

ОЦЕНКА РАБОТОДАТЕЛЯМИ ВОСТРЕБОВАННОСТИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ БАКАЛАВРОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

Л.В. Филонов

Аннотация. Актуальность данной работы обусловлена востребованностью в отрасли физической культуры и спорта бакалавров, способных качественно выполнять целевые показатели стратегий и федеральных программ. Целью статьи является оценка работодателями отрасли физической культуры и спорта востребованности универсальных компетенций в профессиональной деятельности бакалавров направления подготовки 49.03.01 «Физическая культура». Для организации исследования применялись методы анкетирования и групповой экспертной оценки. Проведен теоретический анализ оценки работодателями качества образовательной деятельности и уровня подготовки выпускников в университетах России; способов взаимодействия образовательных организаций высшего образования с представителями предприятий и организаций в России и в западных странах. Теоретический анализ взаимодействия образовательных организаций с работодателями, проведенный в статье, позволит факультетам модернизировать собственную модель взаимодействия с организациями отрасли физической культуры и спорта. Результаты анкетирования станут импульсом для доработки рабочих программ дисциплин для повышения уровня сформированности универсальных компетенций будущих бакалавров физической культуры. Эффективными способами взаимодействия работодателей и образовательных организаций высшего образования считаются дни открытых дверей; ярмарки вакансий; производственная практика; экскурсии к работодателям; совместные мероприятия, на которых студенты участвуют в тренингах, мастер-классах, разбирают кейсы от предприятий и организаций, создают идеи и прорабатывают проекты для решения конкретных проблемных ситуаций в интересах работодателей.

Ключевые слова: востребованность универсальных компетенций, бакалавры физической культуры, работодатели отрасли физической культуры и спорта.

Для цитирования: Филонов Л.В. Оценка работодателями востребованности универсальных компетенций бакалавров физической культуры // Преподаватель XXI век. 2024. № 1. Часть 1. С. 231–244. DOI: 10.31862/2073-9613-2024-1-231-244

231

© Филонов Л.В., 2024



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

EMPLOYERS ASSESSMENT OF THE DEMAND FOR UNIVERSAL COMPETENCIES AMONG BACHELORS OF PHYSICAL CULTURE

L.V. Filonov

Abstract. *The relevance of this work is due to the demand in the field of physical education and sport for bachelors who are able to qualitatively meet the targets of strategies and federal programs. The article is aimed at assessing the employers' demand for universal competencies in the professional activity of bachelors of training direction 49.03.01 "Physical Culture". For the organization of the research the methods of questionnaire and group expert assessment were used. Theoretical analysis of employers' assessment of the quality of educational activities and the level of training of graduates in Russian universities; ways of interaction of educational organizations of higher education with representatives of enterprises and organizations in Russia and in Western countries was carried out. Theoretical analysis of interaction of educational organizations with employers, conducted in the article, will allow faculties to modernize their own model of interaction with organizations of physical culture and sports industry. The results of the questionnaire survey will become an impetus for finalizing the working programs of disciplines to improve the level of formation of universal competencies of future bachelors of physical education. Effective ways of interaction between employers and educational organizations of higher education are considered to be open days; job fairs; industrial practice; excursions to employers; joint events, where students participate in trainings, master classes, analyze cases from enterprises and organizations, create ideas and work out projects to solve specific problem situations in the interests of employers.*

Keywords: *the demand for universal competencies, bachelors of physical culture, employers in the field of physical culture and sports.*

Cite as: Filonov L.V. Employers Assessment of the Demand for Universal Competencies Among Bachelors of Physical Culture. *Prepodavatel XXI vek. Russian Journal of Education*, 2024, No. 1, part 1, pp. 231–244. DOI: 10.31862/2073-9613-2024-1-231-244

Формирование универсальных компетенций будущих бакалавров физической культуры и как итог уровень сформированности этих компетенций является актуальным вопросом при подготовке кадров для отрасли физической культуры и спорта (ФКиС). «Стратегия развития физической культуры и спорта» (распоряжение правительства Российской Федерации от 24 ноября 2020 года № 3081-р) ставит перед работниками отрасли ФКиС серьезные задачи и требует выполнения целевых показателей. Например, к 2030 году доля граждан, занимающихся физической культурой и спортом, должна быть 70%, а доля граждан с ограниченными возможностями — 30% [1]. Одной из задач федерального проекта «Спорт — норма жизни» является «повышение качества жизни россиян через физическую активность и формирование культуры спортивной жизни» [2]. Анализ деятельности Министерства спорта Нижегородской области показал, что одним из способов достижения целевых показателей является проектный метод, благодаря которому проводится серия физкультурно-массовых, спортивных проектов. По итогам 2022 года Министерством спорта Нижегородской области было проведено 1128 официальных спортивных и физкультурных

