

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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта**  
(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***

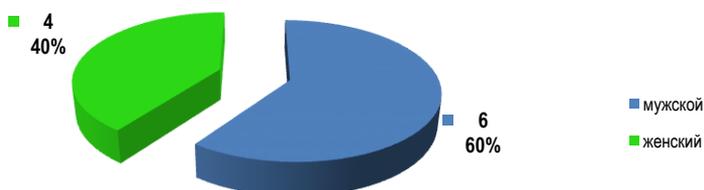
Опрос проводился в период с 11.11.2024 г. по 16.12.2024 г.

***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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта**

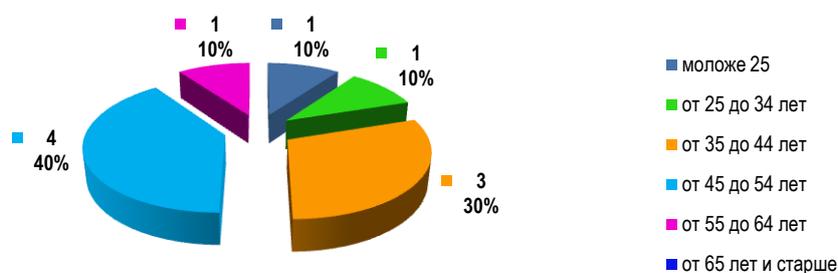
В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта приняли участие **10** респондентов, из них 4 чел. (40 %) – женского пола и 6 чел. (60 %) – мужского пола (рис. 1).



**Рис. 1** Распределение респондентов по полу

Распределение респондентов по возрасту (рис. 2):

Возраст	Количество респондентов (%)
моложе 25	1 (10 %)
от 25 до 34 лет	1 (10 %)
от 35 до 44 лет	3 (30 %)
от 45 до 54 лет	4 (40 %)
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 %).

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

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

– городской округ Саранск – 10 (100 %).

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

1. ГБУ ДО РМ «СШОР по спортивной гимнастике Л.Я. Аркаева»;
2. ГАУ ДО РМ «СШОР по легкой атлетике»;
3. МУДО «СДЮСШ № 4»;
4. ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва»;
5. МОУ «Лицей №26»;
6. МОО «Спортивный Клуб Каратэ Киокушинкай «Танрэн (Закалка Тела)»»;
7. Спортивный клуб «Академия Единоборств».

Среди респондентов 50 % занимают руководящие должности в организациях, 50 % – являются штатными сотрудниками организаций, не занимающих руководящую должность (в том числе – 2 (20 %) – тренеры, 1 (10 %) – педагог дополнительного образования, 1 (10 %) – доцент, 1 (10 %) – инструктор-методист).

### 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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта указали следующие сведения о среднем возрасте сотрудников организации, которую они представляют:

- менее 40 лет – указали 2 (20 %) респондентов;
- от 40 до 44 лет – указали 1 (10 %) респондентов;
- от 45 до 49 лет – указали 7 (70 %) 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?

8 (80 %) работодателей подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ и 2 (20 %) 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 80 % работодателей подтверждают трудоустройство выпускников, при этом указывают их количество от 5 до 25 – 6 (60 %) работодателей, 25 и более – 2 (20 %) работодателей, 20 % работодателей указали 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):

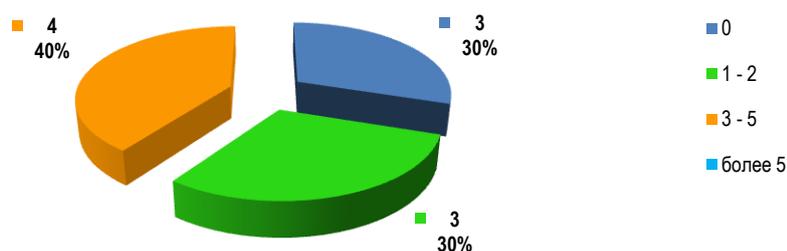
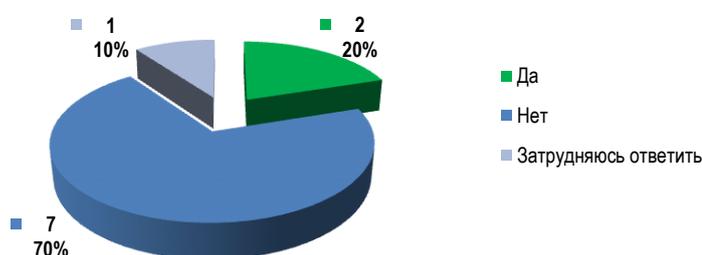


Рис. 4 Данные о трудоустроенных выпускниках

Анализ данных трудоустройства выпускников МГПУ позволяет констатировать, что число принятых на работу выпускников в 2024 году в количестве 1–2 указывают представители 30 % организаций. В 4 (40 %) организаций трудоустроены 3–5 выпускников. В 3 (30 %) организаций не трудоустроен ни один выпускник МГПУ.

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

2 работодателя (20 %) подтвердили наличие в организации выпускников МГПУ, освоивших образовательную программу в рамках целевого обучения. 7 (70 %) работодателей указали, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ. 1 (10 %) работодателей затруднились ответить на вопрос (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 5 (50 %) респондентов, 4 (40 %) руководителей организации дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы. 1 (10 %) работодателей затруднились ответить на вопрос.

