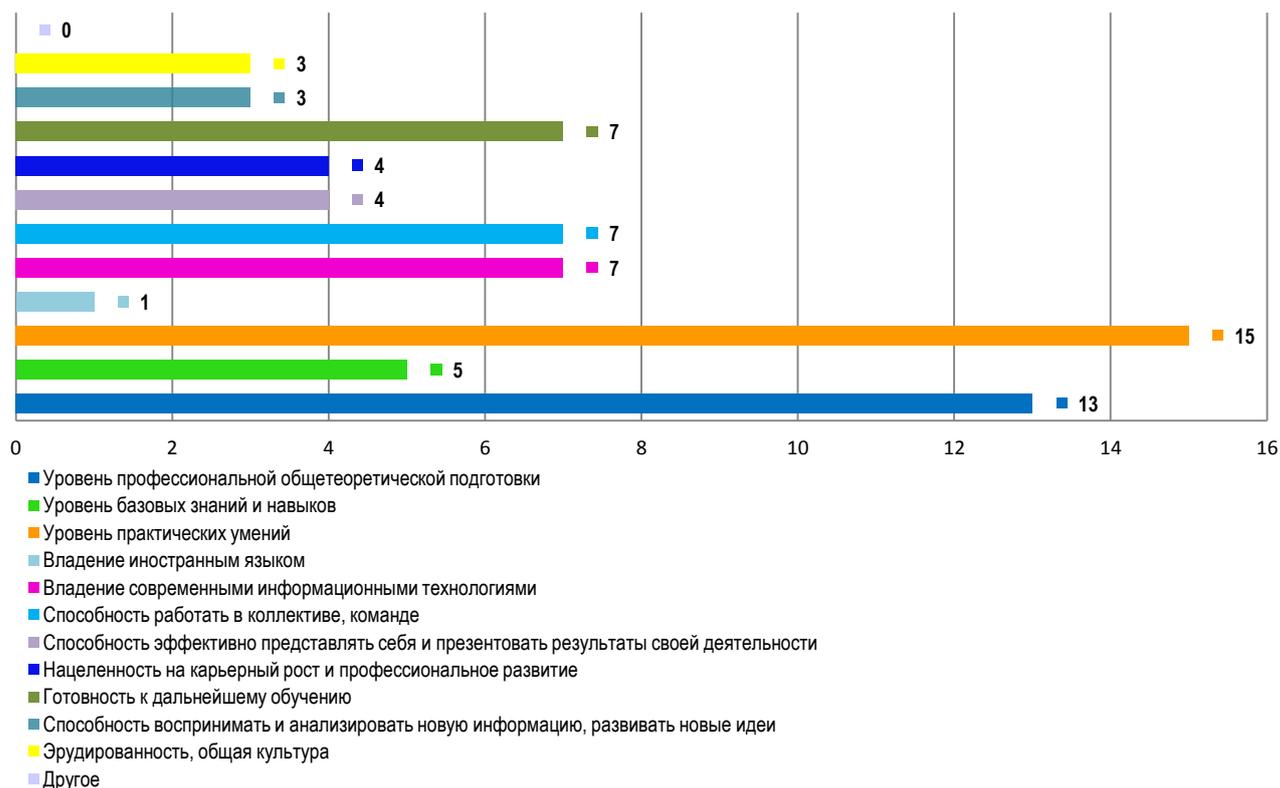


Рис. 9 Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности



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	16 (94,1%)
Государственная аккредитация образовательных программ	5 (29,4%)

Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	3 (17,6%)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	17 (100%)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	14 (82,4%)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	5 (29,4%)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	3 (17,6%)
Другое	0

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 17 (100%) работодателей), содержание образовательных программ (указали 16 (94,1%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 14 (82,4%) работодателей) (рис. 11-12).

