

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Нижегородский государственный
педагогический университет имени Козьмы Минина"

УТВЕРЖДЕН

от «__» _____ 202__ г. № _____

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ О РЕЗУЛЬТАТАХ АНКЕТИРОВАНИЯ

Объект исследования:

05.03.02 Рекреационная география и туризм

Введение

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина провёл анкетирование представителей предприятий-работодателей о качестве подготовки обучающихся в период с 04.06.2026 по 30.06.2026 в форме онлайн-опроса в рамках регулярной внутренней оценки качества реализации образовательной программы «05.03.02 Рекреационная география и туризм».

Целью данного опроса является получение максимально объективной информации о качестве подготовки выпускников, которое может быть диагностировано в рамках прохождения обучающимися учебных и производственных практик, а также при их дальнейшем трудоустройстве.

Задачи анкетирования включали получение обратной связи от работодателей о подготовленности выпускников вуза к требованиям рынка труда; оценку соответствия профессиональных навыков и знаний выпускников образовательной программы запросам работодателей; идентификацию сильных и слабых сторон образовательной программы с точки зрения работодателей; повышение качества образования с учётом потребностей рынка труда.

Для достижения поставленных целей была использована анкета, содержащая 31 вопрос. В ходе анкетирования работодатели оценивали следующие аспекты образовательных программ: соответствие теоретических знаний практическим потребностям; уровень подготовки студентов по ключевым компетенциям; возможность трудоустройства выпускников; инновационность учебных программ; эффективность взаимодействия между вузами и работодателями.

Анкетирование проводилось анонимно, что позволило получить максимально объективные данные. Результаты анкетирования носят обобщённый характер и позволяют выявить ключевые потребности и требования работодателей к квалификации выпускников, а также оценить уровень соответствия образовательной программы этим требованиям. Полученные данные предоставляют ценную информацию для оптимизации учебного процесса, адаптации программ подготовки к требованиям рынка труда и повышения качества подготовки студентов.

1. Ключевые результаты

1.1. Максимальная удовлетворённость сотрудничеством

- Все респонденты (100%) поставили 10 из 10 за удовлетворённость взаимодействием с университетом.
- Качество образовательной программы оценено в среднем на 8,75 (от 8 до 10).

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **10**.

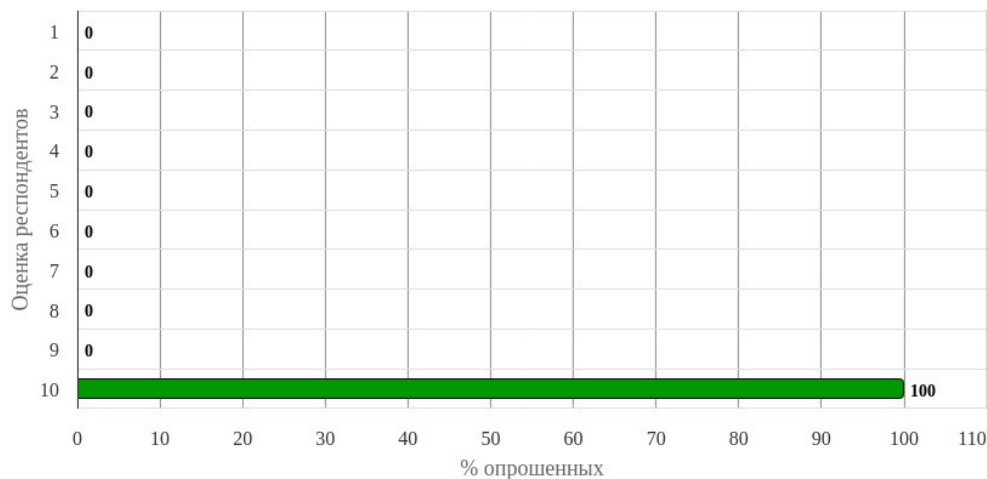
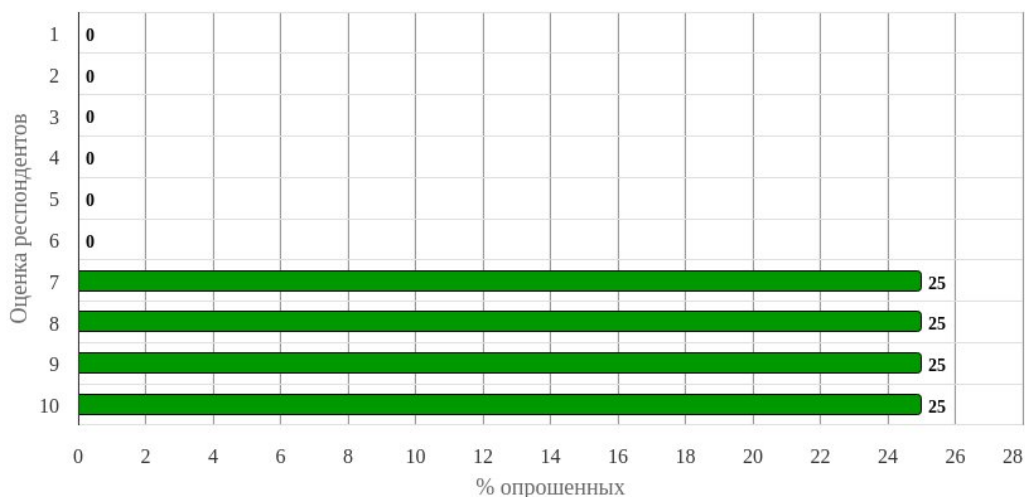


Рисунок 1 - Распределение оценок на вопрос:
«Насколько Вы удовлетворены сотрудничеством с НГПУ им. Козьмы Минина? (1 – min, 10 – max)»

1.2. Теоретическая и практическая подготовка

- Теория – средняя оценка 8,75, при этом 100% респондентов считают её сильной стороной.
- Практика – средняя оценка 8,5, однако 75% работодателей указали недостаточный уровень практической подготовки как основной недостаток (лишь 50% отметили её как сильную сторону).

