

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

**Результаты опроса работодателей по образовательной программе высшего
образования – программе бакалавриата по направлению подготовки
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
профилю Физическая культура. Менеджмент в сфере физической
культуры и спорта
об удовлетворенности качеством образовательной деятельности**

Саранск-2023

В соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов с целью получения информации об удовлетворенности качеством образовательной деятельности в Мордовском государственном педагогическом университете имени М. Е. Евсевьева (далее – МГПУ, университет) в 2022-2023 учебном году был проведен опрос работодателей – представителей профильных организаций, участвующих в реализации и (или) предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ.

Сведения о периоде, на протяжении которого осуществлялся опрос

Опрос проводился в период с 12.12.2022 г. по 26.12.2022 г.

Сведения об использованных формах проведения опроса

Опрос проводился в электронной форме.

Характеристика участников опроса

Вопросы 1-6. Мордовский государственный педагогический университет имени М. Е. Евсевьева целенаправленно осуществляет профессиональную подготовку педагогических кадров для Республики Мордовия и Приволжского Федерального округа. В опросе работодателей по программе бакалавриата по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта всего приняли участие 7 респондентов, из них 1 является руководителем учреждения дополнительного образования, 1 – заместителем руководителя общеобразовательного учреждения, 1 – штатным сотрудником организации, не занимающий руководящую должность (1 – учитель, 1 – методист, 2 – спортсмена).

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

Республика Мордовия – 7 (100%);

100% опрошенных являются представителями организаций, предоставляющих свои площадки для проведения практической подготовки обучающихся МГПУ и находящихся в Республике Мордовия, 0% являются представителями организаций, находящихся в иных субъектах Российской Федерации.

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

Район	Количество
г.о. Саранск	5 (71%)
Ардатовский муниципальный район	0 (0%)
Атюрьевский муниципальный район	0 (0%)
Атяшевский муниципальный район	0 (0%)
Большеберезниковский муниципальный район	0 (0%)
Большеигнатовский муниципальный район	0 (0%)
Дубенский муниципальный район	0 (0%)
Ельниковский муниципальный район	0 (0%)
Зубово-Полянский муниципальный район	0 (0%)
Инсарский муниципальный район	0 (0%)

Ичалковский муниципальный район	0 (0%)
Кадошкинский муниципальный район	0 (0%)
Ковылкинский муниципальный район	0 (0%)
Кочкуровский муниципальный район	0 (0%)
Краснослободский муниципальный район	0 (0%)
Лямбирский муниципальный район	0 (0%)
Рузаевский муниципальный район	0 (0%)
Ромодановский муниципальный район	2 (29%)
Старошайговский муниципальный район	0 (0%)
Темниковский муниципальный район	0 (0%)
Теньгушевский муниципальный район	0 (0%)
Торбеевский муниципальный район	0 (0%)
Чамзинский муниципальный район	0 (0%)

В опросе приняли участие представители следующих организаций:

- МОУ «Гимназия №23», г. Саранск;
- МУДО СДЮСШ № 4, г. Саранск;
- МОУ «СОШ №1», г. Саранск;
- ГБУ РМ «САШ Е.В. Швецова сурдлимпийского и паралимпийского резерва».

Анализ полученных результатов опроса

Вопрос 7. Трудоустроены ли в Вашу организацию выпускники МГПУ?

Работодатели, принявшие участие в опросе об удовлетворенности качеством образовательной деятельности по образовательной программе по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта подтвердили, что у них работают выпускники МГПУ 7 (100%) и 0 (0%) указывают на отсутствие трудоустроенных, являющихся выпускниками университета.

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

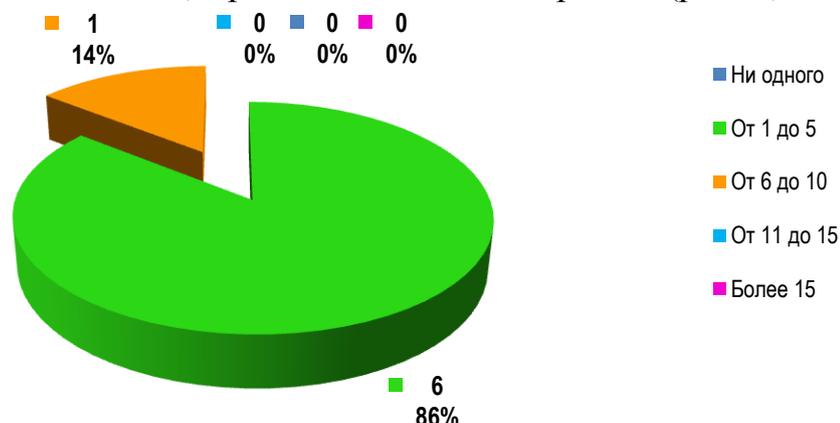


Рис. 1 Данные о трудоустроенных выпускниках

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

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

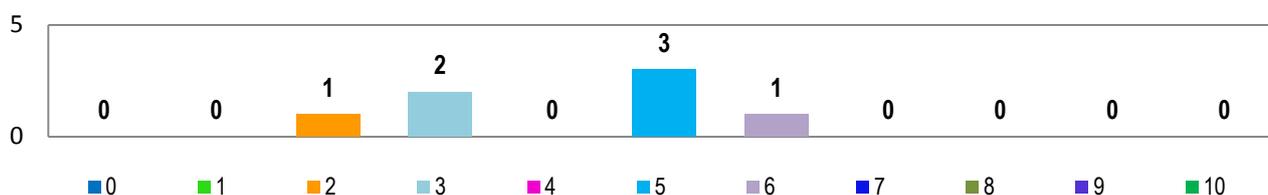


Рис. 2 Данные о численности выпускников, принятых в организации в 2022 году

Анализ данных трудоустройства выпускников МГПУ позволяет констатировать, что в 57% организаций число принятых на работу выпускников в 2022 году в количестве более 4 указывают представители 4 организаций.

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

На вопрос о намерении принимать выпускников МГПУ на работу дали положительный ответ 2 (29%) руководителей организаций, задействованных в опросе, при этом 5 (71%) руководителей организаций отмечают, что намерены и далее принимать на работу выпускников МГПУ, но только при условии наличия вакансий, отсутствуют организации, руководители которых дали отрицательный ответ о намерении трудоустроить выпускников образовательной программы.

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

1 работодатель (14%) отметил, что в их организации трудоустроены выпускники, освоившие образовательную программу в рамках целевого обучения. Но 4 (57%) руководителей организаций указывают, что не являются до настоящего времени заказчиком целевого обучения в МГПУ (рис. 3).