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

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ, но университет редко направляет студентов для прохождения производственной практики	0 (0 %)
Организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов	9 (90 %)
Представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ	7 (70 %)

Представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	1 (10 %)
Представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ	2 (20 %)
Представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств	1 (10 %)
Представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ	2 (20 %)
Другое	0 (0 %)

Из результатов опроса следует, что среди форм сотрудничества работодатели отмечают следующее:

- организация является площадкой для проведения практической подготовки обучающимся МГПУ и университет систематически для прохождения производственной практики направляет в нашу организацию студентов – 9 (90 %) работодателя;

- представители организации участвуют в программах повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки на базе МГПУ – 7 (70 %) работодателей;

- представители организации принимают участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ – 1 (10 %) работодателей;

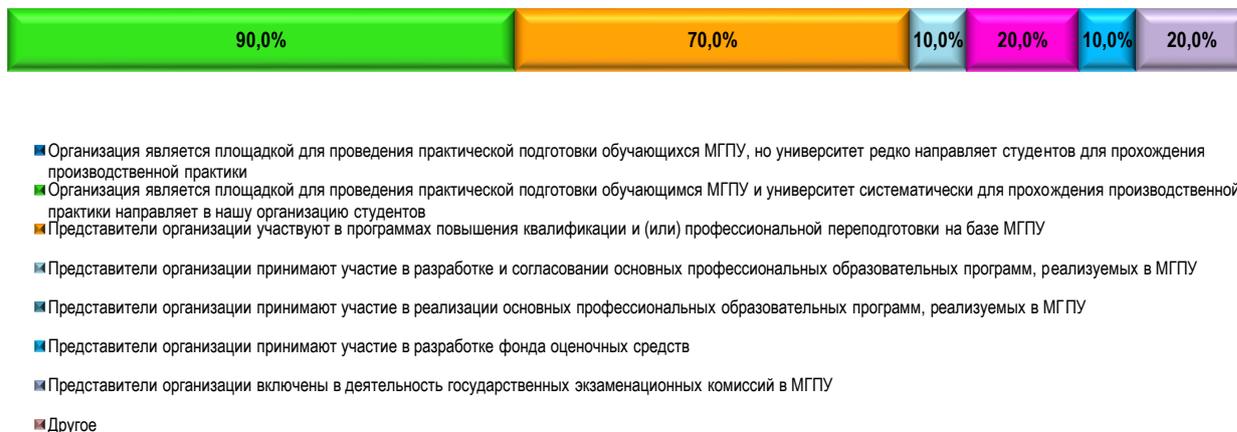
- представители организации принимают участие в реализации основных профессиональных образовательных программ, реализуемых в МГПУ – 2 (20 %) работодателей;

- представители организации принимают участие в разработке фонда оценочных средств – 1 (10 %) работодателей;

- представители организации включены в деятельность государственных экзаменационных комиссий в МГПУ – 2 (20 %) работодателей (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 (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 100 % работодателей), проведение совместных мероприятий (указали 90 % работодателей), предоставление базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ (выбрали 80 % работодателей).

Формы сотрудничества	Количество респондентов (%)
Повышение квалификации на базе МГПУ	10 (100 %)
Заключение договоров о предоставлении базы для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ	8 (80 %)
Работа в составе государственных экзаменационных комиссий	2 (20 %)
Участие в разработке и согласовании основных профессиональных образовательных программ	2 (20 %)
Участие в реализации основных профессиональных образовательных программ	2 (20 %)
Трудоустройство выпускников МГПУ	6 (60 %)
Участие в учебной, научной и воспитательной деятельности организации (проведение открытых мастер-классов, тематических лекций, практических занятий, научных мероприятиях и др.)	4 (40 %)
Проведение совместных мероприятий	9 (90 %)
Участие в мероприятиях профориентационной направленности	4 (40 %)
Другое	0 (0 %)

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

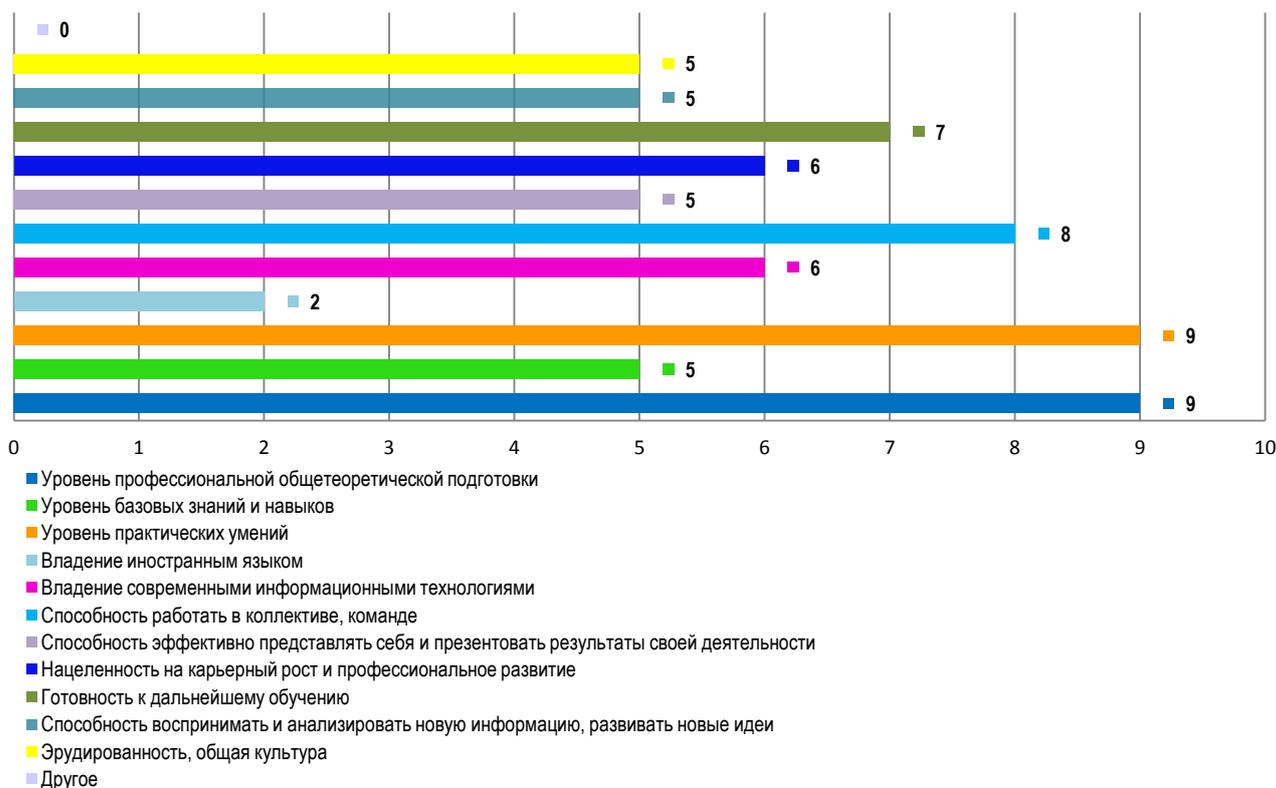
Ответы респондентов на вопрос об указании факторов, которые, по мнению работодателей, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности, распределились следующим образом:

Показатель	Количество респондентов (%)
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	9 (90 %)
Уровень базовых знаний и навыков	5 (50 %)

Уровень практических умений	9 (90 %)
Владение иностранным языком	2 (20 %)
Владение современными информационными технологиями	6 (60 %)
Способность работать в коллективе, команде	8 (80 %)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	5 (50 %)
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	6 (60 %)
Готовность к дальнейшему обучению	7 (70 %)
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	5 (50 %)
Эрудированность, общая культура	5 (50 %)
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 практических умений (отметили 9 (90 %) работодателей), а также способность работать в коллективе, команде (выбрали 8 (80 %) работодателей (рис. 9-10).

Менее всего работодателей в качестве факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, указали владение иностранным языком (20 %).



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



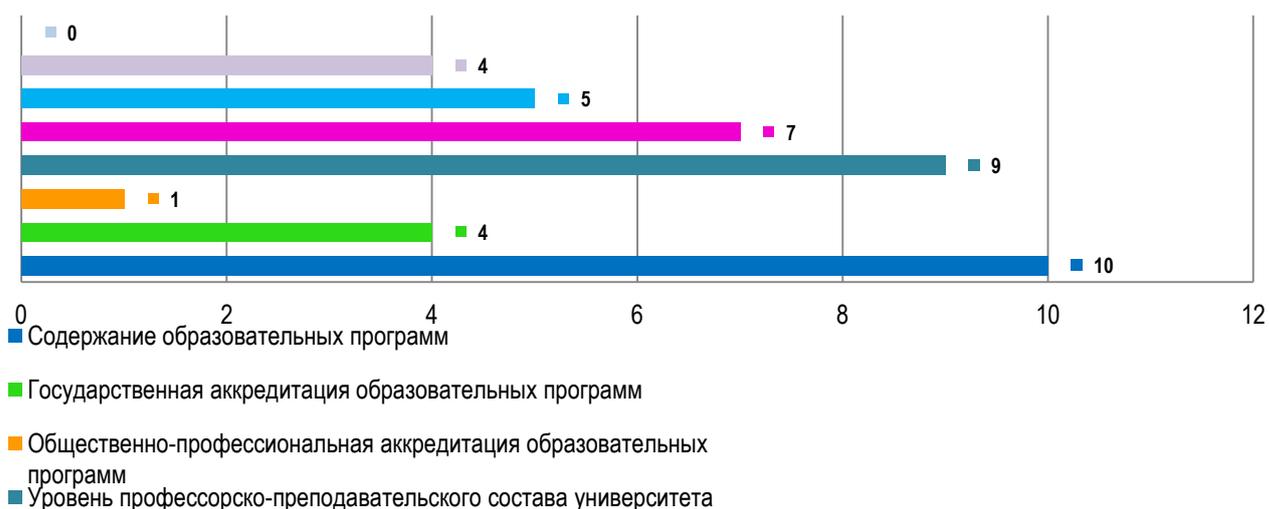
**Рис. 10** Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

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	4 (40 %)
Общественно-профессиональная аккредитация образовательных программ	1 (10 %)
Уровень профессорско-преподавательского состава университета	9 (90 %)
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	7 (70 %)
Использование информационных технологий в образовательном процессе	5 (50 %)
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	4 (40 %)
Другое	0 (0 %)

Анализ данных позволяет сделать вывод, что для работодателей решающее влияние на обеспечение качества образования оказывают содержание образовательных программ (указали 10 (100 %) работодателей), уровень профессорско-преподавательского состава университета (указали 9 (90 %) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 7 (70 %) работодателей) (рис. 11-12).



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



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

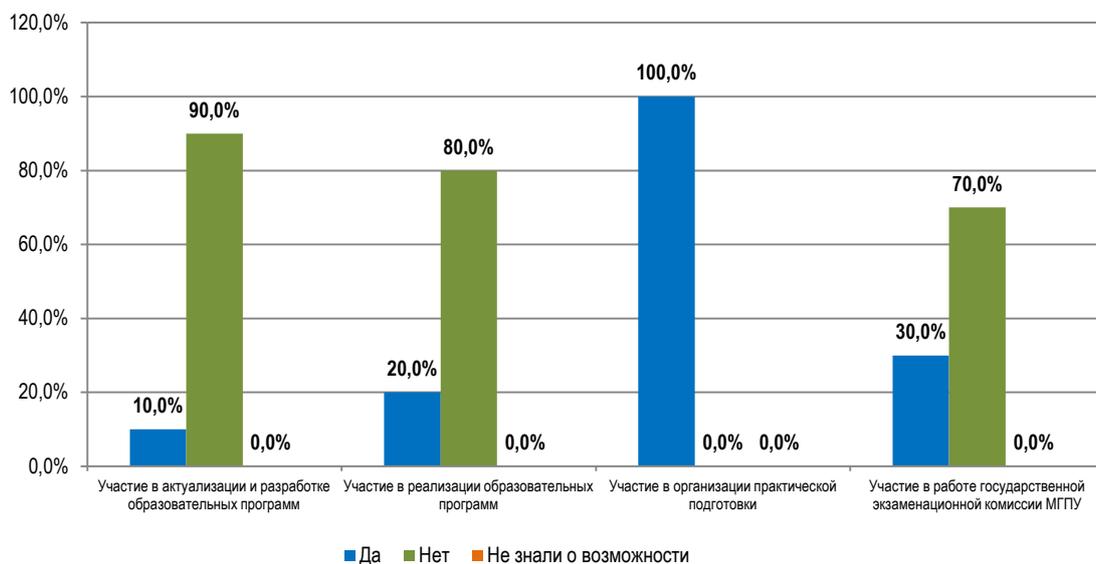
Вопрос 15. Укажите виды участия организации, которую Вы представляете, в деятельности МГПУ по реализации основных образовательных программ

