Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Национальный исследовательский университет

**Ливанова Е.Ю.**

**«Роль практики в формировании профессиональных компетенций выпускника вуза»**

*Учебно-методическая разработка*

Н. Новгород

2012

**Содержание**

Введение 3

1. Производственная практика как элемент формирования 6

профессиональных компетенций выпускника вуза

* 1. Проблема повышения профессиональных 6

компетенций выпускника вуза

* 1. Самостоятельная работа как фактор формирования 10

контрольно-оценочных умений у студентов вуза

1. Порядок проведения практики студентов образовательных 13

учреждений высшего профессионального образования

* 1. Сущность и виды практики. 13
  2. Порядок организации и финансирования практики 16

1. Опыт кафедры мировой экономики и бизнеса экономического 21

факультета ННГУ в организации учебно-ознакомительной

и производственной практик студентов

1. Актуальные задачи внутривузовской гарантии качества 27

учебных планов и содержания образовательных программ

* 1. Обеспечение востребованности выпускников 27
  2. Организация анкетирования для оценки качества 29

программ и квалификаций

* 1. Перспективы создания отдела маркетинга 30

в структуре центра качества образования

Литература 33

Приложения

**Введение**

Современную российскую высшую школу нельзя охарактеризовать однозначно: вузы имеют существенные различия не только в исторических и географических особенностях, в объемах и спектре подготовки студентов, но в качестве и востребованности самого получаемого образования. Безусловно, имеются и общие характеристики, главная из которых - практически все высшие учебные заведения России имеют государственную аккредитацию, а, значит, удовлетворяют минимальным требованиям государства.

В настоящее время множество вузов готовит специалистов по одним и тем же образовательным программам. При этом выпускники одних учебных заведений без труда находят работу и, благодаря высокому качеству подготовки, пользуются большим спросом со стороны работодателей, а выпускники других – с точно такими же, казалось бы, дипломами должны самостоятельно искать работу, зачастую не по специальности.

Несомненно, успешность развития содержания и технологий обучения во многом связана с тем, насколько эффективно будет сокращаться нарастающее отставание качества образования от предъявляемых к нему требований работодателя.

Основным признаком формирующегося мирового образовательного рынка является высокий уровень конкуренции. Утверждение страны на глобальном рынке труда и международном рынке инновационных технологий зависит от эффективности образовательной системы, а высшее образование постепенно превращается в один из ведущих элементов геополитики и экономической стратегии государства.

Вхождение России в Болонский процесс предоставляет новые возможности для продвижения российского образования на международной арене. Демографический спад, который характерен не только для России, но и для Западной Европы, уже в ближайшей перспективе приведет к острой конкуренции за студентов высших учебных заведений и на международном, и на национальном уровне. А инструментами в этой борьбе будут: *эффективность управления образовательным процессом, качество высшего образования, гибкость образовательных программ, возможность для студента войти в международные сети непрерывного образования.*

Большое значение для реализации большинства направлений модернизации образования имеет принятая Министерством образования и науки РФ в 2010 году «Стратегия Российской Федерации в области развития образования на период до 2015 года». В этом документе обозначены основные проблемы развития системы образования в России, одной из которых является усиливающийся разрыв между содержанием образования, образовательными технологиями. Всей инфраструктурой образовательной сферы, уровнем кадрового потенциала системы образования и потребностями новой экономики. Для обеспечения эффективности механизмов предоставления качественного образования и его доступности необходима структурная перестройка системы российских вузов, направленная на более эффективное взаимодействие образования и рынка труда.

В ряду частных проблем обозначено отставание системы образования от требований социально-экономического развития, выраженное в отсутствии адекватной реакции профессионального образования на потребности рынка труда. Согласно данным Минобрнауки, более четверти выпускников высшего профессионального образования не трудоустраиваются по полученной в учебном заведении специальности.

Вузы России действительно находятся в сложной ситуации, обусловленной формирование рыночной экономики и гражданского общества. Инновационные изменения последних лет повлекли за собой перемены в характере взаимоотношений между высшими учебными заведениями и предприятиями и организациями различных форм собственности в вопросах подготовки специалистов. Ликвидация системы государственного распределения выпускников вузов привела к серьезным социальным проблемам, связанным с угрозой безработицы для молодых специалистов – выпускников вузов. В результате значительное число выпускников, в том числе, окончивших вуз по престижным сегодня экономическим и юридическим специальностям, остаются невостребованными, т.е. государственные вложения в образование используются нерационально.

Необходимы серьезные научные исследования проблем, связанных с «синтезом» высшего образования и рынка труда, как на уровне государства, так и на уровне регионов и отдельных вузов. Ведомства, занимаясь исследованиями рынка занятости в масштабах государства, должны определять приоритетные направления развития высшего образования, потребности в специалистах различных категорий, обосновывать необходимость введения новых учебных дисциплин в образовательные стандарты специальностей. В тоже время каждому конкретному вузу необходимо прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля как в краткосрочном, так и в долгосрочном плане и отвечать на него изменениями в учебных планах и программах.

В настоящее время вузы работают на двух рынках одновременно: рынке образовательных услуг и труда. Особенностью образовательного рынка является то, что вуз (в отличие от любого другого субъекта рыночных отношений) получает денежные средства за оказываемые образовательные услуги от промежуточного потребителя – студентов (абитуриентов), в то время как конечные потребители - фирмы и предприятия – оказываются освобожденными от оплаты готового продукта – молодого специалиста. Деятельность вуза оказывается направленной на промежуточное звено в лице студентов (абитуриентов) и их родителей, у которых есть свои ожидания от системы образования, т.е. определенные образовательные потребности.