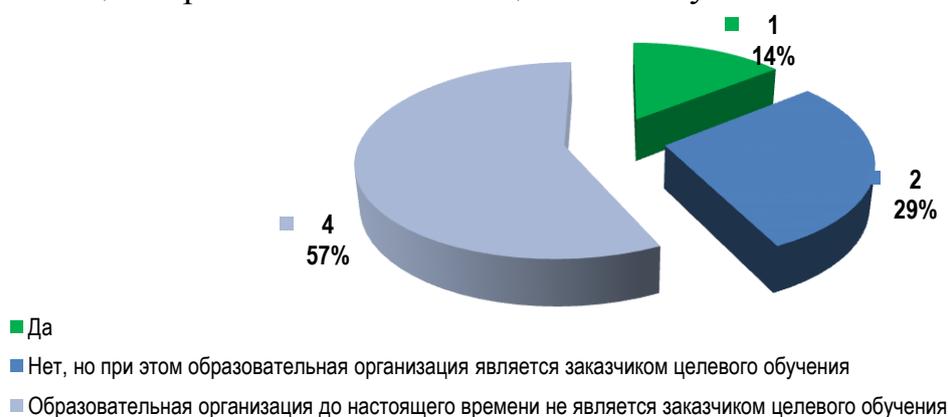


Рис. 3 Данные о наличии в организации трудоустроенных выпускников, обучившихся по договору о целевом обучении

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

Вид участия организации в деятельности университета	Ответы респондентов	
	Да	Нет
Участие в разработке и (или) согласовании/экспертизе рабочих программ дисциплин, практик и прочей учебно-методической документации по образовательной программе	6 (86%)	1 (14%)
Участие в организации практической подготовки/практик обучающихся	7 (100%)	0 (0%)
Участие в деятельности государственных экзаменационных комиссий	4 (57%)	3 (43%)
Участие в реализации образовательных программ	6 (86%)	1 (14%)

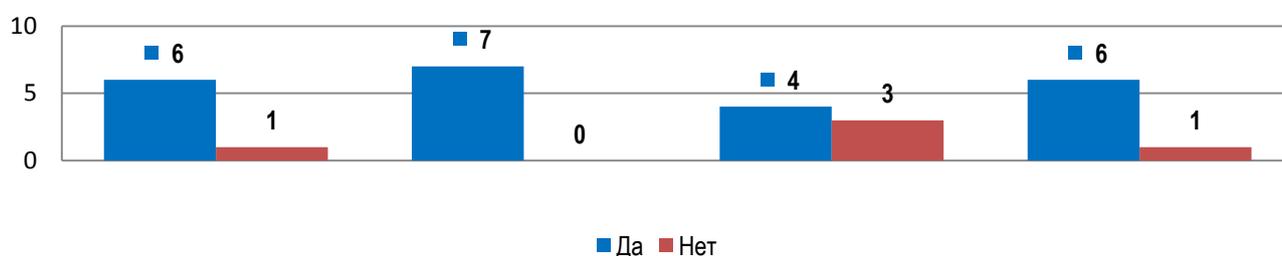


Рис. 4 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

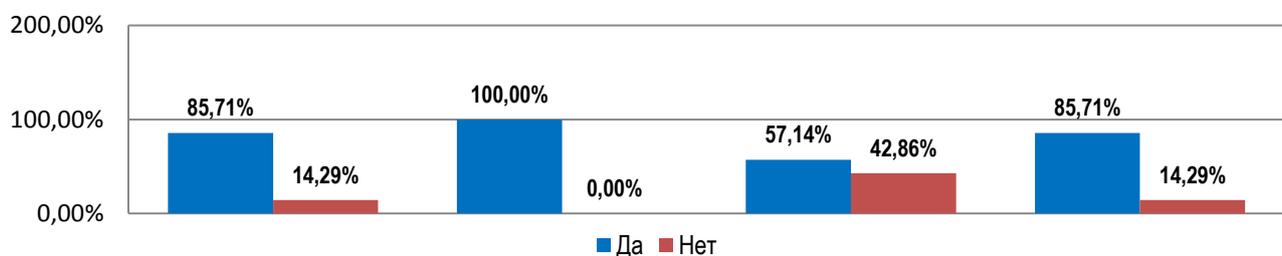


Рис. 5 Данные о видах участия организаций в деятельности университета по реализации образовательных программ

Участие в разработке и (или) согласовании/экспертизе рабочих программ дисциплин, практик и прочей учебно-методической документации по образовательной программе подтвердили 6 работодателей (86%), участие в организации практической подготовки обучающихся подтвердили 7 работодателей (100%). 4 (57%) респондентов указывают на участие в деятельности государственных экзаменационных комиссий, 6 (86%) респондентов подтверждают свое участие в реализации образовательной программы.

Вопрос 13. Ответы работодателей на вопрос «Соответствуют ли, на Ваш взгляд, сформированные компетенции трудоустроенных в Вашу организацию

выпускников, требованиям профессиональных стандартов?» распределились следующим образом (рис. 6):

Ответ респондентов	Кол-во	%
Полностью соответствуют	5	71
В основном соответствуют	2	29
Соответствуют частично	0	0
Полностью не соответствуют	0	0
Нет трудоустроенных выпускников	0	0

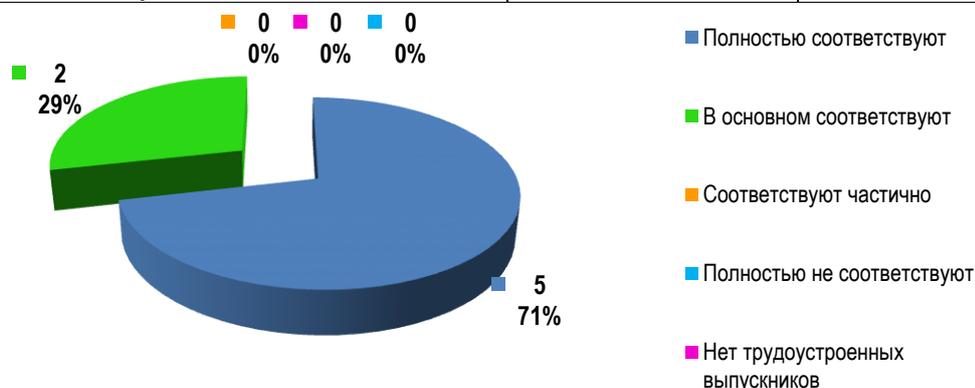


Рис. 6 Информация об удовлетворенности сформированностью компетенций трудоустроенных в организацию выпускников

Исходя из полученных ответов, можно сделать вывод, что 7(100%) работодателей удовлетворены сформированными компетенциями трудоустроенных в организацию выпускников, 0(0%) работодателей считают, что сформированные компетенции трудоустроенных в организацию выпускников соответствуют частично или полностью не соответствуют требованиям профессиональных стандартов, что позволяет сделать вывод, что 0% работодателей не удовлетворены сформированными компетенциями трудоустроенных в организацию выпускников.