мероприятий (из них 169 всероссийских и 5 международных) [3]. От сотрудников отрасли ФКиС для организации и проведения подобных мероприятий требуется высокий уровень сформированности критического мышления и анализа информации, умение разрабатывать и внедрять проекты в текущих условиях, создавать вокруг себя команду единомышленников, осваивать новые знания, уметь коммуницировать с коллегами, прямыми начальниками, руководством департаментов физической культуры и Министерства спорта Нижегородской области. Федеральный государственный образовательный стандарт 3++ (ФГОС 3++) направления подготовки 49.03.01 «Физическая культура» регламентирует формирование универсальных компетенций (системное и критическое мышление (УК-1); разработка и реализация проектов (УК-2); командная работа и лидерство (УК-3), коммуникация (УК-4), межкультурное взаимодействие (УК-5), самоорганизация и саморазвитие (УК-6, УК-7) и др.) у будущих бакалавров физической культуры [4]. Согласно подпункту 4.6.2 ФГОС 3++ образовательная организация высшего образования обязана проводить внутреннюю оценку качества образовательной деятельности и подготовки будущих бакалавров с привлечением работодателей [там же]. Участие работодателей отрасли ФКиС является необходимым при аккредитации образовательных организаций высшего образования, разработке рабочих программ дисциплин, проведении производственных практик, оценке качества образовательных результатов у выпускников. В наших исследованиях мы рассматриваем формирование универсальных компетенций будущих бакалавров физической культуры с применением активных методов обучения и средств цифровых технологий [5–9]. Высокий уровень сформированности универсальных компетенций бакалавров физической культуры помогает при трудоустройстве, продуктивном выполнении работы в команде и творческом решении профессиональных задач, построении успешной карьеры [10].

Рассмотрим теоретический анализ научно-педагогической литературы по вопросу взаимодействия образовательных организаций высшего образования с работодателями и оценке работодателями выпускников (их знаний, умений и опыта). В Пензенской области исследование показало, что работодателям неважно, обладает выпускник дипломом бакалавра или специалиста (93,3% опрошенных). Наиболее важными работодателями выделили личностные качества молодого специалиста, инициативу и творческий подход к решению поставленных задач, практические знания согласно направлению подготовки, способности выпускника осваивать новые знания [11]. В научной статье Е.В. Беришевой «Проведение процедуры оценки качества образовательной деятельности обучающимися, научно-педагогическими работниками и работодателями» отражены результаты анкетирования работодателей в г. Волгограде. Результаты анкетирования показали, что работодатели не принимают активного участия в Волгоградском государственном техническом университете в разработке оценочных материалов, учебных курсов. Удовлетворены качеством подготовки выпускников только 34,6% опрошенных. Позитивными результатами анкетирования считается участие работодателей в государственной аттестационной комиссии, приеме обучающихся на производственную практику и их трудоустройство, а также участие в мастер-кассах для студентов [12]. В Гжельском государственном университете студенты очной формы принимают участие в проекте «Профстажировка 2.0». На этом мероприятии обучающиеся участвуют в тренингах, решают кейсы от работодателей, предлагают идеи для социальных, бизнес

и научных проектов, решающих реальные проблемные ситуации предприятий и организаций. У лучших студентов есть возможность получить приглашение на стажировку на предприятие или в организацию [13].

В рамках проекта «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов», который был реализован в Удмуртском государственном университете, были опрошены 192 представителя организаций при помощи онлайн-анкетирования. Итогами данного исследования стало понимание, что представители организаций не удовлетворены качеством подготовки молодых специалистов; существует формальное, а не системное сотрудничество работодателей с образовательной организацией высшего образования; наблюдается низкий уровень вовлеченности организаций в финансирование современных технологий и подготовку будущих бакалавров. Определяющими критериями при подборе персонала оказались владение профессиональными навыками (53,1% опрошенных); умение осваивать новые знания и переквалификация (46,4%); взаимодействие в коллективе, творческое решение поставленных задач (43,8%) [14].

В исследовании, которое проводилось в Челябинском государственном университете, работодатели высоко оценивают качество подготовки специалистов и адаптацию выпускников на рынке труда [15]. Анализ анкетирования представителей 55 предприятий с Дальнего Востока показал, что работодатели больше доверяют выпускникам специалитета и магистратуры (62% опрошенных); очное обучение является приоритетным для 52% опрошенных; оценки в дипломе не коррелируют с работой на предприятии (50% опрошенных). В данном исследовании для руководителя предприятия важно, чтобы нанимаемый сотрудник был трудолюбивым, имел мотивацию к профессиональной деятельности, желание саморазвиваться, инициативность, коммуникативные навыки [16]. Актуальным оказалось исследование, проведенное в Ростовской области, которое включало оценку удовлетворенности работодателей профессиональными навыками и личностно-деловыми качествами выпускников образовательных организаций высшего образования. Материалы экспертного опроса (23 респондента от крупных предприятий Ростовской области) показали неудовлетворенность работодателей уровнем практической подготовки, несоответствием практических знаний занимаемой должности, умением применять теоретические и практические знания в профессиональной деятельности, актуальностью современных образовательных программ [17].