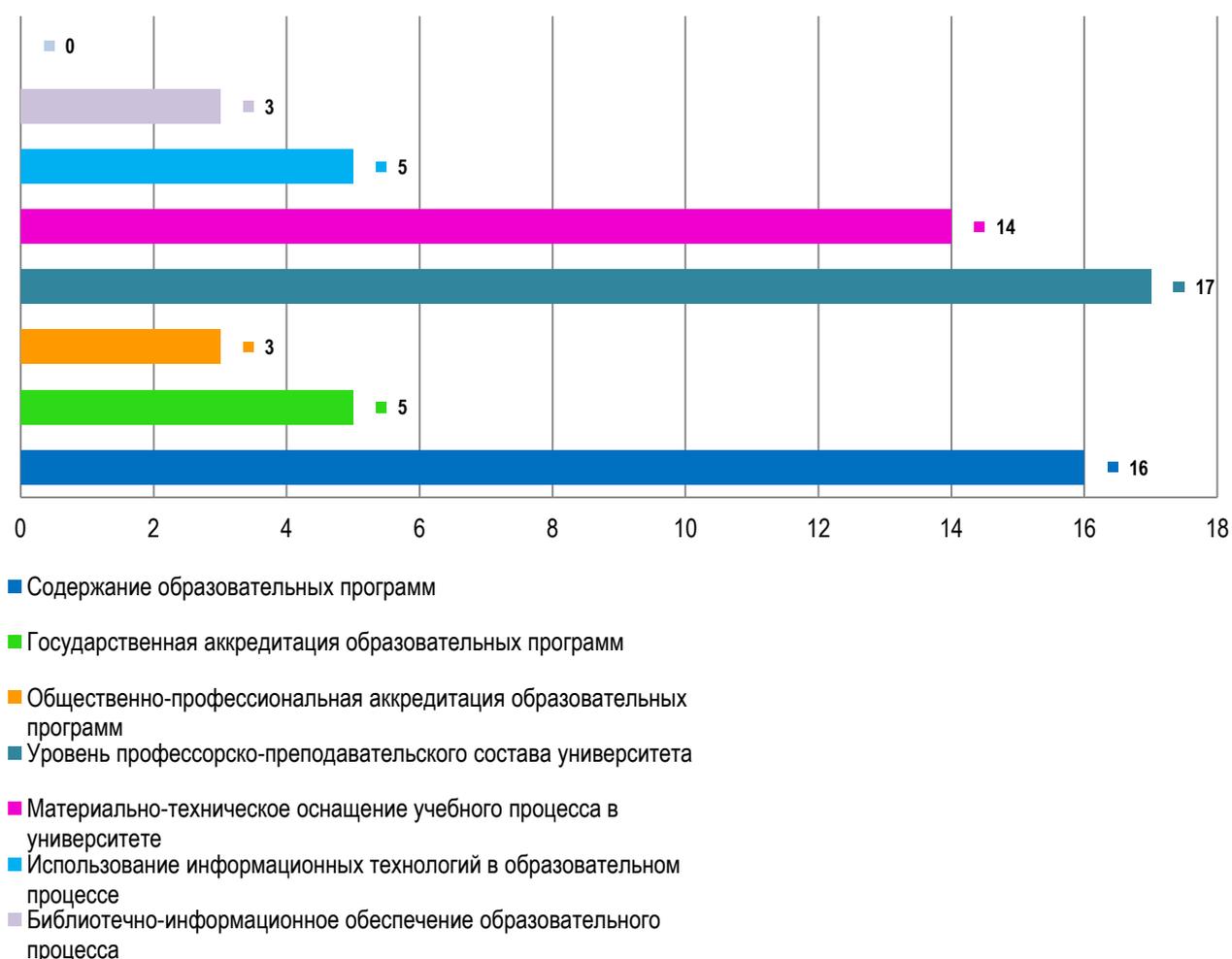


Рис. 11 Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования



Рис. 12 Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества образования

Меньшее значение в обеспечении качества образования работодатели придают таким факторам, как «государственная аккредитация образовательных программ», «использование информационных технологий в образовательном процессе» (отметили 5 (29,4%) работодателей).

Отдельные работодатели в качестве определяющих факторов назвали «общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ», «библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса» (указали 3 (17,6%) работодателя).