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	1 (10 %)	9 (90 %)	0 (0 %)
в реализации образовательных программ	2 (20 %)	8 (80 %)	0 (0 %)
в организации практической подготовки	10 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
в работе государственной экзаменационной комиссии МГПУ	3 (30 %)	7 (70 %)	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 1 (10 %) работодателей, 2 (20 %) – подтвердили свое участие в реализации образовательной программы, 10 (100 %) – участие в организации практической подготовки обучающихся, 3 (30 %) – 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;

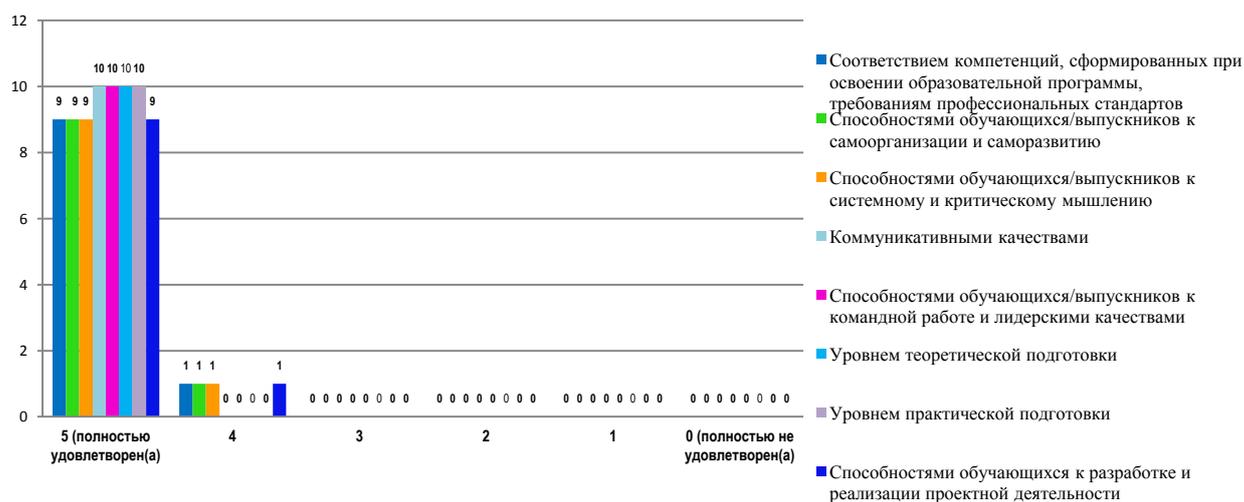
16.7. уровнем практической подготовки;

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	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
коммуникативные качества	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0
способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерские качества	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0
уровнем теоретической подготовки	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0
уровнем практической подготовки	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0
способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9

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 4,9 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к самоорганизации и саморазвитию составила 4,9 балла;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к системному и критическому мышлению составила 4,9 балла;

– средняя оценка уровня коммуникативных качеств составила 5 баллов;

– средняя оценка способности обучающихся/выпускников к командной работе, лидерским качествам составила 5 баллов;

– средняя оценка уровня теоретической подготовки обучающихся/выпускников составила 5 баллов;

– средняя оценка уровня практической подготовки обучающихся/выпускников составила 5 баллов;

– средняя оценка способности обучающихся к разработке и реализации проектной деятельности составила 4,9 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 (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	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	9 (90 %)	1 (10 %)	–	–	–	–	4,9
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	8 (80 %)	2 (20 %)	–	–	–	–	4,8
Владение информационными	8	2	–	–	–	–	4,8

технологиями	(80 %)	(20 %)					
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т. п.)	8 (80 %)	2 (20 %)	–	–	–	–	4,8
Профессиональная этика, воспитанность, общая культура, эрудированность	10 (100 %)	–	–	–	–	–	5,0