В научной статье В.Б. Золотарева «Требование работодателей — основной ориентир для формирования профессионально компетентного специалиста» освещены вопросы снижения практических часов в рабочих программах дисциплин бакалавриата и повышенными запросами работодателей к уровню практической подготовленности выпускников, отсутствия закрепленного в Федеральном законе № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» формата взаимодействия образовательных организаций высшего образования и работодателей (предприятий и организаций). Автор данной статьи предлагает включить работодателя в образовательный процесс в рамках вариативной части основной профессиональной образовательной программы [18]. Согласно социологическому исследованию, проведенному Центром социально-политических исследований ЮФУ, были определены характеристики, которые помогают выполнять профессиональные обязанности, а именно: инициативность, готовность и желание учиться, целеустремленность, ответственность,

коммуникабельность и умение работать в команде [19]. Теоретический анализ проведенных исследований показывает, что представители работодателей со всей России наряду с профессиональными знаниями считают определяющими способности осваивать новые знания, умение взаимодействовать в коллективе, творчески подходить к решению поставленных задач. Образовательным организациям высшего образования стоит уделить внимание балансу теоретических и практических знаний.

Современные реалии 2020 года (эпидемия COVID-19) продемонстрировали, что события в мировом пространстве могут кардинально изменить образовательный процесс. Тектонические усилия научно-педагогического состава образовательных организаций высшего образования позволили выдержать сложные дистанционные образовательные периоды. Рассмотрим, как работодатели оценивают дистанционное образование. В работе Д.В. Космина «Оценка дистанционного образования в триаде «студент — преподаватель — работодатель» представлены данные экспериментального исследования, в котором приняли участие представители 48 работодателей из Венгрии и 37 из России. Большинство представителей организаций и предприятий высказались за традиционную очную форму обучения, они отрицательно отнеслись к базовому дистанционному образованию и отметили, что получение качественного образования в онлайн-формате невозможно [20].

Критическую оценку взаимодействия образовательных организаций высшего образования и работодателей дает О.Ю. Христинич и В.М. Смоленцев в работе «Функции высшего образования и качество подготовки выпускников в оценке работодателей». Авторы отмечают, что для абитуриентов важно поступление в университет без привязки к выбранной специальности, т. к. это приводит к низкой мотивации в последующем обучении; современный рынок труда предлагает ряд профессий, которые не требуют профессиональных знаний, а лишь наличие высшего образования и развитых коммуникационных навыков, умение работать в команде; региональным предприятиям требуются выпускники с хорошим уровнем теоретической и практической подготовки [21].

Возможными причинами низкого уровня взаимодействия работодателей с университетским сообществом мы видим в ограниченности финансовых ресурсов работодателя, отсутствии в университете ресурсов для организации эффективного взаимодействия с представителями организаций региона, обоюдном отсутствии желания находить новые «точки соприкосновения» между университетом и работодателями, т. к. ФГОС определяет требования к формированию рабочих программ дисциплин и компетенциям, а требования работодателей к выпускникам меняются достаточно быстро.

Рассмотрим зарубежный опыт взаимодействия образовательных организаций высшего образования с работодателями и их оценку качества подготовки выпускников. В Алматинском технологическом университете проведенное анкетирование работодателей показало, что 78% работодателей участвуют в программе по трудоустройству выпускников и 97% опрошенных считают качество подготовки выпускников «выше среднего» и «хорошее» [22]. В.В. Бойцов, Г.С. Жетесова, С.К. Абдибекова в своей работе «Анализ зарубежного опыта по разработке и оценке образовательных программ при взаимодействии с работодателями» предлагают рассмотреть модульное обучение как гибкую образовательную структуру, позволяющую максимально быстро и эффективно внести в образовательный процесс изменения, которые требует современная экономическая ситуация и работодатели [23]. В Европейских странах работодатели

активно принимают участие в составлении и аккредитации образовательных программ. В Ирландии образовательными стандартами и вопросами качества образования занимается «Агентство качества и обеспечения квалификации» [24]. В Латвии созданы 12 секторов, соответствующих направлениям подготовки (туризм, химическая промышленность, металлообработка и др.), в которые входят представители организаций, предприятий и университетов страны [25]. В Германии в организации, которые отвечают за разработку и внедрение образовательных стандартов, включены отраслевые министерства, Министерство образования и науки, работодатели, профсоюзы [26]. Великобритания старается ежегодно реагировать на изменения на рынке труда, выпуская документ «Заявления о требованиях к квалификациям высшего образования». Данный документ разрабатывается университетским сообществом совместно с представителями работодателей, профессиональных организаций и государственных структур [27]. Соединенные штаты Америки пошли по пути оценки университетов, используя как собственную внутреннюю оценку образовательных программ, так и внешнюю оценку, например, при участии профессиональных общественных ассоциаций юристов, медиков, инженеров и др. [28]. Анализ взаимодействия работодателей и образовательных организаций в западных странах показал, что там применяется модульное обучение, создаются организации для своевременного контроля и реакции на изменения в экономике и обществе, которые требуют коррекции профессиональных образовательных программ и рабочих программ дисциплин, обеспечиваются условия для прозрачного внутреннего и внешнего контроля качества образовательной деятельности.