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	7 (41,2%)	8 (47,1%)	2 (11,8%)
в реализации образовательных программ	11 (64,7%)	6 (35,3%)	0
в организации практической подготовки	15 (88,2%)	2 (11,8%)	0
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	8 (47,1%)	9 (52,9%)	0



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

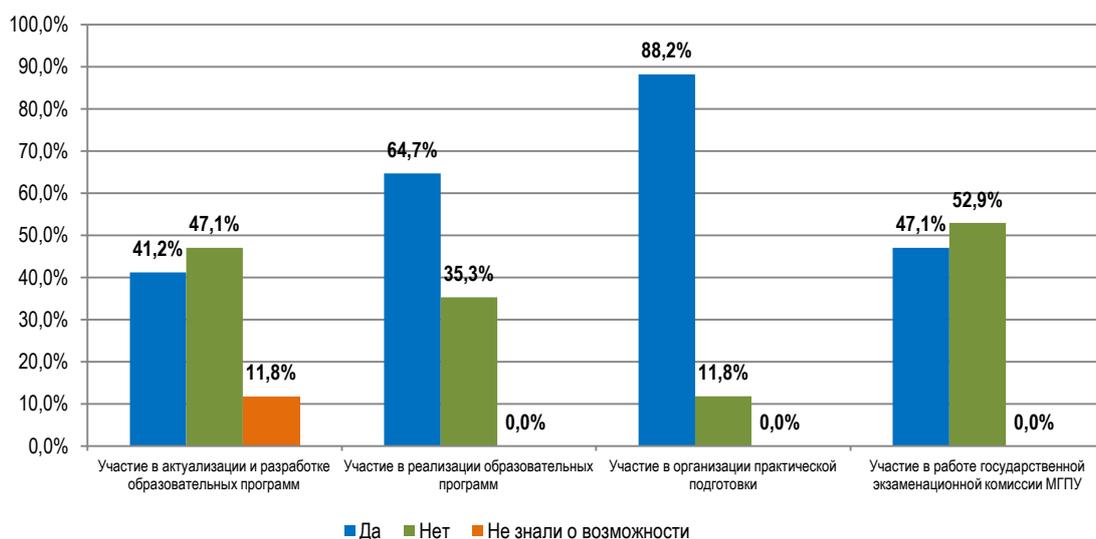


Рис. 14 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в актуализации и разработке образовательной программы подтвердили 7 (41,2%) работодателей, 11 (64,7%) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 15 (88,2%) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 8 (47,1%) – 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	11	4	2	0	0	0	4,5
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	9	7	1	0	0	0	4,5
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	9	7	1	0	0	0	4,5
коммуникативные качества	13	4	0	0	0	0	4,8
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	11	6	0	0	0	0	4,6
уровнем теоретической подготовки	14	3	0	0	0	0	4,8
уровнем практической подготовки	12	5	0	0	0	0	4,7
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	7	8	2	0	0	0	4,3

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

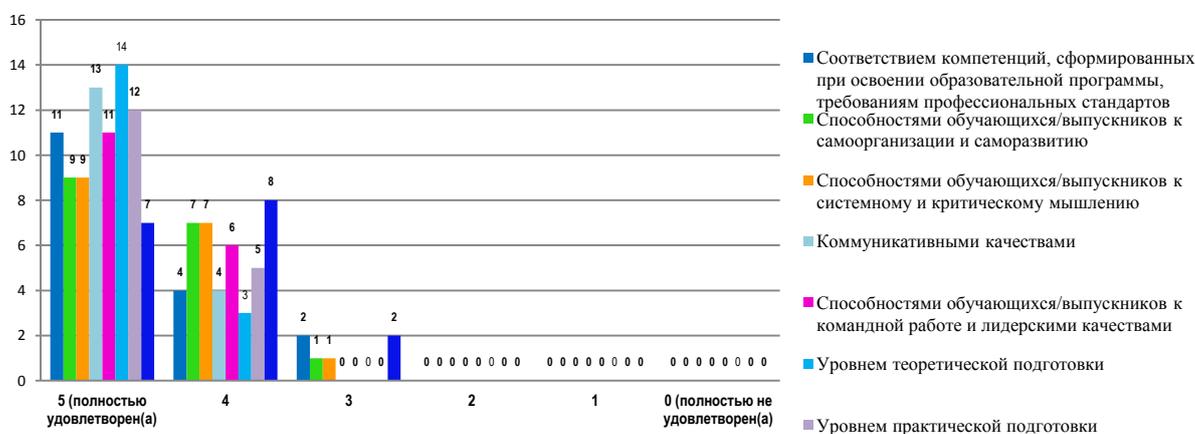


Рис. 15 Информация об удовлетворенности уровнем подготовки обучающихся/выпускников