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

Показатели	Полностью удовлетворены»	В основном удовлетворены	Частично удовлетворены	Полностью не удовлетворены
Способностями обучающихся к самоорганизации и саморазвитию	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)
Способностями обучающихся к системному и критическому мышлению	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Коммуникативными навыками	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)	0 (0%)
Способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)	0 (0%)

Уровнем практической подготовки обучающихся	4 (57%)	3 (43%)	0 (0%)	0 (0%)
Уровнем теоретической подготовки обучающихся	5 (71%)	2 (29%)	0 (0%)	0 (0%)
Способностями обучающихся к разработке и реализации проектов	5 (71%)	2 (29%)	0 (0%)	0 (0%)

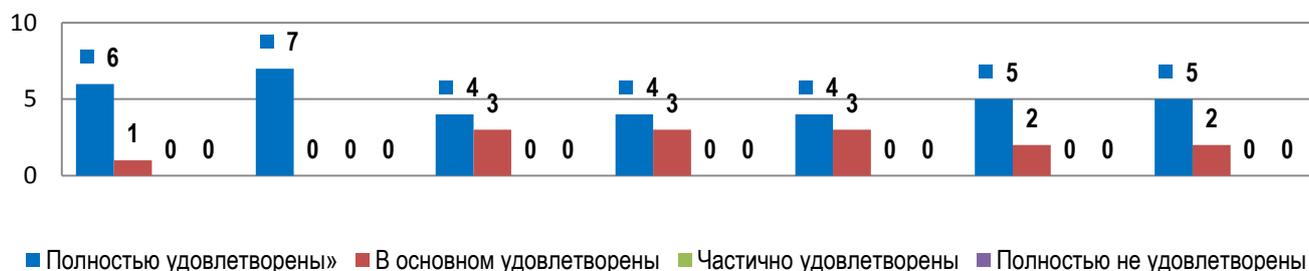


Рис. 7 Данные об удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

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

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



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

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



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

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



Рис. 10 Данные об удовлетворенности коммуникативными навыками обучающихся – сведения об удовлетворенности способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами представлены на рисунке 11:



Рис. 11 Данные об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к командной работе и лидерскими качествами – сведения об удовлетворенности уровнем практической подготовки обучающихся представлены на рисунке 12:



Рис. 12 Данные об удовлетворенности уровнем практической подготовки обучающихся – сведения об удовлетворенности уровнем теоретической подготовки обучающихся представлены на рисунке 13:



Рис. 13 Данные об удовлетворенности уровнем теоретической подготовки – сведения об удовлетворенности работодателей способностями обучающихся к разработке и реализации проектов представлены на рисунке 14:



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

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод, что 7(100%) работодателей удовлетворены уровнем профессиональной подготовки обучающихся МГПУ.

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

Показатель	Кол-во	%
Уровень профессиональной общетеоретической подготовки	6	86
Уровень базовых знаний и навыков	6	86
Уровень практических умений	6	86
Владение иностранным языком	2	29
Владение современными информационными технологиями	6	86
Способность работать в коллективе, команде	6	86
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	4	57
Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие	6	86
Готовность к дальнейшему обучению	4	57
Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	4	57
Эрудированность, общая культура	4	57
Другое:	0	0

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов наиболее значимыми факторами, влияющими на эффективность профессиональной деятельности, являются уровень профессиональной общетеоретической подготовки (указали 6 (86%) работодателей), уровень практических умений (указали 6 (86%) работодателей), уровень базовых знаний и навыков (указали 6 (86%) работодателей), владение современными информационными технологиями (указали 6 (86%) работодателей), нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (указали 6 (86%) работодателей) (рис. 15-16)

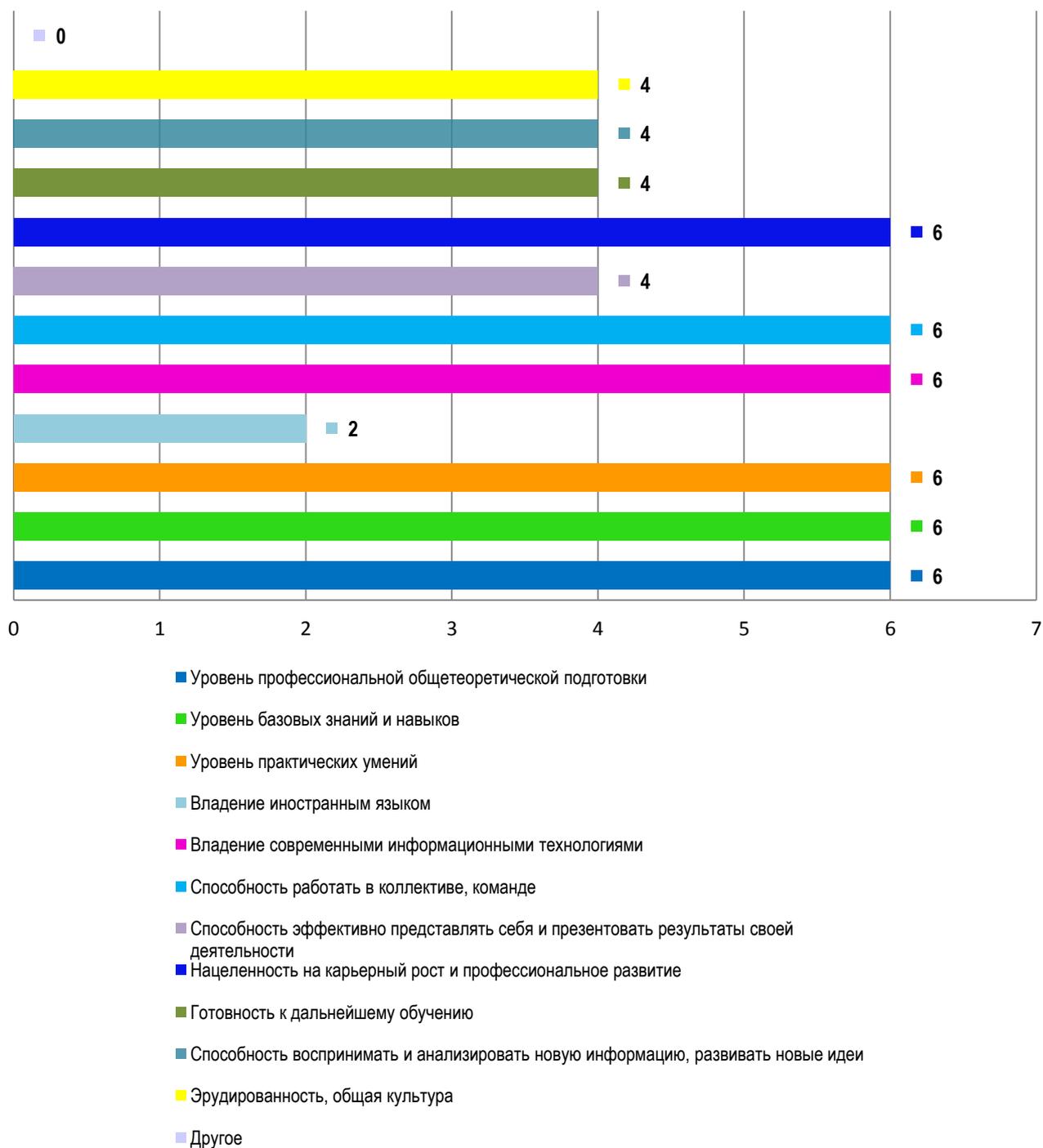


Рис. 15 Количественный анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности



Рис. 16 Анализ факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности

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

Показатель	Кол-во	%
Содержание образовательных программ	6	86
Уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава	6	86
Материально-техническое оснащение учебного процесса в университете	5	71
Использование информационных технологий в образовательном процессе	6	86
Библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса	4	57
Другое:	0	0

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов решающее влияние на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся, оказывают уровень профессиональной подготовки профессорско-преподавательского состава (указали 6 (86%) работодателей), содержание образовательных программ (указали 6 (86%) работодателей), применение информационных технологий в образовательном процессе (указали 6 (86%) работодателей), материально-техническое оснащение учебного процесса в университете (указали 5 (71%) работодателей) и библиотечно-информационное обеспечение образовательного процесса (указали 4 (57%) работодателей) (рис. 17-18).