В научной статье И.Ю. Тархановой «Универсальные компетенции выпускников университета: взгляд работодателей» приведены результаты опроса в форме интервью представителей кадровых служб из сфер строительства, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, образования, туризма, культуры и др. Наибольшую оценку по значимости получили следующие универсальные компетенции: системное и критическое мышление» (8,0 по 10-ти балльной шкале), коммуникация (7,7 балла), самоорганизация и самообразование (7,6 балла), командная работа и лидерство (7,5 балла). В свою очередь уровень сформированности универсальных компетенций по оценке работодателей ниже среднего и недостаточен для качественного выполнения профессиональных функций. Рассмотрим подробнее оценку уровня сформированности универсальных компетенций выпускников от работодателей: системное и критическое мышление (4,6 балла по 10-ти балльной шкале), разработка и реализация проектов (3,9 балла), командная работа и лидерство (4,8 балла), коммуникация (4,8 балла), межкультурное взаимодействие (4,2 балла), самоорганизация и самообразование (4,4 балла), безопасность и жизнедеятельность (4,6 балла). Мы видим практически двукратную разницу между значимостью для работодателей универсальных компетенций и реальным уровнем их сформированности у выпускников [29].

В современном высшем образовании ключевым считается компетентностный подход. Переход от квалификационной модели обучения к компетентностной требует от образовательной организации не только формирования у будущего бакалавра знаний, умений и навыков, но и способности к адаптации в профессии, выстраивании коммуникаций на рабочем месте в условиях неопределенности, в решении нестандартных профессиональных задач. По мнению А.В. Хуторского, компетентностный подход

характеризуется освоением будущими бакалаврами на высоком уровне знаний и получением умений и навыков для профессиональной деятельности, быстрой социализацией в профессии и карьерного роста [30]. При компетентностном подходе происходит основная ориентация на образовательный результат: формирование профессиональных, общепрофессиональных и универсальных компетенций [31]. В ходе нашего исследования, наряду с компетентностным подходом, применялся квалиметрический подход (метод анкетирования и групповой экспертной оценки). В разработанной нами анкете были представлены вопросы для оценки работодателями востребованности универсальных компетенций и выделения приоритетных универсальных компетенций бакалавров физической культуры для работы в отрасли ФКиС. Метод групповой экспертной оценки является аналитическим методом и трактуется как экспертиза. В нашем исследовании экспертиза считается состоявшейся, т. к. коэффициент вариации не превышал 12% ($v < 15\%$). Работодатели проходили анкетирование дистанционно, используя ссылку на Google форму.

Автором данной статьи, который является сотрудником факультета физической культуры и спорта ННГУ им. Н.И. Лобачевского, проведено онлайн-анкетирование работодателей отрасли физической культуры и спорта Нижнего Новгорода и Нижегородской области. В онлайн-анкетировании приняли участие представители Министерства спорта Нижегородской области, департамента физической культуры и спорта при администрации г. Нижнего Новгорода, руководящий состав спортивных федераций, профессиональных спортивных клубов, физкультурно-оздоровительных комплексов и спортивных школ (39 работодателей). Респондентам были предложены варианты ответов по 5-ти балльной шкале, где 1 балл — совершенно не важно, 2 балла — не важно, 3 балла — скорее важно, чем не важно, 4 балла — важно, 5 баллов — очень важно. На вопрос «Насколько для вас важен уровень развития универсальных компетенций ваших сотрудников?» 63% респондентов поставили 5 баллов, 23% — 4 балла, 16% — 3 балла. На вопрос «Насколько для вас важна способность к критическому и системному мышлению в профессиональной деятельности?» (УК-1) 58% представителей организаций оценили в 5 баллов, 42% — в 4 балла. В следующем вопросе «Насколько для Вас важна способность ваших сотрудников создавать и реализовывать проекты в сфере физической культуры и спорта?» (УК-2) 52% респондентов оценили в 5 баллов, 38% — в 4 балла, 10% — в 3 балла. В вопросе «Насколько для вас важна способность сотрудников к эффективной командной работе в профессиональной деятельности?» (УК-3) ответы распределились следующим образом: 89% поставили 5 баллов, 8% — 4 балла, 4% — 3 балла. На вопрос «Насколько для вас важна способность сотрудников к самообразованию в профессиональной деятельности?» (УК-6) 73% представителей организаций поставили 5 баллов, 15% — 4 балла, 12% — 3 балла. В вопросе «Насколько для вас важна способность сотрудников поддерживать здоровый образ жизни для эффективной профессиональной деятельности?» (УК-7) 62% опрошенных оценили в 5 баллов, 23% — 4 балла, 12% — 3 балла, 3% — 2 балла.

Анализ полученных данных онлайн-анкетирования свидетельствует о том, что в отрасли ФКиС востребованы бакалавры со сформированными универсальными компетенциями. Распределим универсальные компетенции по процентному соотношению ответов «важно» (4 балла) и очень важно (5 баллов): критическое и системное

мышление (УК-1) 100% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»; умение эффективно работать в команде (УК-3) 97% респондентов выбрали ответ «важно» и «очень важно»; создавать и реализовывать проекты (УК-2) 90% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»; способность сотрудника к самообразованию (УК-6) выбрали ответ «важно» и «очень важно» 88% опрошенных; способность поддерживать здоровый образ жизни для эффективной профессиональной деятельности (УК-7) 85% представителей отрасли ФКиС ответили «важно» и «очень важно». Мы видим, что первые три места занимают универсальные компетенции, которые требуются для эффективной профессиональной деятельности в отрасли ФКиС, а также для формулировки существующих проблем, предложения решений и их реализации в сплоченной команде специалистов в области физической культуры и спорта.