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

Работодатели достаточно высоко оценивают уровень подготовки обучающихся/выпускников по следующим показателям:

- средняя оценка коммуникативных качеств составила 4,8 балла;
- средняя оценка уровня практической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,8 балла;
- средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 4,7 балла.

Несколько ниже работодатели оценили следующие способности обучающихся/выпускников: «способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества», «способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию», «способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению», а также соответствие компетенций, сформированных при освоении образовательной программы, требованиям профессиональных стандартов (средняя оценка 4,5-4,6 балла).

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что минимально оценили работодатели способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности (средняя оценка – 4,3 балла).

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 (иностраные 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	10	7	0	0	0	0	4,6
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	12	5	0	0	0	0	4,7
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	10	6	1	0	0	0	4,5
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	14	2	1	0	0	0	4,8
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	9	6	2	0	0	0	4,4
Владение информационными технологиями	14	3	0	0	0	0	4,8
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	7	10	0	0	0	0	4,4
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	15	2	0	0	0	0	4,9

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

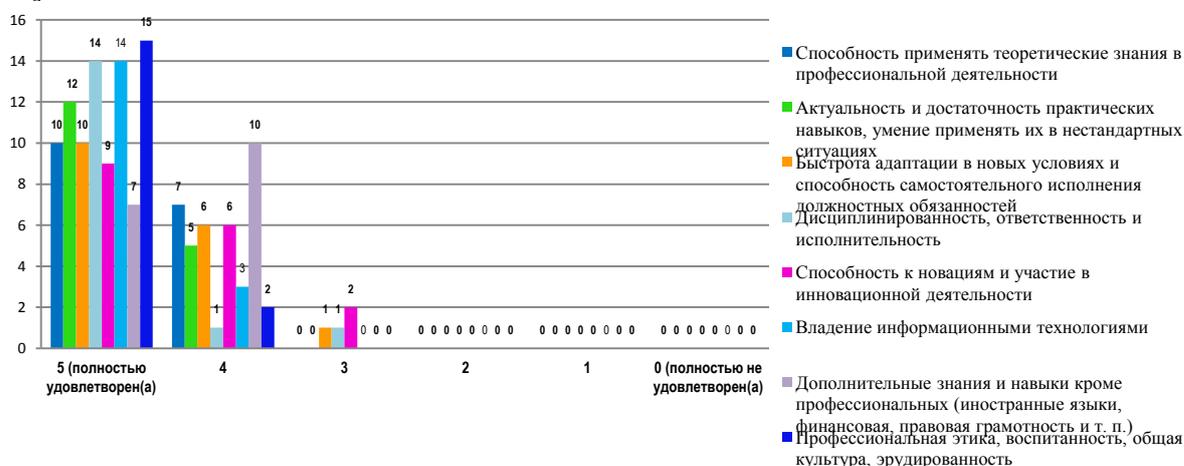


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



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

Работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся:

– средняя оценка способности обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности составила 4,6 балла;

– средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 4,7 балла;

– средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,5 балла;

– средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 4,8 балла;

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

– средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 4,9 балла.

Как видно из представленных, максимальный балл респонденты поставили по критерию «профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность» (средний балл – 4,9).

Несколько ниже оценили работодатели уровень профессиональной подготовки обучающихся по таким критериям, как «дисциплинированность, ответственность и исполнительность», «владение информационными технологиями» (средний балл – 4,8), «актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях» (средний балл – 4,7), «способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности» (средний балл – 4,6), «быстрота адаптации в

новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей» (средний балл – 4,5).

Опрошенные работодатели считают, что в меньшей степени у обучающихся сформированы дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.) (средний балл – 4,4). Работодателей, неудовлетворенных уровнем профессиональной подготовки обучающихся среди опрошенных нет.