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

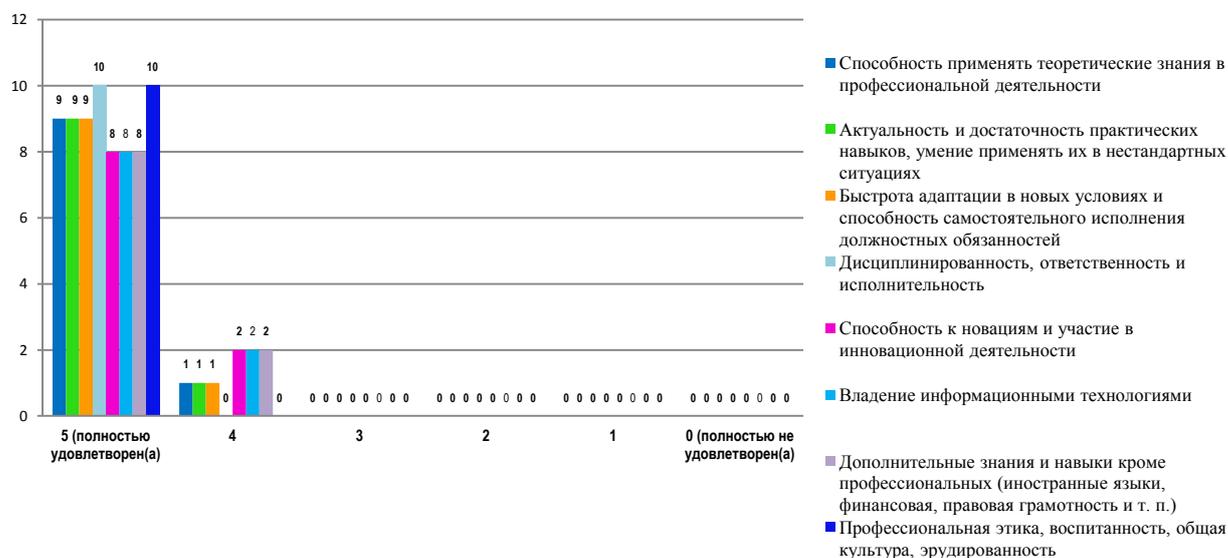


Рис. 17 Информация об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



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 4,9 балла;

– средняя оценка актуальности и достаточности практических навыков, умения применять их в нестандартных ситуациях составила 4,9 балла;

– средняя оценка быстроты адаптации в новых условиях и способности самостоятельного исполнения должностных обязанностей составила 4,9 балла;

– средняя оценка дисциплинированности, ответственности и исполнительности составила 5 баллов;

– средняя оценка способности к новациям и участие в инновационной деятельности составила 4,8 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 4,8 балла;

– средняя оценка соблюдения профессиональной этики, воспитанности, общей культуры, эрудированности составила 5 баллов.

Большинство работодателей высоко оценивают все перечисленные показатели (средний балл 4,8 и более) и уровень профессиональной подготовки обучающихся в целом.

Работодателей, неудовлетворенных способностями обучающихся профессиональной подготовкой обучающихся МГПУ среди опрошенных нет.

Анализ данных позволяет заключить, что профессорско-преподавательскому составу следует обратить особое внимание на привлечение студентов к инновационной деятельности, повышение грамотности в области владения информационными технологиями, а также развитие дополнительных знаний и умений.

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	8 (80 %)
Высокий уровень практической подготовки	9 (90 %)
Владение современными методами и технологиями	7 (70 %)
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	6 (60 %)
Высокий уровень производственной дисциплины	5 (50 %)
Желание работать в сфере образования	4 (40 %)
Желание к саморазвитию и самоорганизации	5 (50 %)
Способность работать в коллективе, команде	6 (60 %)

Навыки творческой деятельности, креативность	6 (60 %)
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	5 (50 %)
Владение коммуникативными навыками	5 (50 %)
Соответствие профессиональному стандарту	4 (40 %)
Профессионализм	4 (40 %)
Другое	0 (0 %)

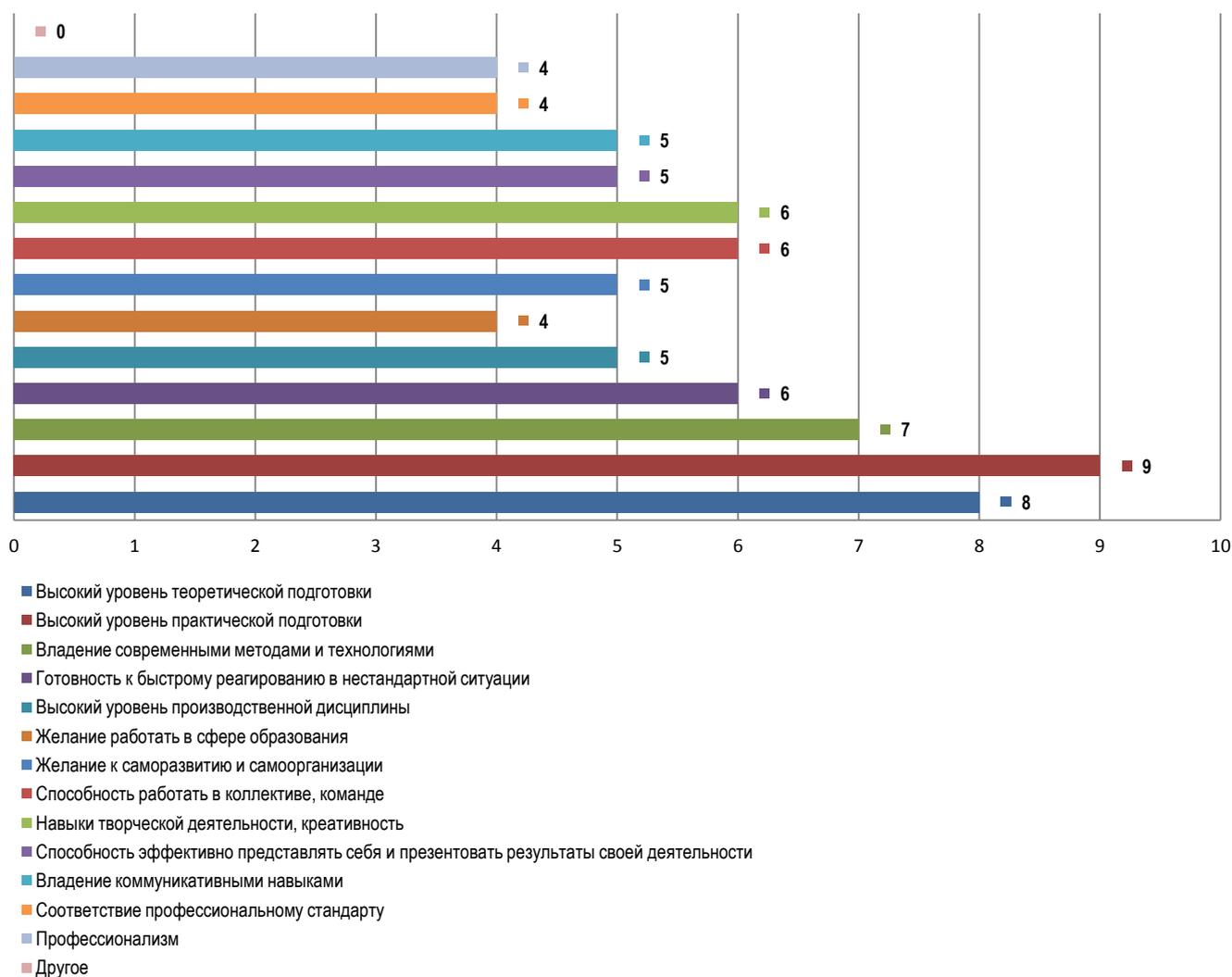
Анализ данных позволяет констатировать, что для работодателей основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 8 (80 %) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 9 (90 %) работодателей), владение современными методами и технологиями (указали 7 (70 %) работодателей) (рис. 19-20).