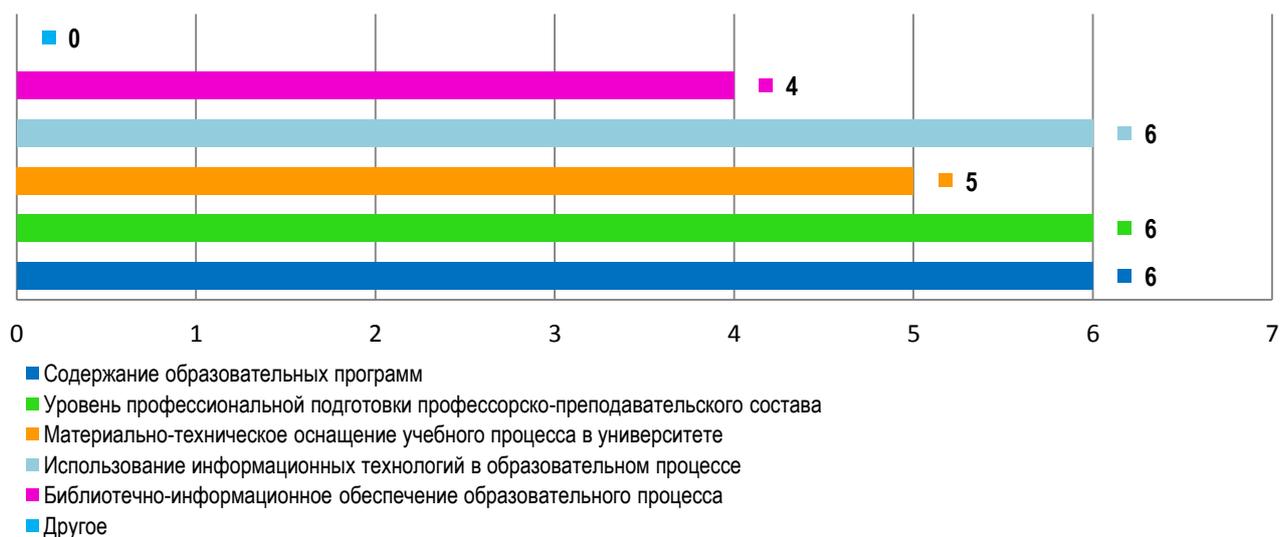


Рис. 17 Количественный анализ факторов, влияющих на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся

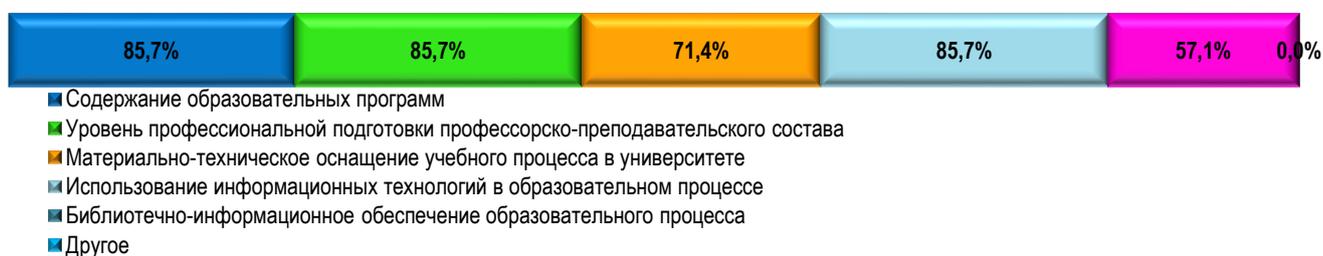


Рис. 18 Анализ факторов, влияющих на обеспечение качества профессиональной подготовки обучающихся

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

Критерии	Шкала оценивания						Средний балл
	5	4	3	2	1	0	
Профессиональные знания работающих выпускников МГПУ, обучающихся, проходящих/проходивших практику в организации (их актуальность, достаточность, глубина и соответствие квалификационным требованиям по занимаемой должности)	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,85
Способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,85

Актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,85
Быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей	5 (71%)	2 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,7
Коммуникативные компетенции	4 (57%)	3 (47%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,57
Дисциплинированность, ответственность и исполнительность	7 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5
Способность и стремление к самообразованию	4 (57%)	3 (47%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,57
Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	4 (57%)	3 (47%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,57
Владение информационными технологиями	4 (57%)	3 (47%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,57
Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т.п.)	4 (57%)	1 (14%)	2 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,3
Воспитанность, общая культура и эрудированность	6 (86%)	1 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4,85

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

– 7 (100%) работодателей удовлетворены профессиональными знаниями обучающихся 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 19, рис. 20);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 21, рис. 22);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены актуальностью и достаточностью практических навыков обучающихся, умениями применять их в нестандартных ситуациях 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 23, рис. 24);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены быстротой адаптации в новых условиях и способностью самостоятельного исполнения должностных обязанностей и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 25, рис. 26);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены уровнем сформированности коммуникативных компетенций. Работодателей, неудовлетворенных коммуникативными качествами обучающихся МГПУ, среди опрошенных нет (рис. 27, рис. 28);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 29, рис. 30);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены способностью и стремлением обучающихся к самообразованию и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 31, рис. 32);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены способностью обучающихся к новациям и участию в инновационной деятельности и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 33, рис. 34);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены уровнем владения информационными технологиями и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 35, рис. 36);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены уровнем дополнительных знаний и навыков и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 37, рис. 38);

– 7 (100%) работодателей удовлетворены воспитанностью, уровнем общей культуры и эрудированностью обучающихся и 0 (0%) – не удовлетворены (рис. 39, рис. 40).