Существует объективная ситуация, когда мероприятия, которые проводят университеты с участием работодателей в большей степени выгодны только образовательным организациям. На наш взгляд, важно создать систему взаимовыгодного партнерства между образовательными организациями высшего образования и работодателями, которая не ограничивалась бы только производственной практикой и участием работодателей в государственной аттестационной комиссии. Например, можно организовывать дни открытых дверей, мастер-классы, экскурсии на предприятия и в организации; фестивали, на которых будущие бакалавры будут разбирать кейсы от работодателей, предлагать идеи и разрабатывать проекты для решения реальных проблемных ситуаций, предложенных работодателями. Анализ результатов онлайн-анкетирования работодателей отрасли ФКиС показал востребованность универсальных компетенций для бакалавров, работающих в отрасли ФКиС (86% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»). Для работодателей отрасли физической культуры и спорта важна сформированность универсальных компетенций у бакалавров физической культуры: способность к системному поиску и анализу информации, критическому мышлению (УК-1, 100% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»); наличие знаний и навыков в разработке проектов (УК-2, 90% респондентов ответили «важно» и «очень важно»); умение эффективно работать в команде (УК-3, 93% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»); способность к самоорганизации и саморазвитию (УК-6, 88% респондентов ответили «важно» и «очень важно»); поддержание здорового образа жизни для эффективной профессиональной деятельности (УК-7, 85% опрошенных ответили «важно» и «очень важно»). Изучение мнения работодателей о востребованности универсальных компетенций бакалавров физической культуры актуально и требует исследования на регулярной основе.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стратегия развития физической культуры до 2030 года. Распоряжение правительства Российской Федерации от 24 ноября 2020 года № 3081-п. URL: <http://static.government.ru/media/files/Rr4JTrKdQ5nANTR1Oj29BM7zJBHXM05d.pdf> (дата обращения: 01.07.2023).
2. Федеральный проект «Спорт — норма жизни». URL: <https://normasport.ru/about/> (дата обращения: 02.07.2023).
3. Министерство спорта Нижегородской области подвело итоги работы за 2022 год. URL: <https://www.niann.ru/?id=590866> (дата обращения: 01.07.2023).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования — бакалаврат по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/490301_B_3_15062021.pdf (дата обращения: 02.07.2023).
5. *Филонов, Л.В., Кручинина, Г.А.* Оценка когнитивного компонента универсальных компетенций будущих бакалавров физической культуры в условиях цифровизации образования // Гуманитарные науки и образование. 2021. Т. 12. № 4 (48). С. 106–110.
6. *Филонов, Л.В., Кручинина, Г.А.* Формирование универсальных компетенций будущих бакалавров физической культуры в системе профильных дисциплин с применением цифровых технологий // Преподаватель XXI век. 2022. № 3–1. С. 200–214.
7. *Кручинин, М.В., Кручинина, Г.А., Петрукович, Л.А.* Применение цифровых технологий обучения в высшей школе: проблемы и перспективы, SWOT-анализ // Казанский педагогический журнал. 2020. № 3 (140). С. 64–75. U
8. *Кручинина, Г.А., Филонов, Л.В.* Оценка будущими бакалаврами направления подготовки «Физическая культура» сформированности универсальных компетенций // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8. № 4.
9. *Кручинина, Г.А., Седов, Д.С.* Обучение будущих бакалавров направления подготовки «Физическая культура» с применением цифровых технологий и метода проектов // Преподаватель XXI век. 2020. № 4–1. С. 235–246.
10. *Volyunkina, N.V., Kartashova, V.N., Arkhangelskaya, N.N.* “Soft skills” Development During Foreign Language Education of Bachelors in Sports and Fitness // Perspectives of Science and Education. 2022. No. 4 (58). P. 115–127.
11. *Алешечкин, Ю.Е.* Оценка работодателями двухуровневой системы высшего образования в Пензенской области // Аспирант. 2019. № 4 (46). С. 11–14.
12. *Беришева, Е.Д.* Проведение процедуры оценки качества образовательной деятельности обучающихся, научно-педагогическими работниками и работодателями // Актуальные вопросы профессионального образования. 2019. № 3 (16). С. 30–34.
13. *Позднякова, И.Р.* Оценка качества высшего образования работодателями // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2021. № 1 (154). С. 47–50.
14. *Богуславский, М.В.* Роль и место регионального университета в системе подготовки кадров в оценках работодателей / М.В. Богуславский, Н.С. Ладыжец, О.В. Санникова, Е.В. Неборский // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 12. С. 45–56.
15. *Елисеева, Е.Н.* Удовлетворенность потребителей образовательных услуг в оценках работодателей и выпускников // Электронный научный журнал. 2016. № 9 (12). С. 212–215.
16. *Лантева, Е.П., Бут, И.В., Джафарова, Э.Э.* Качество подготовки выпускников ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз» в оценке работодателей // Recent Socio-Economic Problems of Development of Labor Relations: Materials of the V International Scientific Conference. Prague, 2019. С. 15–21.
17. *Залевская, А.А.* Профессионально-квалификационный потенциал молодежи Ростовской области в оценках работодателей (по материалам экспертного опроса) // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2021. Т. 14. № 4. С. 45–52.