В целом, работодатели высоко оценивают уровень профессиональной подготовки обучающихся.

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	14 (82,4%)
Высокий уровень практической подготовки	16 (94,1%)
Владение современными методами и технологиями	12 (70,6%)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	5 (29,4%)
Высокий уровень производственной дисциплины	6 (35,3%)
Желание работать в сфере образования	5 (29,4%)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	6 (35,3%)
Способность работать в коллективе, команде	3 (17,6%)
Навыки творческой деятельности, креативность	4 (23,5%)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	3 (17,6%)
Владение коммуникативными навыками	4 (23,5%)
Соответствие профессиональному стандарту	5 (29,4%)
Профессионализм	5 (29,4%)
Другое	0

Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 14 (82,4%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 16 (94,1%) работодателей), владение современными методами и технологиями (указали 12 (70,6%) работодателей) (рис. 19-20).

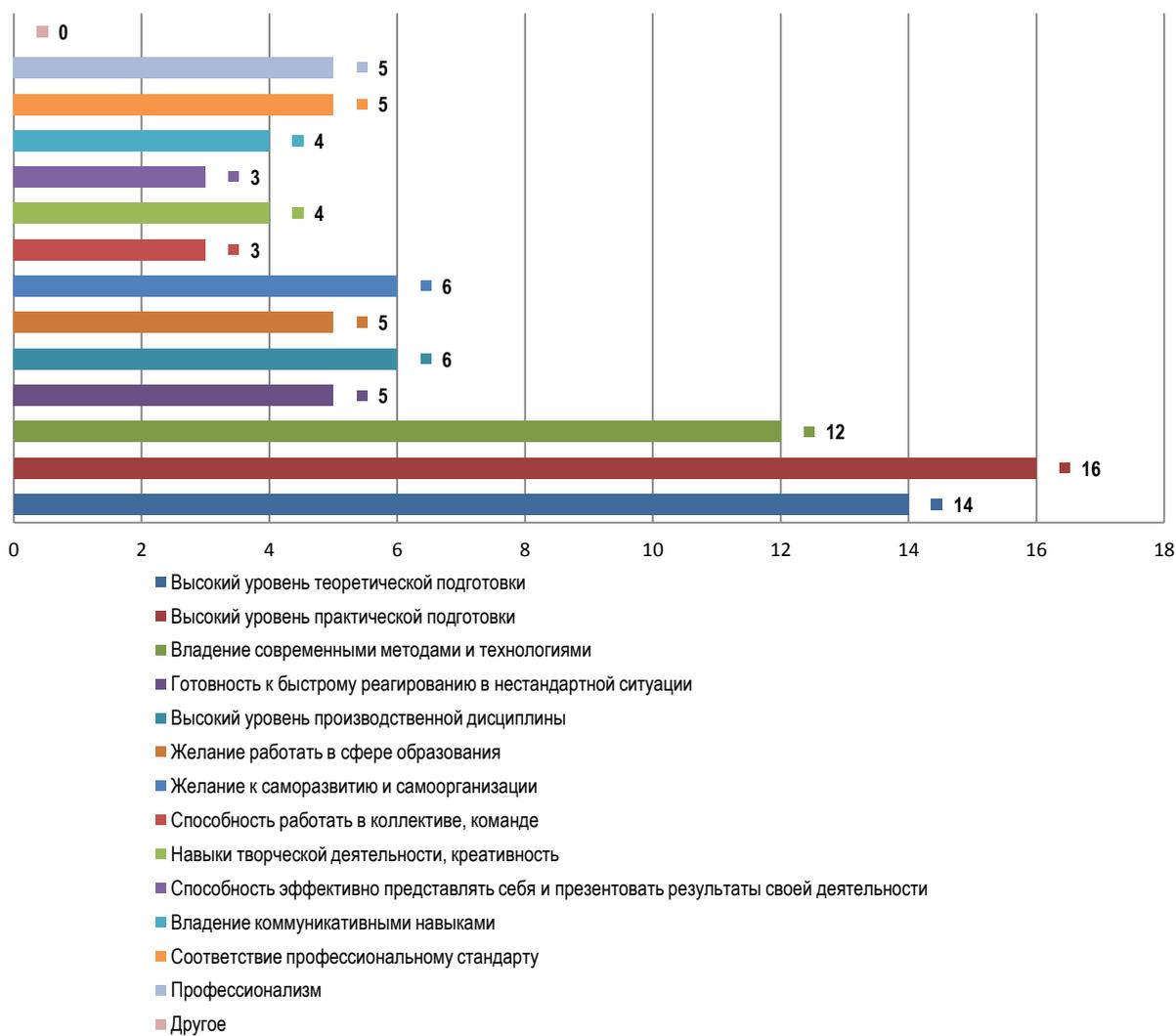


Рис. 19 Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы



Рис. 20 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

Несколько реже в качестве основных достоинств обучающихся образовательной программы работодатели отмечают такие показатели, как «готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации» (5 (29,4%) работодателей), «высокий уровень производственной дисциплины» (6 (35,3%) работодателей), «желание работать в сфере образования» (5 (29,4%) работодателей), «желание к саморазвитию и самообразованию» (6 (35,3%) работодателей), «соответствие профессиональному стандарту» и «профессионализм» (5 (29,4%) работодателей).