Средняя оценка ответивших на вопрос равна **8.5**.



**Рисунок 2 - Распределение оценок на вопрос:
«Оцените уровень практической подготовки выпускников Мининского университета
по 10 балльной шкале (от 1 – наименьшего до 10 – наибольшего)»**

1.3. Оценка компетенций выпускников

Средние баллы по 10-балльной шкале:

- Производственная дисциплина – 9,5
- Эксплуатация оборудования и обработка информации – по 9,5
- Актуальность знаний – 9,25, работоспособность – 9,25
- Решение профессиональных задач – 9,0, исследовательские навыки – 9,0, саморазвитие – 9,0, коммуникации – 9,0, оперативность погружения – 9,0
- Организация проектной деятельности – 8,25, руководство командой – 8,5 (самые низкие оценки).

1.4. Требования работодателей и востребованные направления

- Основные требования: профессиональные компетенции (100%), исполнительская дисциплина, инициатива и коммуникабельность (по 75%).
- Наиболее востребованы направления: «География» (100%), «Туризм» (100%), «Экология» (50%); также отмечены менеджмент, дизайн и др.
- 75% респондентов планируют нанимать выпускников в будущем, 25% затруднились.

1.5. Сильные стороны и основные недостатки

- Сильные стороны: высокий уровень теоретической подготовки – 100%; соответствие профессиональному стандарту и практическая подготовка – по 50%; остальные качества (дисциплина, желание работать, саморазвитие) – по 25%.
- Главный недостаток: недостаточный уровень практической подготовки (75%).



**Рисунок 3 - Распределение ответов на вопрос:
«Укажите сильные стороны подготовки выпускников Мининского университета (можно выбрать несколько вариантов ответов)»**

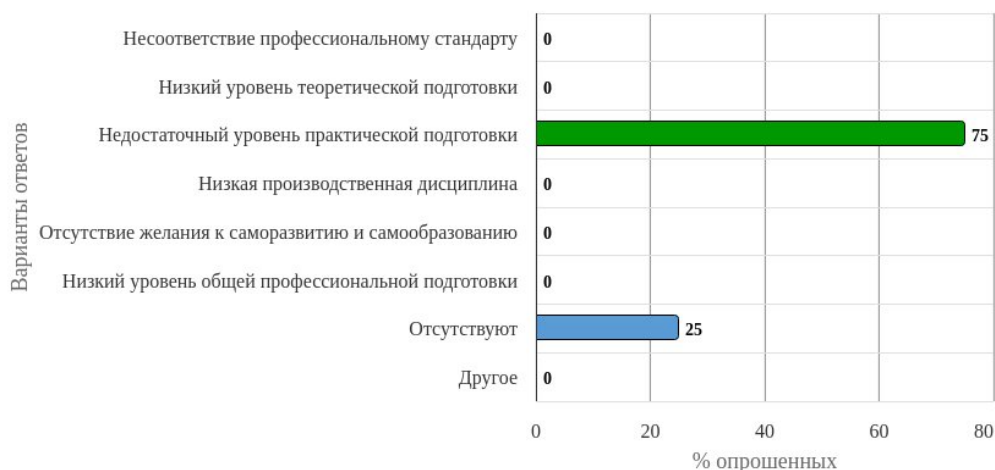


Рисунок 4 - Распределение ответов на вопрос:
**«Укажите основные недостатки в подготовке выпускников Мининского университета
 (можно выбрать несколько вариантов ответов)»**

1.6. Направления сотрудничества

Работодатели заинтересованы в:

- Участии в учебном процессе, проектной деятельности и организации практик – по 75%;
- Участии в защитах ВКР, разработке образовательных программ и научных исследованиях – по 50%;
- Целевом обучении – 25%.

2. Основные выводы

1. **Абсолютное доверие к университету:** все работодатели максимально удовлетворены сотрудничеством с вузом (10 из 10).
2. **Высокий уровень теоретической подготовки:** 100% респондентов считают её сильной стороной, однако практическая подготовка признана главным недостатком (75%).
3. **Компетенции в целом высоки, но есть зоны для улучшения:** наиболее высокие баллы получены за дисциплину и технические навыки (9,5), тогда как управление проектами и руководство командой оценены ниже (8,25–8,5).
4. **Работодатели готовы к активному взаимодействию:** большинство хотят участвовать в учебном процессе, проектной деятельности и организации практик, что позволяет интегрировать реальные задачи в обучение.
5. **Приоритетные направления:** география, туризм и экология.

3. Рекомендации

1. **Существенно усилить практическую составляющую:** увеличить объём практик, стажировок и мастер-классов от работодателей; внедрить в учебные планы кейсы и проекты по заказам предприятий.
2. **Развивать управленческие и командные навыки:** включить тренинги по проектной деятельности, лидерству и организации работы коллектива, так как эти компетенции получили самые низкие оценки.
3. **Активно привлекать работодателей к образовательному процессу:** использовать их готовность участвовать в лекциях, семинарах, разработке программ и проведении практик.
4. **Совершенствовать материально-техническую базу для полевых исследований** – это повысит качество практической подготовки и междисциплинарных проектов.
5. **Регулярно проводить опросы с большей выборкой** для получения более детальной обратной связи и отслеживания динамики.