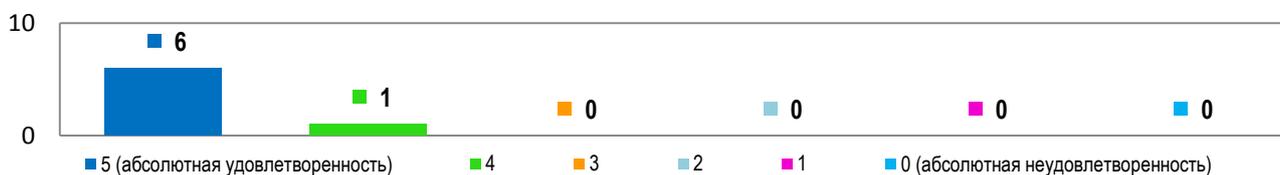


Рис. 19 Оценка удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся



Рис. 20 Анализ удовлетворенности уровнем профессиональной подготовки обучающихся

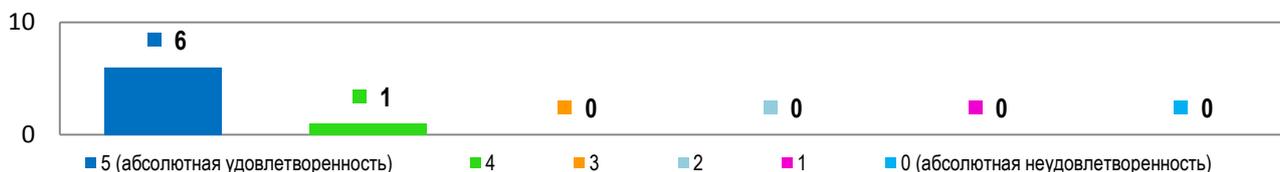


Рис. 21 Оценка удовлетворенности способностью обучающихся применять теоретические знания в профессиональной деятельности



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

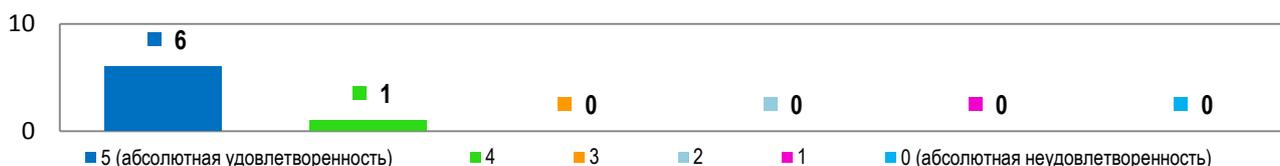


Рис. 23 Оценка удовлетворенности актуальностью и достаточностью практических навыков обучающихся, умениями применять их в нестандартных ситуациях



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

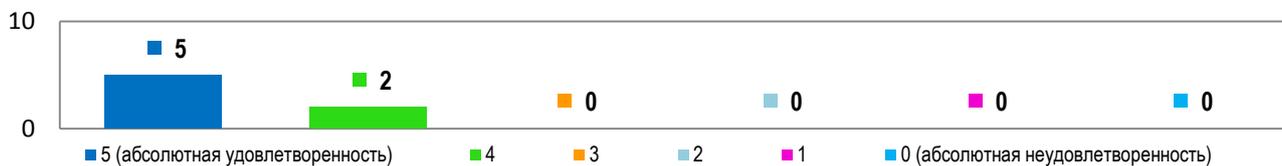


Рис. 25 Оценка удовлетворенности быстротой адаптации в новых условиях и способностью самостоятельного исполнения должностных обязанностей



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



Рис. 27 Оценка удовлетворенности коммуникативными компетенциями



Рис. 28 Анализ удовлетворенности уровнем сформированности коммуникативных компетенций

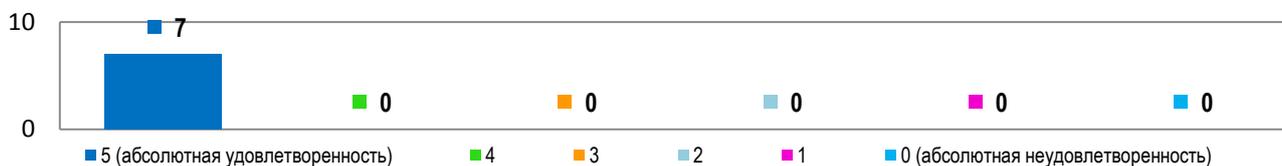


Рис. 29 Оценка удовлетворенности дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся



Рис. 30 Анализ удовлетворенности дисциплинированностью, ответственностью и исполнительностью обучающихся

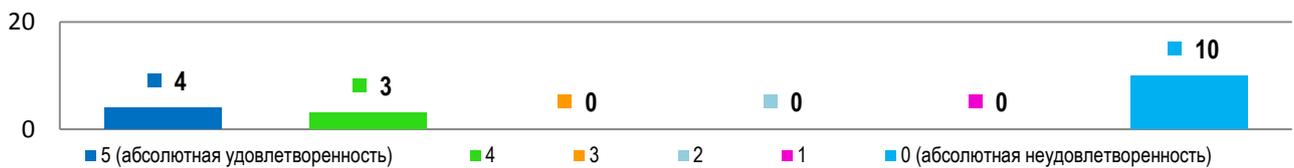


Рис. 31 Оценка удовлетворенности способностью и стремлением обучающихся к самообразованию



Рис. 32 Анализ удовлетворенности способностью и стремлением обучающихся к самообразованию

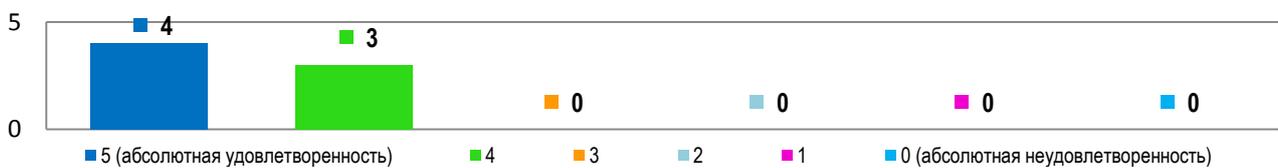


Рис. 33 Оценка удовлетворенности способностью обучающихся к новациям и участию в инновационной деятельности