В меньшей степени удовлетворены работодатели сформированностью у обучающихся, осваивающих образовательную программу, навыков творческой деятельности, креативности, владение коммуникативными навыками (отметили 4 (23,5%) работодателей), а также способностью работать в коллективе, команде, и эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности (отметили 3 (17,6%) работодателей).

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

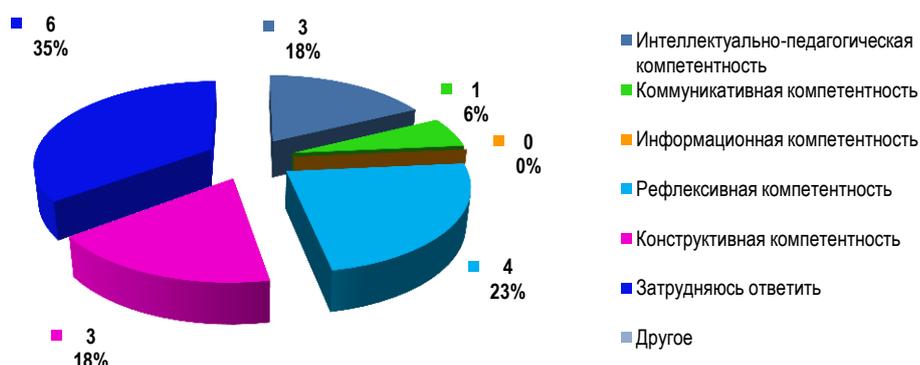


Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетенция – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	3 (17,7%)
Коммуникативная компетенция – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	1 (5,9%)
Информационная компетенция – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	0
Рефлексивная компетенция – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	4 (23,5%)
Конструктивная компетенция – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	3 (17,6%)
Затрудняюсь ответить	6 (35,3%)
Другое (иные дефициты):	0

Анализ полученных данных позволяет констатировать, что 11 (64,7%) работодателей указали на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих

образовательную программу, при этом выделили в качестве основного недостатка в подготовке обучающихся низкий уровень сформированности рефлексивной компетентности – умения педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость (указали 4 (23,5%) работодателей).

6 (35,3%) работодателей затруднились указать на определенные недостатки и (или) слабые стороны обучающихся образовательной программы.