18. *Золотарев, В.Б.* Требование работодателей — основной ориентир для формирования профессионально компетентного специалиста // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2015. № 3. С. 90–97.
19. *Месхи, Б.Ч.* Проблемы и парадоксы трудоустройства студенческой молодежи в оценках работодателей (по итогам социологического исследования) / Б.Ч. Месхи, В.И. Филоненко, Л.С. Скачкова, Ю.В. Филоненко // Власть. 2017. Т. 25. № 10. С. 83–90.
20. *Косьмина, Д.В.* Оценка дистанционного образования в триаде «студент — преподаватель — работодатель» // Непрерывное образование: XXI век. 2021. № 4 (36). С. 87–96.
21. *Христич, О.Ю., Смоленцев, В.М.* Функции высшего образования и качество подготовки выпускников в оценке работодателей // Математическое моделирование и информационные технологии при исследовании явлений и процессов в различных сферах деятельности: сборник материалов II Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов. Краснодар: Новация, 2022. С. 341–347.
22. *Скарьдова, В.Б., Григорьева, О.В.* Анализ и оценка качества подготовки выпускников на основе анкетного опроса работодателей // Вестник Алматинского технологического университета. 2017. № 4. С. 118–120.
23. *Бойцов, Б.В., Жетесова, Г.С., Абдибекова, С.К.* Анализ зарубежного опыта по разработке и оценке образовательных программ при взаимодействии с работодателями // Качество и жизнь. 2019. № 2 (22).
24. *Altonji, J., Zhong, L.* The Labor Market Returns to Advanced Degrees // Journal of Labor Economics. 2021. Vol. 39. No. 2. P. 303–360.
25. *Bonnard, C.* What Employability for Higher Education Students? // Journal of Education and Work. 2020. Vol. 33. No. 5–6. P. 425–445.
26. *Baert, S.* Student Work, Educational Achievement and Later Employment: A Dynamic Approach. IZA Discussion Paper Series No. 11127 / S. Baert, B. Neyt, E. Omev, D. Verhaest. Bonn: Institute for the Study of Labor, 2017.
27. *Kim, S., Klager, C., Schneider, B.* The Effects of Alignment of Educational Expectations and Occupational Aspirations on Labor Market Outcomes: Evidence from NLSY79 // The Journal of Higher Education. 2019. Vol. 90. No. 6. P. 992–1015.
28. *Nilsson, B.* The School-to-Work Transition in Developing Countries // The Journal of Development Studies. 2019. Vol. 55. No. 5. P. 745–764.
29. *Тарханова, И.Ю.* Универсальные компетенции выпускников университета: взгляд работодателей // Педагогика и психология современного образования: теория и практика: материалы 73-й научно-практической конференции / под ред. Л.В. Байбородовой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2019. С. 10–15.
30. *Хуторской, А.В.* Педагогика: педагогика как практика, педагогика как искусство, педагогика как инженерия, педагогика как наука, педагогика как учебный предмет. СПб.: Питер, 2019. 608 с.
31. *Троянская, С.Л.* Основы компетентного подхода в высшем образовании: учебное пособие. Ижевск: Удмуртский университет, 2016. 176 с.

REFERENCES

1. *Strategiya razvitiya fizicheskoy kultury do 2030 goda. Rasporyazhenie pravitelstva Rossijskoj Federacii ot 24 noyabrya 2020 goda № 3081-r* [Strategy for the Development of Physical Culture Until 2030. Decree of the Government of the Russian Federation dated November 24, 2020 No. 3081-R]. Available at: <http://static.government.ru/media/files/Rr4JTrKDQ5nANTR1Oj29BM7zJBHXM05d.pdf> (accessed: 01.07.2023). (in Russ.)
2. *Federalnyj proekt “Sport — norma zhizni”* [Federal Project “Sport is the Norm of Life”]. Available at: <https://normasport.ru/about/> (accessed: 02.07.2023). (in Russ.)
3. *Ministerstvo sporta Nizhegorodskoj oblasti podvelo itogi raboty za 2022 god* [The Ministry of Sports of the Nizhny Novgorod Region Summed up the Results of Work for 2022]. Available at: <https://www.niann.ru/?id=590866> (accessed: 01.07.2023). (in Russ.)
4. *Federalnyj gosudarstvennyj obrazovatelnyj standart vysshego obrazovaniya — bakalavrat po napravleniyu podgotovki 49.03.01 Fizicheskaya kultura* [Federal State Educational Standard of Higher Education — Bachelor’s Degree in the Field of Training 49.03.01 Physical Education]. Available at: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/490301_B_3_15062021.pdf (accessed: 02.07.2023). (in Russ.)
5. Filonov, L.V., Kruchinina, G.A. Ocenka kognitivnogo komponenta universalnyh kompetencij budushchih bakalavrov fizicheskoy kultury v usloviyah cifrovizacii obrazovaniya [Assessment of the Cognitive Component of Universal Competencies of Future Bachelors of Physical Culture in the Conditions of Digitalization of Education], *Gumanitarnye nauki i obrazovanie* = Humanities and Education, 2021, vol. 12, No. 4 (48), pp. 106–110. (in Russ.)
6. Filonov, L.V., Kruchinina, G.A. Formirovanie universalnyh kompetencij budushchih bakalavrov fizicheskoy kultury v sisteme profilnyh disciplin s primeneniem cifrovyyh tekhnologij [Formation of Universal Competencies of Future Bachelors of Physical Culture in the System of Specialized Disciplines Using Digital Technologies], *Prepodavatel XXI vek* = Russian Journal of Education, 2022, No. 3–1, pp. 200–214. (in Russ.)
7. Kruchinin, M.V., Kruchinina, G.A., Petrukovich, L.A. Primenenie cifrovyyh tekhnologij obucheniya v vysshej shkole: problemy i perspektivy, SWOT-analiz [The Use of Digital Learning Technologies in Higher Education: Problems and Prospects, SWOT Analysis], *Kazanskiy pedagogicheskij zhurnal* = Kazan Pedagogical Journal, 2020, No. 3 (140), pp. 64–75. (in Russ.)
8. Kruchinina, G.A., Filonov, L.V. Ocenka budushchimi bakalavrami napravleniya podgotovki “Fizicheskaya kultura” sformirovannosti universalnyh kompetencij [Assessment by Future Bachelors of the Field of Training “Physical Culture” of the Formation of Universal Competencies], *Vestnik Mininskogo universiteta* = Bulletin of the Mininsky University, 2020, vol. 8, No. 4. (in Russ.)
9. Kruchinina, G.A., Sedov, D.S. Obuchenie budushchih bakalavrov napravleniya podgotovki “Fizicheskaya kultura” s primeneniem cifrovyyh tekhnologij i metoda proektov [Training of Future Bachelors in the Field of Training «Physical Culture» Using Digital Technologies and the Method of Projects], *Prepodavatel XXI vek* = Russian Journal of Education, 2020, No. 4–1, pp. 235–246. (in Russ.)