Несколько ниже (выбрали 6 (60 %) работодателей) в обучающихся образовательной программы работодатели отмечают готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации, способность работать в коллективе, команде, а также навыки творческой деятельности, креативность.

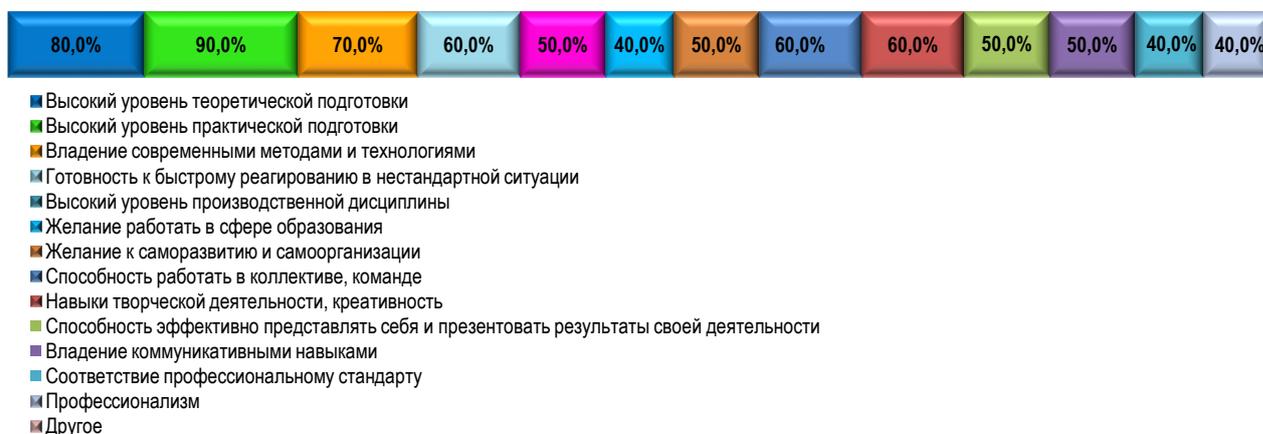
5 (50 %) работодателей в качестве основных достоинств указали высокий уровень производственной дисциплины, желание к саморазвитию и самоорганизации, способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности, а также владение коммуникативными навыками.

Самые низкие результаты (указали 4 (40 %) работодателей) получили следующие показатели: желание работать в сфере образования, соответствие профессиональному стандарту и профессионализм

Таким образом, в целом работодатели дали высокие оценки подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу 44.03.05 Педагогическое образование профиль Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта.



**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?

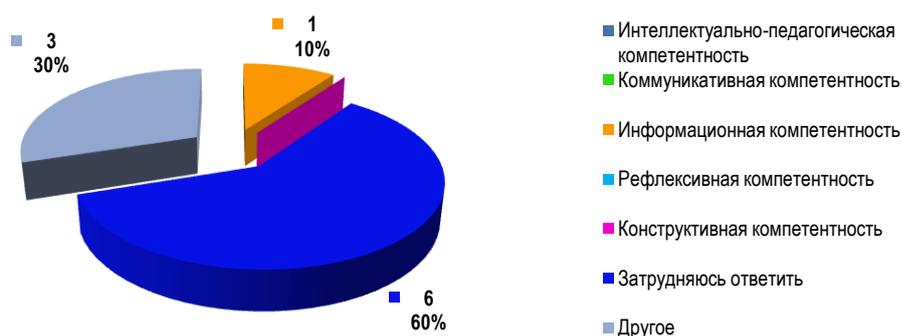


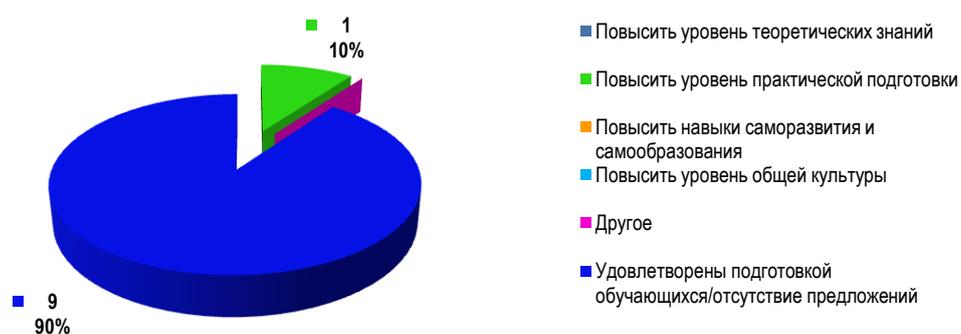
Рис. 21 Информация об оценке формирования профессиональных компетенций

Показатель	Количество респондентов (%)
Интеллектуально-педагогическая компетентность – умение применять знания, опыт профессиональной деятельности к эффективному обучению и воспитанию, способность к инновациям	0 (0 %)
Коммуникативная компетентность – речевые навыки, умение взаимодействовать с окружающими людьми	0 (0 %)
Информационная компетентность – способность находить, оценивать, использовать и передавать информацию во всех ее различных форматах	1 (10 %)
Рефлексивная компетентность – умение педагога управлять своим поведением, контролировать эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость	0 (0 %)
Конструктивная компетентность – способность проектировать личность обучающегося, отбирать и компоновать учебно-воспитательный материал с учетом возраста и индивидуальных способностей	0 (0 %)
Затрудняюсь ответить	6 (60 %)
Другое (иные дефициты): дефициты отсутствуют	3 (30 %)