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

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

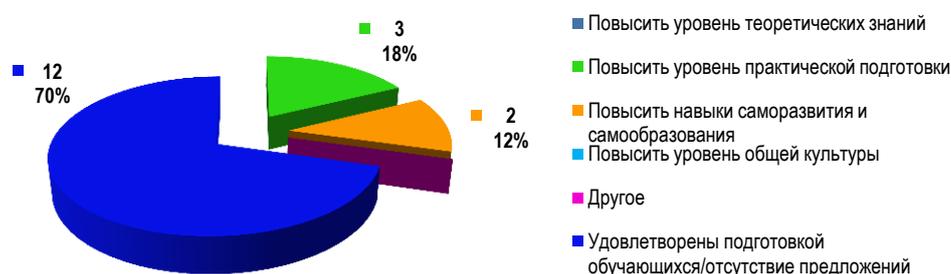


Рис. 22 Информация о предложениях по улучшению качества подготовки обучающихся

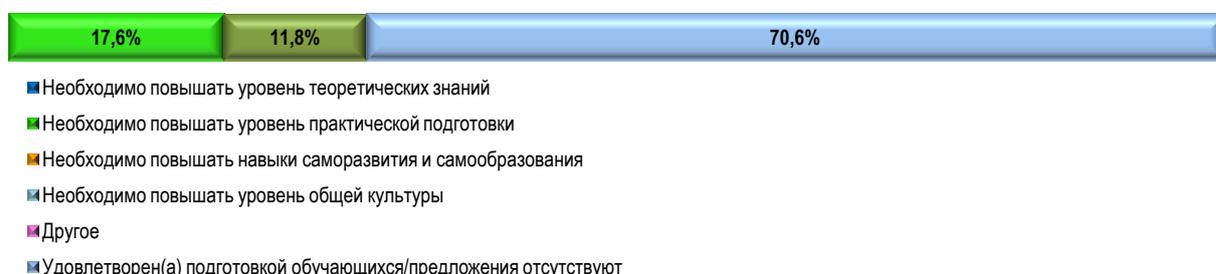


Рис. 23 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ работодатели предлагают повысить уровень практической подготовки (3 (17,6%) работодателей), навыки саморазвития и самообразования (2 (11,8%) работодателей).

При этом 12 (70,6%) работодателей отмечают, что полностью удовлетворены подготовкой обучающихся образовательной программы.

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	11 (64,7%)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	6 (35,3%)
Знание профессионального программного обеспечения	8 (47,1%)
Знание иностранного языка	1 (5,9%)
Умение организовать работу с одаренными детьми	6 (35,3%)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	9 (52,9%)
Умение работать в команде, самопрезентация	3 (17,6%)
Умение работать в сотрудничестве	3 (17,6%)
Разработка дополнительных образовательных программ	6 (35,3%)
Умение строить траекторию профессионального роста	3 (17,6%)
Способность к саморазвитию	2 (11,8%)
Знание современных образовательных технологий дополнительного образования	5 (29,4%)
Другое	0

Анализ данных позволяет констатировать, что работодатели отметили наибольшую значимость такого качества как «знание законодательства Российской Федерации, в т.ч. в области образования» (отметили 11 (64,7%) работодателей) и «умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах» (отметили 9 (52,9%) работодателей).

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют обучающимся пополнять свой багаж знаний и навыков знанием профессионального программного обеспечения (отметили 8 (47,1%) респондентов), а также навыками делового общения и соблюдения профессиональной этики, умениями организовать работу с одаренными детьми, способностью разработки дополнительных образовательных программ (отметили 6 (35,3%) респондентов) (рис. 24-25).