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

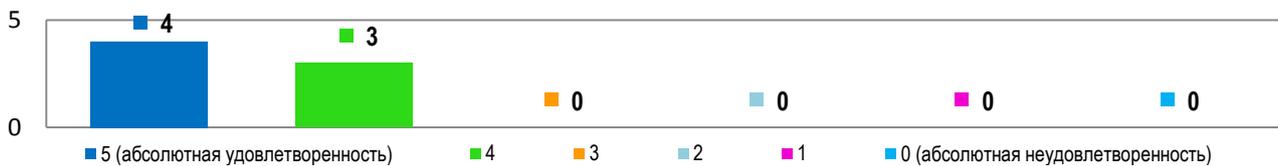


Рис. 35 Оценка удовлетворенности уровнем владения информационными технологиями



Рис. 36 Анализ удовлетворенности уровнем владения информационными технологиями

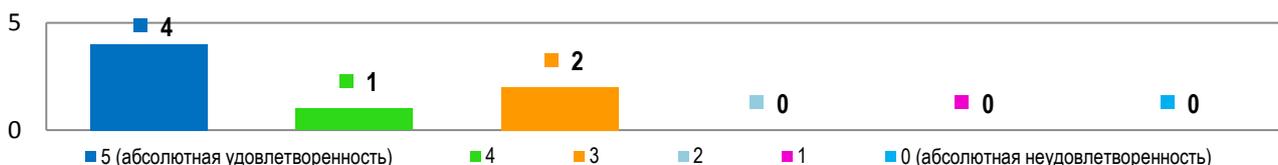


Рис. 37 Оценка удовлетворенности уровнем дополнительных знаний и навыков



Рис. 38 Анализ удовлетворенности уровнем дополнительных знаний и навыков

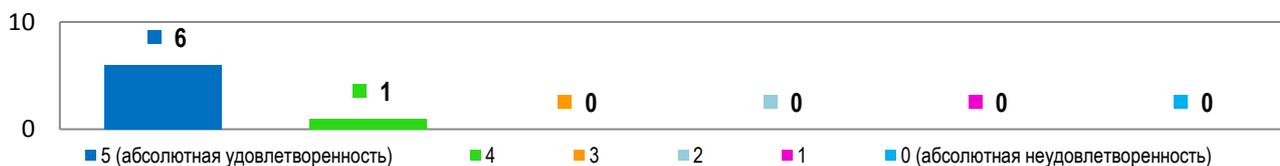


Рис. 39 Оценка удовлетворенности воспитанностью, уровнем общей культуры и эрудированностью обучающихся



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

Большинство работодателей высоко оценивают профессиональные знания обучающихся, способность применять теоретические знания в профессиональной деятельности, актуальность и достаточность практических навыков, умение применять их в нестандартных ситуациях, дисциплинированность, ответственность и исполнительность, воспитанность, общая культура и эрудированность (средний балл по перечисленным показателям более 4,8).

Высокий балл респонденты поставили по критериям «быстрота адаптации в новых условиях и способность самостоятельного исполнения должностных обязанностей» (средний балл – 4,7), «коммуникативные компетенции» (средний балл – 4,57), «способность и стремление к самообразованию» (4,57). Наибольший балл (5) получил критерий «дисциплинированность, ответственность и исполнительность», что говорит о высоком профессионализме и педагогическом мастерстве профессорско-преподавательского состава, участвующего в реализации образовательной программы.

Работодателей, неудовлетворенных профессиональной подготовкой обучающихся среди опрошенных нет.

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

Анализ данных позволяет заключить, что следует обратить особое внимание на формирование дополнительных знаний и навыков кроме профессиональных (иностранные языки, финансовая, правовая грамотность и т.п.).

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

Показатель	Кол-во	%
Высокий уровень теоретической подготовки	6	86
Высокий уровень практической подготовки	6	86
Владение современными методами и технологиями деятельности	5	71
Готовность к быстрому реагированию в нестандартной ситуации	5	74
Высокий уровень производственной дисциплины	5	71
Желание работать в сфере образования	6	86
Желание к саморазвитию и самоорганизации	5	71
Способность работать в коллективе, команде	5	71
Навыки творческой деятельности, креативность	5	71
Способность эффективно представлять себя и презентовать результаты своей деятельности	4	57
Владение коммуникативными навыками	4	57
Соответствие профессиональному стандарту	6	86
Профессионализм	5	71
Другое:	0	0

Анализ данных позволяет констатировать, что для респондентов основными достоинствами в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, являются высокий уровень теоретической подготовки (указали 6 (86%) работодателей), высокий уровень практической подготовки (указали 6 (86%) работодателей), желание работать в сфере образования (указали 6 (86%) работодателей) (рис. 41-42).

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

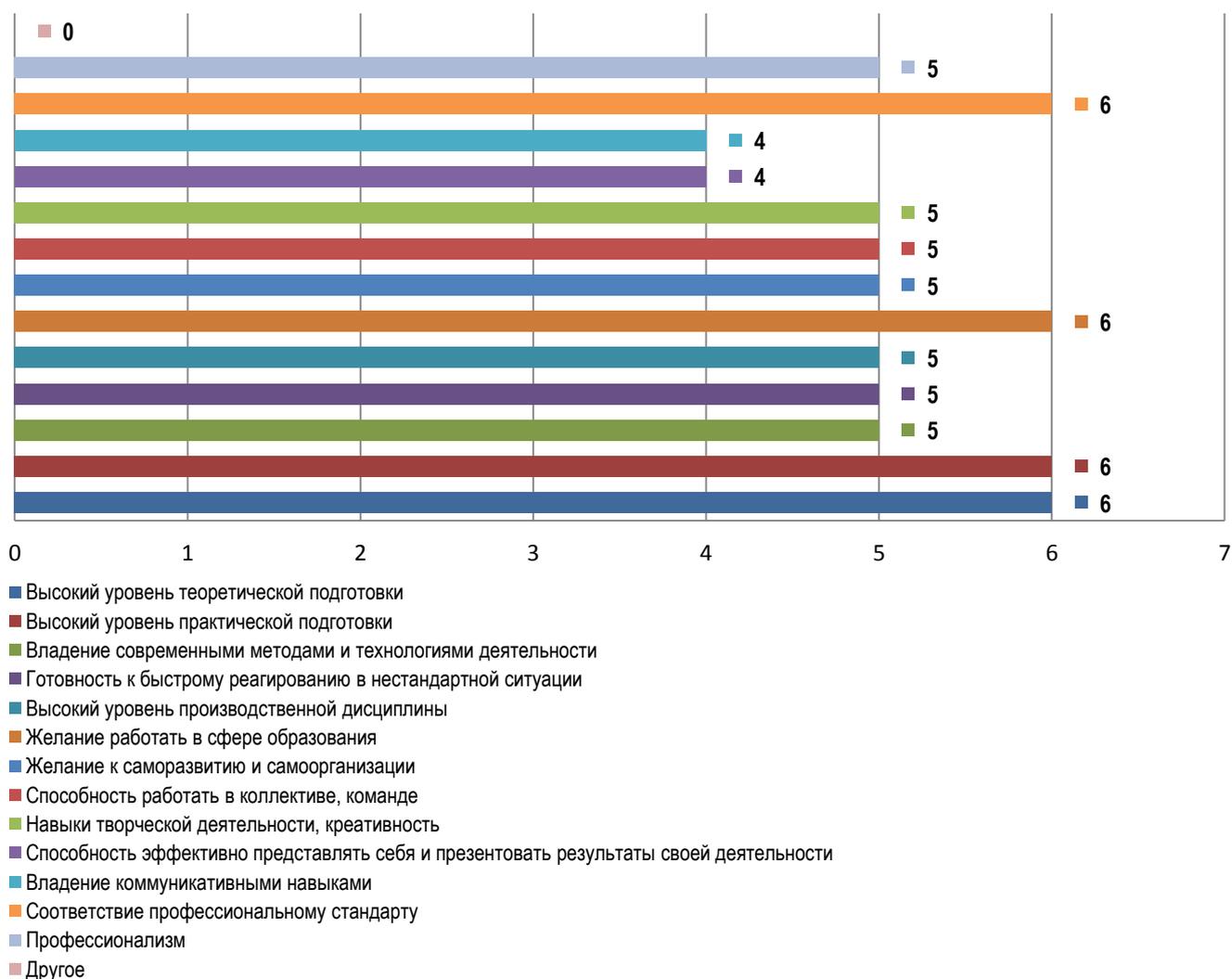


Рис. 41 Информация об основных достоинствах в подготовке обучающихся образовательной программы