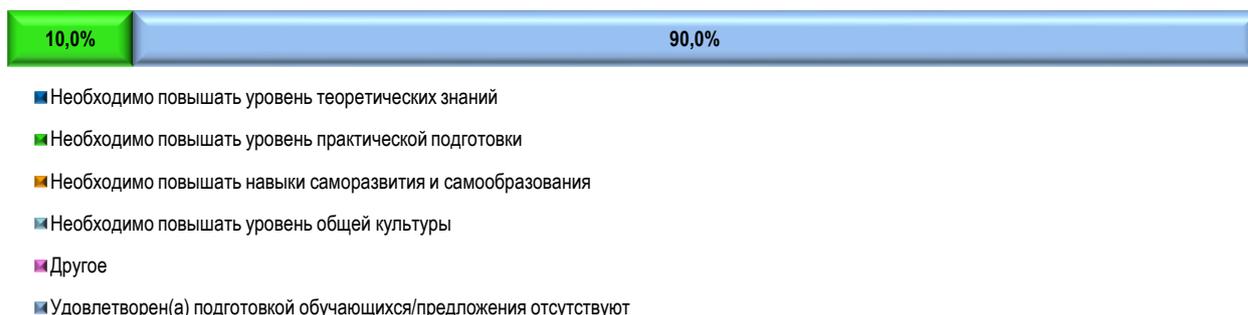
Анализ полученных данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 6 (60 %) работодателей затруднились ответить на вопрос. 3 (30 %) работодателей представили собственный вариант ответа, в котором указали на отсутствие дефицитов. 1 (10 %) работодателей указали на необходимость повышения уровня сформированности информационной компетентности.

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 (1 (10 %) респондентов).

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	5 (50 %)
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	7 (70 %)
Знание профессионального программного обеспечения	6 (60 %)
Знание иностранного языка	1 (10 %)
Умение организовать работу с одаренными детьми	6 (60 %)
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	6 (60 %)
Умение работать в команде, самопрезентация	6 (60 %)
Умение работать в сотрудничестве	7 (70 %)
Разработка дополнительных образовательных программ	6 (60 %)
Умение строить траекторию профессионального роста	6 (60 %)
Способность к саморазвитию	6 (60 %)
Знание современных образовательных технологий дополнительного	5 (50 %)

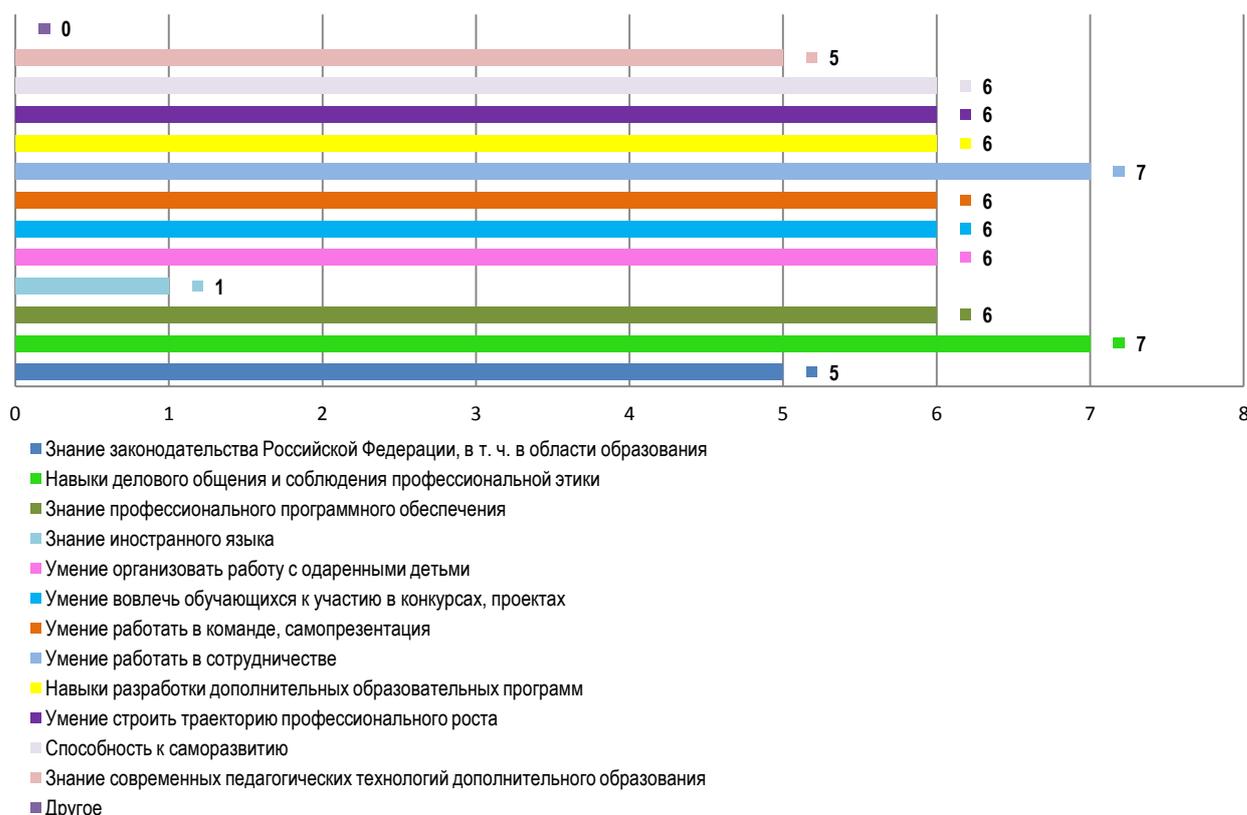
образования	
Другое	0 (0 %)

Анализ данных позволяет констатировать, что 70 % работодателей отметили значимость таких качеств как навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, умение работать в сотрудничестве.