10. Volynkina, N.V., Kartashova, V.N., Arkhangelskaya, N.N. “Soft skills” Development During Foreign Language Education of Bachelors in Sports and Fitness, *Perspectives of Science and Education*, 2022, No. 4 (58), pp. 115–127.
11. Aleshechkin, Yu.E. Ocenka rabotodatelyami dvuhurovnevoj sistemy vysshego obrazovaniya v Penzenskoj oblasti [Assessment by Employers of a Two-Level Higher Education System in the Penza Region], *Aspirant = Postgraduate Student*, 2019, No. 4 (46), pp. 11–14. (in Russ.)
12. Berisheva, E.D. Provedenie procedury ocenki kachestva obrazovatelnoj deyatel'nosti obuchayushchimisya, nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami i rabotodatelyami [Carrying out the Procedure for Assessing the Quality of Educational Activities by Students, Scientific and Pedagogical Workers and Employers], *Aktualnye voprosy professional'nogo obrazovaniya = Topical Issues of Vocational Education*, 2019, No. 3 (16), pp. 30–34. (in Russ.)
13. Pozdnyakova, I.R. Ocenka kachestva vysshego obrazovaniya rabotodatelyami [Assessment of the Quality of Higher Education by Employers], *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Proceedings of the Volgograd State Pedagogical University*, 2021, No. (154), pp. 47–50. (in Russ.)
14. Boguslavskij, M.V., Ladyzhec, N.S., Sannikova, O.V., Neborskij, E.V. Rol i mesto regionalnogo universiteta v sisteme podgotovki kadrov v ocenках rabotodatelej [The Role and Place of a Regional University in the Personnel Training System in the Assessments of Employers], *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*, 2020, vol. 29, No. 12, pp. 45–56. (in Russ.)
15. Eliseeva, E.N. Udovletvorennost' potrebitelej obrazovatel'nyh uslug v ocenках rabotodatelej i vypusnikov [Satisfaction of Consumers of Educational Services in the Assessments of Employers and Graduates], *Elektronnyj nauchnyj zhurnal = Electronic Scientific Journal*, 2016, No. 9 (12), pp. 212–215. (in Russ.)
16. Lapteva, E.P., But, I.V., Dzhafarova, E.E. Kachestvo podgotovki vypusnikov federalnogo gosudarstvennogo byudzhethnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya “Dalrybvtuz” v ocenke rabotodatelej [The Quality of Training Graduates of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Dalrybvtuz” in the Assessment of Employers]. In: *Recent Socio-Economic Problems of Development of Labor Relations: Materials of the V International Scientific Conference*. Prague, 2019, pp. 15–21. (in Russ.)
17. Zalevskaya, A.A. Professionalno-kvalifikacionnyj potencial molodezhi Rostovskoj oblasti v ocenках rabotodatelej (po materialam ekspertnogo oprosa) [The professional and qualification potential of the youth of the Rostov region in the assessments of employers (based on the materials of an expert survey)], *Vestnik Yuzhno-Rossijskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (NPI). Seriya: Socialno-ekonomicheskie nauki = Bulletin of the South Russian State Technical University (NPI). Series: Socio-Economic Sciences*, 2021, vol. 14, No. 4, pp. 45–52. (in Russ.)
18. Zolotarev, V.B. Trebovanie rabotodatelej — osnovnoj orientir dlya formirovaniya professionalno kompetentnogo specialista [The Requirement of Employers is the Main Guideline for the Formation of a Professionally Competent Specialist], *Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psihologiya i pedagogika = Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy*, 2015, No. 3, pp. 90–97. (in Russ.)