Рис. 42 Анализ оценки достоинств в подготовке обучающихся

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

Показатель	Кол-во	%
Низкий уровень теоретической подготовки	2	29
Недостаточный уровень практической подготовки	2	29
Затрудняюсь указать какие-либо достоинства подготовки и (или) сильные стороны обучающихся образовательной программы	1	14
Отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию	1	14
Низкий уровень общей профессиональной подготовки	1	14
Низкий уровень производственной дисциплины	0	0
Недостатки отсутствуют	5	71
Другое:	0	0

Анализ данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 5 (71%) работодателей указали на отсутствие недостатков в подготовке обучающихся по образовательной программе и у 1 (14%) работодателей возникли затруднения в указании каких-либо значительных недостатков в подготовке обучающихся образовательной программы.

Однако есть ответы респондентов, которые указывают на недостатки в подготовке обучающихся, осваивающих образовательную программу, при этом выделяют в качестве недостатка низкий уровень теоретической подготовки (указали 2 (29%) работодателей), низкий уровень практической подготовки (указали 2 (29%) работодателей) (рис. 43-44).

В 1 организации отмечена низкая общая профессиональная подготовка, и в 1 организации оказалось недостаточным отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию.

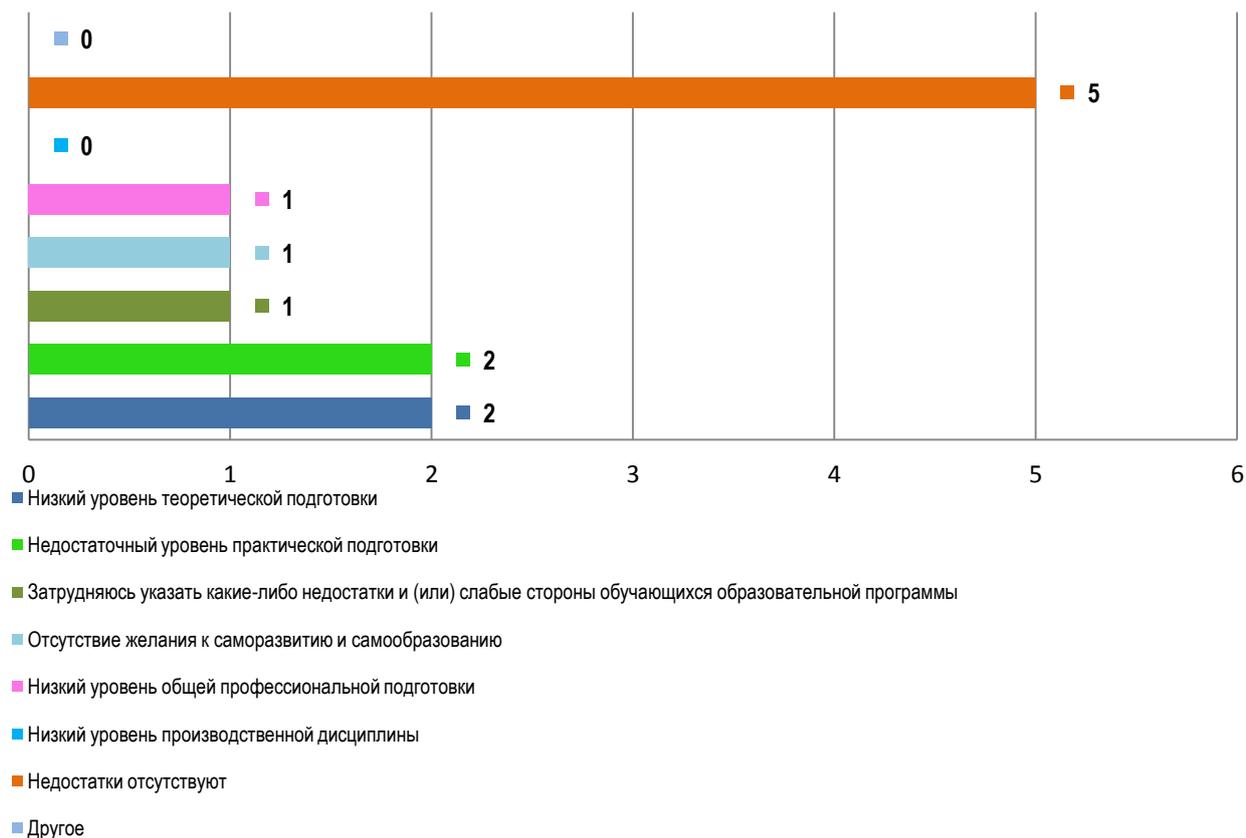


Рис. 43 Информация о недостатках в подготовке обучающихся образовательной программы



Рис. 44 Анализ сведений о наличии недостатков в подготовке обучающихся

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



Рис. 45 Анализ предложений работодателей по улучшению уровня подготовки обучающихся

Для повышения уровня подготовки обучающихся МГПУ у большинства руководителей организаций отсутствуют предложения (3 респондента), предлагают повысить уровень практической подготовки (2 респондента) и предложили свои варианты – добавить в штат переводчика русского жестового языка (2 респондента).

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

Показатель	Кол-во	%
Знание законодательства Российской Федерации, в т.ч. в сфере образования	6	86
Навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики	6	86
Знание иностранного языка	2	29
Умение организовать работу с одаренными детьми	4	57
Умение вовлечь обучающихся к участию в конкурсах, проектах	5	71
Умение работать в команде, самопрезентация	3	43
Умение работать в сотрудничестве	5	71
Навыки разработки дополнительных образовательных программ	5	71
Умение строить траекторию профессионального роста	4	57
Способность к саморазвитию	6	86
Знание современных педагогических технологий дополнительного образования	4	57
Другое:	0	0

Анализ данных позволяет констатировать, что значительная часть опрошенных – 6 (86%) работодателей указали на значимость таких качеств как «знание законодательства Российской Федерации, в т.ч. в сфере образования», «навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики», «способность к саморазвитию»

При этом для успешного трудоустройства практически все работодатели рекомендуют студентам непременно свой багаж знаний и навыков пополнять

умением вовлекать обучающихся к участию в конкурсах, проектах (5, что составляет 71% респондентов), а также умением работать в сотрудничестве (5, что составляет 71% респондентов).

Результаты опроса показывают, что наименьшее значение для работодателей при трудоустройстве выпускников уделяется таким качествам как знание иностранного языка (указали 2 (29%) работодателей), умение работать в команде, самопрезентация (указали 3 (43%) работодателей, участвующих в опросе) (рис. 46-47).