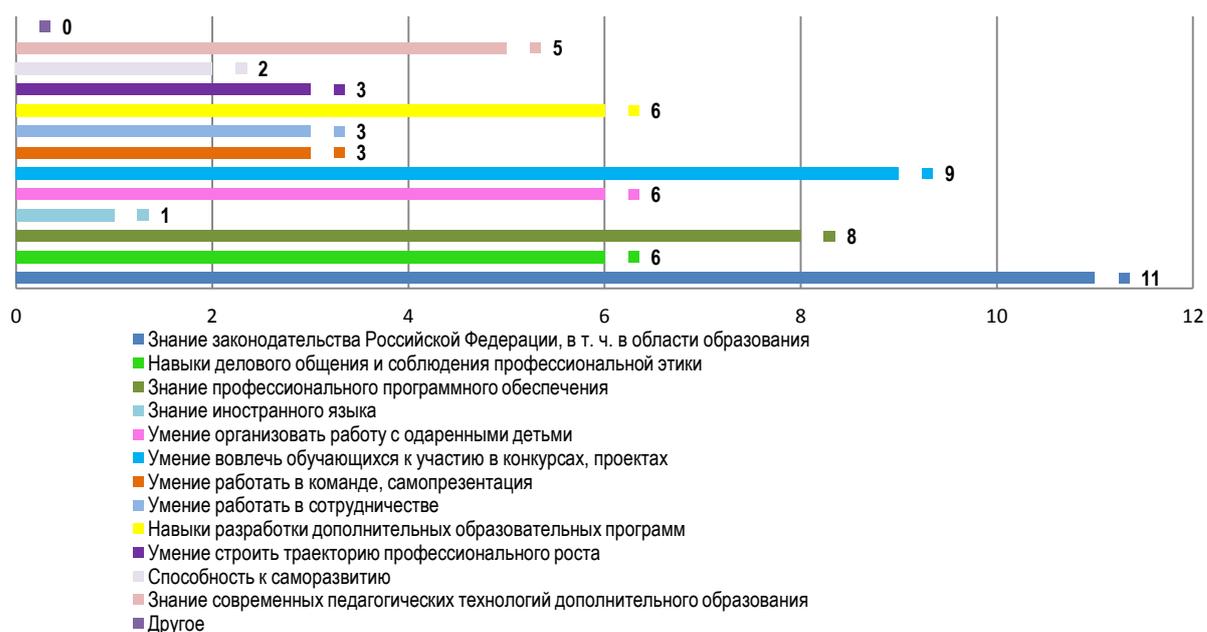


Рис. 24 Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве



Рис. 25 Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве имеет наличие таких качеств как «умение работать в команде, самопрезентация», «умение работать в сотрудничестве», «умение строить траекторию профессионального роста» (указали 3 (17,6%) работодателей), «способность к саморазвитию» (указали 2 (11,8%) работодателей) и «знание иностранного языка» (указал 1 (5,9%) работодатель).

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 свидетельствует о том, что работодатели полностью удовлетворены открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности МГПУ, размещенной в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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 44.03.05 Педагогическое образование профиль

Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности современным требованиям, инициируют готовность принять студентов на практику.

Работодатели высоко оценили качество подготовки обучающихся образовательной программы, в достаточной степени удовлетворены профессиональной подготовкой, коммуникативными качествами, способностями к командной работе, к системному и критическому мышлению, к разработке и реализации проектов. При этом работодатели рекомендуют уделять особое внимание развитию практических навыков и умений будущих педагогов в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Основным критерием оценки выпускника является его способность найти работу по профилю на рынке труда и удовлетворять требованиям работодателя. Поэтому сведения о трудоустройстве студентов после окончания вуза являются наиболее очевидным показателем удовлетворенности работодателей качеством образовательного процесса.

Основные выводы и рекомендации по результатам опроса работодателей

Результаты анкетирования работодателей показали, что общая удовлетворенность различными сторонами образовательного процесса по образовательной программе направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности находится на достаточно высоком уровне, что подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей.

Положительным фактом является то, что результаты опроса свидетельствуют о достаточно высоком уровне профессиональной подготовки обучающихся.

Достаточно высоко работодателями оцениваются:

- 1) качество обучения;
- 2) содержание образовательной программы по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности и организация 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 уровнем 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. В то же время работодатели считают, что обучающимся необходимо осваивать дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая и правовая грамотность).

Значительная часть работодателей отмечает высокий уровень дисциплинированности, ответственности и исполнительности, профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности, а также уверенное владение информационными технологиями (средняя оценка – 4,85 балла).

Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок. Основным недостатком в подготовке обучающихся большинство работодателей назвали недостаточно сформированную способность к разработке и реализации проектной деятельности (средняя оценка – 4,3 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 бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности 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. Продолжить работу 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. Продолжить работу по совершенствованию условий организации процесса обучения студентов, их привлечению к участию в конкурсах, научно-исследовательских проектах и грантах.

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

Результаты опроса работодателей об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Безопасность жизнедеятельности рассмотрены на заседании Совета факультета физической культуры от 18.12.2024 (протокол № 5).

Руководитель образовательной программы  Е. А. Якимова

И. о. заведующего кафедрой
физической культуры
и безопасности жизнедеятельности  Е. А. Якимова

Декан
факультета физической культуры  С. В. Бакулин