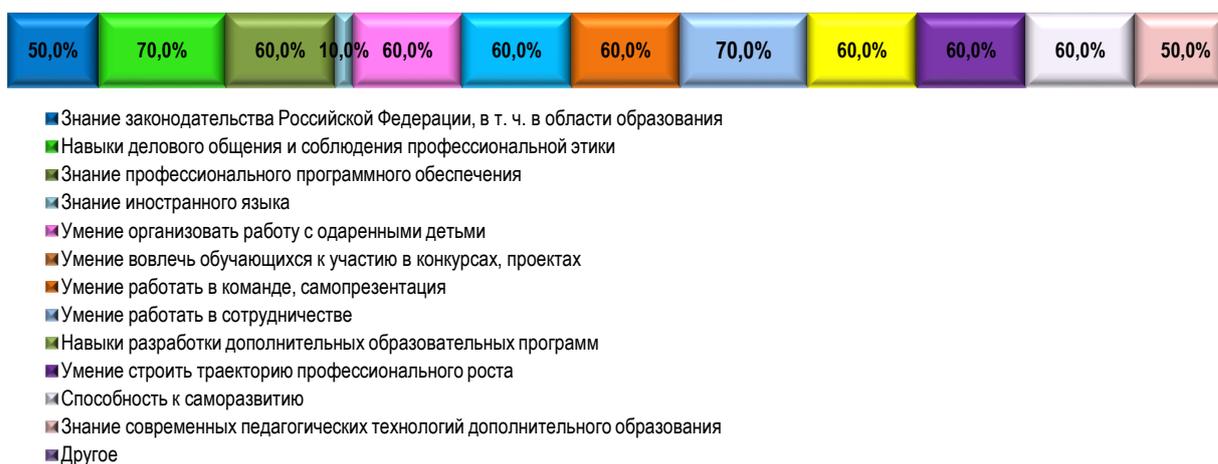
60 % работодателей в качестве значимых при трудоустройстве в организацию отметили следующие качества: знание профессионального программного обеспечения, умение организовать работу с одаренными детьми, умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах, умение работать в команде, самопрезентация, разработка дополнительных образовательных программ, умение строить траекторию профессионального роста, а также способность к саморазвитию.

Половина работодателей в качестве дополнительных знаний и умений отмечают знание законодательства Российской Федерации, в т. ч. в области образования, а также знание современных образовательных технологий дополнительного образования.

Наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве имеет знание иностранного языка (указали 1 (10 %) работодателей) (рис. 24-25).



**Рис. 24** Информация о значимых качествах выпускников при трудоустройстве



**Рис. 25** Анализ сведений о значимых качествах выпускников при трудоустройстве

Анализ данных опроса показывает, что работодатели наиболее заинтересованы в развитии таких профессиональных качеств выпускников образовательной программы, как:

- навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, что отмечается 7 (70 %) респондентами;
- умение работать в сотрудничестве, что отмечается 7 (70 %) респондентами.

Вопрос 22. Удовлетворены ли Вы открытостью, полнотой и доступностью информации о деятельности МГПУ, размещенной на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»?

Анализ данных ответов на вопрос о полноте отражения информации об образовательной деятельности университета на официальном сайте МГПУ распределились следующим образом:

- 10 (100 %) работодателей дали положительный ответ.

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 1 (10 %) руководителем образовательной организации предложено продолжить совершенствовать организацию учебного процесса в вузе.

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.

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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорту 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 (отмечено 100 % работодателей) теоретической и практической подготовки, коммуникативных качеств, способностей к командной работе, лидерских качеств.

Достаточно высоко работодатели оценили:

- 1) качество обучения, в частности высокий уровень учебно-методического обеспечения и высокую квалификацию преподавателей;
- 2) содержание образовательной программы по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профиль Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта и организацию образовательного процесса, в том числе организацию практик;
- 3) качество преподавания;
- 4) инфраструктуру 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, но, тем не менее, считают, что необходимо усилить практикоориентированную составляющую в ходе учебной деятельности.

Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок. В качестве недостатков в подготовке обучающихся 2 (20 %) работодателей отметили недостаточный уровень способности к новациям и участия в инновационной деятельности, владения информационными технологиями, дополнительных знаний и навыков кроме профессиональных.

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) профиль Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта и (или) предоставляющих площадки для практической подготовки обучающихся, качеством образовательной деятельности по образовательной программе необходимо:

1. Продолжить работу по систематическому применению практико-ориентированных технологий при реализации образовательного процесса, привлечению работодателей к участию в разработке и обновлении образовательной программы, экспертизе оценочных средств, к проведению государственной итоговой аттестации;

2. Продолжить работу по дальнейшему проектированию индивидуальных образовательных траекторий и траекторий профессионального роста студентов с использованием ресурсов образовательной среды;

3. Продолжить совершенствование необходимого учебно-методического и информационно-технологического сопровождения образовательного процесса с учетом актуальных тенденций и потребностей рынка труда;

4. Усилить внимание на активизации инновационного потенциала студенческой молодежи, сближению инновационно-проектной деятельности с профессиональной подготовкой студентов;

5. Продолжить внедрять образовательные инструменты командообразования;

6. Усилить работу по привлечению студентов к участию в конкурсах научно-исследовательских проектов и грантов.

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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта рассмотрены на заседании Совета факультета физической культуры от 18.12.2024 (протокол № 5).

Руководитель образовательной программы



Н. А. Паршина

Исполняющий обязанности заведующего  
кафедрой физического воспитания  
и спортивных дисциплин



Н. А. Паршина

Декан факультета физической культуры



С. В. Бакулин