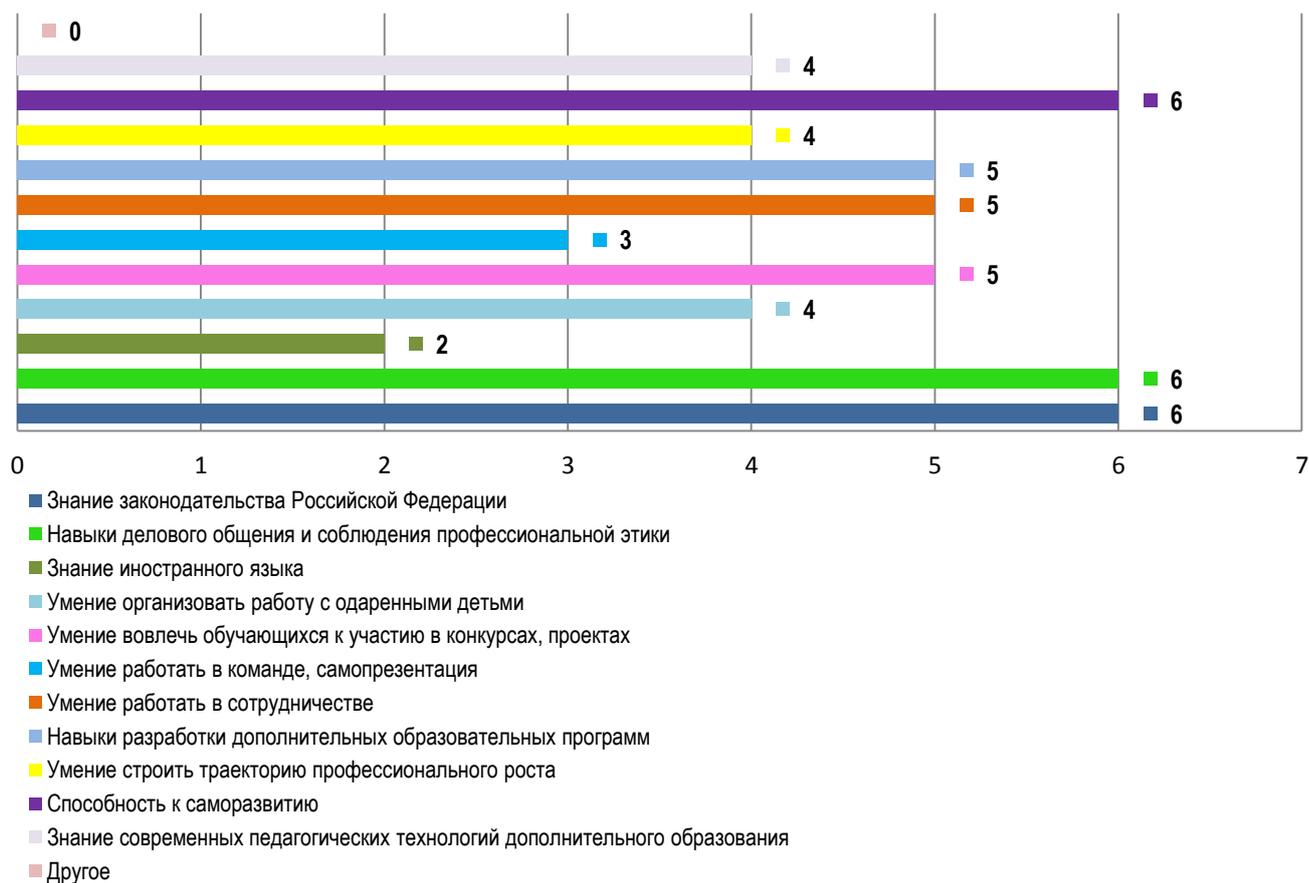


Рис. 43 Информация о значимости необходимых качеств выпускников при трудоустройстве



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

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

- навыки делового общения и соблюдения профессиональной этики, что отмечается 6 (86%) респондентами;
- умение работать в сотрудничестве, что отмечается 5 (71%) респондентами;
- способность к саморазвитию, что отмечается 6 (86%) респондентами.

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

- положительный ответ на вопрос дали 6 (86%) работодателей;
- отрицательный ответ на вопрос дали 0 (0%) работодателей;
- затруднились ответить на вопрос 1 (14%) работодателей, т. к. не обращались к сайту для просмотра информации по образовательной деятельности.

Вопрос 23. Для повышения качества подготовки обучающихся, условий реализации образовательной программы, организации воспитательной работы в университете 4 (57%) руководителями образовательных организаций предложены следующие направления работы:

- увеличить число занятий по практической подготовке для работы в школе;
- усиление изучения особенностей обучения детей с ОВЗ (в университете нужен переводчик для инвалидов по слуху);
- продолжение сотрудничества с образовательными организациями;

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

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

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

Основные выводы и рекомендации по результатам опроса работодателей

Результаты анкетирования работодателей показали, что общая удовлетворенность различными сторонами образовательного процесса по образовательной программе направления подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) профилю Физическая культура. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта находится на достаточно высоком уровне, что подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей. Однако в организации образовательного процесса по образовательной программе имеются аспекты, требующие улучшения и корректировок.

Положительным фактом является то, что результаты опроса позволяют сделать вывод о достаточно высоком уровне теоретической и практической подготовки также желание работать в сфере образования.

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. Менеджмент в сфере физической культуры и спорта и организация образовательного процесса, в том числе организация практик;
- 3) качество преподавания;
- 4) инфраструктура и оснащенность образовательного процесса учебным оборудованием;
- 5) использование информационных технологий в образовательном процессе.

Результаты опроса свидетельствуют, что значительная часть работодателей, участвующих в оценке удовлетворенности качеством образовательной деятельности в МГПУ полностью удовлетворены организацией и проведением производственной практики.

Значительная часть работодателей высоко оценивают сопровождение учебного процесса по таким критериям, как материально-техническое оснащение учебного процесса в университете, использование информационных технологий в образовательном процессе.

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

1. Совершенствование системы практической подготовки.

2. Обновление содержания образовательной программы, проектирование и разработка основных образовательных программ с учетом потребностей работодателей и перспективных направлений развития общего и профессионального образования.

3. Продолжить работу по применению практико-ориентированных и личностно-ориентированных технологий при реализации образовательного процесса, привлечению работодателей к участию в разработке и обновлении образовательной программы, экспертизе оценочных средств, к проведению государственной итоговой аттестации и включению в образовательные программы университета элективных дисциплин и дисциплин по выбору, направленных на углубленную подготовку в области работы с детьми с ОВЗ, на овладение воспитательными технологиями.

4. Продолжить работу по совершенствованию условий организации обучения студентов, привлечению студентов 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.

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

Руководитель образовательной программы

М.Ю. Трескин

И.о. заведующего кафедрой физического воспитания и спортивных дисциплин

Н.А. Паршина

Декан факультета физической культуры

С.В. Бакулин