19. Meskhi, B.Ch., Filonenko, V.I., Skachkova, L.S., Filonenko, Yu.V. Problemy i paradoksy trudoustrojstva studencheskoj molodezhi v ocenkah rabotodatelej (po itogam sociologicheskogo issledovaniya) [Problems and Paradoxes of Student Youth Employment in Employers' Assessments (Based on the Results of a Sociological Study)], *Vlast = Power*, 2017, vol. 25, No. 10, pp. 83–90. (in Russ.)
20. Kosmina, D.V. Ocenka distancionnogo obrazovaniya v triade “student — prepodavatel — rabotodatel” [Assessment of Distance Education in the Triad “Student — Teacher — Employer”], *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek = Continuing Education: XXI Century*, 2021, No. 4 (36), pp. 87–96. (accessed: 03.07.2023). (in Russ.)
21. Hristich, O.Yu., Smolentsev, V.M. Funkcii vysshego obrazovaniya i kachestvo podgotovki vypusnikov v ocenke rabotodatelej [Functions of Higher Education and the Quality of Graduate Training in the Assessment of Employers]. In: *Matematicheskoe modelirovanie i informacionnye tekhnologii pri issledovanii yavlenij i processov v razlichnyh sferah deyatel'nosti* [Mathematical Modeling and Information Technologies in the Study of Phenomena and Processes in Various Fields of Activity: A Collection of Materials of the II International Scientific and Practical Conference of Students, Undergraduates and Postgraduates]. Krasnodar, Novaciya, 2022, pp. 341–347. (in Russ.)
22. Skardova, V.B., Grigoreva, O.V. Analiz i ocenka kachestva podgotovki vypusnikov na osnove anketnogo oprosa rabotodatelej [Analysis and Assessment of the Quality of Graduate Training Based on a Questionnaire Survey of Employers], *Vestnik Almatinskogo tekhnologicheskogo universiteta = Bulletin of the Almaty Technological University*, 2017, No. 4, pp. 118–120. (in Russ.)
23. Bojtsov, B.V., Zhetesova, G.S., Abdibekova, S.K. Analiz zarubezhnogo opyta po razrabotke i ocenke obrazovatelnyh programm pri vzaimodejstvii s rabotodatel'nyami [Analysis of Foreign Experience in the Development and Evaluation of Educational Programs in Interaction with Employers], *Kachestvo i zhizn = Quality and Life*, 2019, No. 2 (22). (in Russ.)
24. Altonji, J., Zhong, L. The Labor Market Returns to Advanced Degrees, *Journal of Labor Economics*, 2021, vol. 39, No. 2, pp. 303–360.
25. Bonnard, C. What Employability for Higher Education Students? *Journal of Education and Work*, 2020, vol. 33, No. 5–6, pp. 425–445.
26. Baert, S., Neyt, B., Omev, E., Verhaest, D. *Student Work, Educational Achievement and Later Employment: A Dynamic Approach. IZA Discussion Paper Series No. 11127*. Bonn, Institute for the Study of Labor, 2017.
27. Kim, S., Klager, C., Schneider, B. The Effects of Alignment of Educational Expectations and Occupational Aspirations on Labor Market Outcomes: Evidence from NLSY79, *The Journal of Higher Education*, 2019, vol. 90, No. 6, pp. 992–1015.
28. Nilsson, B. The School-to-Work Transition in Developing Countries, *The Journal of Development Studies*, 2019, vol. 55, No. 5, pp. 745–764.
29. Tarhanova, I.Yu. Universalnye kompetencii vypusnikov universiteta: vzglyad rabotodatelej [Universal Competencies of University Graduates: The View of Employers]. In: *Pedagogika i psihologiya sovremennogo obrazovaniya: teoriya i praktika* [Pedagogy and Psychology of Modern Education: Theory and Practice: Materials of the 73rd Scientific and Practical Conference], ed. by L.V. Bayborodova. Yaroslavl, Yaroslavskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. K.D. Ushinskogo, 2019, pp. 10–15. (in Russ.)

30. Hutorskoj, A.V. *Pedagogika: pedagogika kak praktika, pedagogika kak iskusstvo, pedagogika kak inzheneriya, pedagogika kak nauka, pedagogika kak uchebnyj predmet* [Pedagogy: Pedagogy as Practice, Pedagogy as Art, Pedagogy as Engineering, Pedagogy as Science, Pedagogy as an Academic Subject]. St. Petersburg, Piter, 2019, 608 p. (in Russ.)
31. Troyanskaya, S.L. *Osnovy kompetentnostnogo podhoda v vysshem obrazovanii* [Fundamentals of the Competence Approach in Higher Education: A Textbook]. Izhevsk, Udmurtskij universitet, 2016, 176 p. (in Russ.)

Леонид Викторович Филонов, старший преподаватель, кафедра теории и методики спортивной подготовки, Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Fill-coach@yandex.ru

Leonid V. Filonov, Senior Lecturer, Theory and Methodology of Sports Training Department, N.I. Lobachevsky National Research Nizhny Novgorod State University, Fill-coach@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 17.07.2023. Принята к публикации 03.11.2023

The paper was submitted 17.07.2023. Accepted for publication 03.11.2023