Чтобы сбалансировать спрос и предложение на рынке образовательных услуг, необходимо знать, каких специалистов, и в каком количестве нужно готовить сегодня и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть способными к трудовой деятельности на предприятиях.

Что касается требований к подготовке специалиста, зафиксированных во ФГОС, то они имеют самый общий характер. Ни профессиональных запросов, реформирующегося российского производства, ни специфики предпочтений регионального рынка труда этот стандарт не отражает, да и не должен.

На сегодняшний день практически отсутствует обратная связь вуза с выпускниками и анализ их трудоустройства в связи с потерей вузами ранее сформированной клиентуры заказчиков. *Вместе с тем, представители предприятий и организаций основным источником пополнения кадров считают вузы, а не биржи труда или кадровые агентства.*

Создание департамента, выполняющего вышеозначенный мониторинг, восполнит этот пробел, что значительно ускорит маркетинговый анализ окружающей среды вуза, диагностику кадрового потенциала и его функций на предприятиях различных отраслей, а также оценку соответствия потенциала вуза требованиям регионального рынка и разработку рекомендаций по их трансформации в учебный процесс. В итоге реализации данных мероприятий можно разработать полноценную схему сделок «купли-продажи» специалистов.

Такое решение проблемы будет выгодным как для вуза и специалиста, так и для предприятия и государства. Вуз приобретет дополнительные источники финансирования на основе повышения качества подготовки специалиста. Студент получит качественное образование и базу для практики, гарантию трудоустройства. Предприятие будет обеспечено высококвалифицированными кадрами. Государство же обретет возможность повышения собственного статуса в глазах иностранных партнеров.

1. **Производственная практика как элемент**

**формирования профессиональных компетенций выпускника вуза**

* 1. **Проблема повышения профессиональных**

**компетенций выпускника вуза**

Оптимизация процесса управления образовательным учреждением предполагает формирование такой системы управления, которая способна сориентировать учебные заведения в своей работе на повышение качества обучения, доступность образования и конкурентоспособность образовательного учреждения.

Одна из основных задач высшего профессионального образования (ВПО) – формирование у выпускника универсальных и предметно-ориентированных компетенций. Уточним природу самого явления.

Термином *компетенция* обозначают владение способами действий со специфическим объектом, обеспечивающим продуктивное выполнение конкретного вида деятельности.

Термин *профессиональная компетентность понимается как интегративная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения комплекса обозначенных во ФГОС видов профессиональной деятельности и решения профессиональных задач.* Т.е. компетенция предстает частным элементом по отношению к компетентности. Профессиональная компетентность (ПК) предстает как результат междисциплинарной системной интеграции всех составляющих ООП: целей, результатов, содержания и реализации образовательного процесса.

Структуру профессиональной компетентности (ПК) целесообразно представить тремя составляющими: образовательной, профессиональной, социально-личностной. Разделение компонентов ПК носит характер методологической условности, необходимой для удобства исследования каждого компонента, чтобы впоследствии, в ходе учебного процесса, разработать технологию взаимосвязанного формирования всех составляющих ПК как единого свойства личности.

Содержание образовательного компонента (ОК) профессиональной компетентности может быть оптимизировано на основе базовых методических положений: 1) знания по своей природе являются ориентировочной основой деятельности; 2) овладеть деятельностью можно лишь путем упражнений в выполнении именно этого вида деятельности в условиях, максимально приближенных к естественным параметрам его протекания. Соответственно, *формирование ОК не может рассматриваться изолированно от профессионального компонента, поскольку приобретаемые студентами знания должны интегрироваться в ориентировочную основу становления навыков профессиональной деятельности с конкретными объектами – специфических профессиональных компетенций.* Именно объекты и виды профессиональной деятельности (и, следовательно, детерминированные ими профессиональные компетенции) предопределяют логику организации ОК.

В связи с тем, что объектом нашего исследования является управление процессом повышения профессиональных компетенций, выделим стороны, заинтересованные в проведении данного процесса. В ряде публикаций в качестве таких заинтересованных сторон рассматриваются *работодатели, непосредственно обучающийся, государство, образовательные учреждения.*

*Работодатель* желает получить специалиста, который бы максимально безболезненно прошел период адаптации после окончания учебного заведения. Он хочет, чтобы выпускник высшего учебного заведения владел всеми необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, а суть адаптации сводилась бы к «вливанию» в коллектив. Иногда к профессиональным компетенциям относят ряд знаний, умений и навыков, которые больше соответствуют личностным, коммуникативным компетенциям, умению работать в коллективе. Для реализации данной цели учебные заведения могут взаимодействовать с работодателем в самом образовательном процессе.

*Обучающийся* не сразу становится заинтересованной стороной. Те, кто пришли учиться, достаточно далеки от понимания сути профессии, которую они выбрали. Обучающийся может влиять на процесс формирования профессиональных компетенций, участвуя в научных исследованиях, организации учебного процесса, при выборе места прохождения практики, специализации, выборе тем дипломной работы и проектов. Роль студента также очевидна при выборе так называемой кредитной корзины, состоящей из двух видов дисциплин – обязательной (40%) и элективной, каждая из которых оценивается системой баллов или зачетных единиц. Грамотное формирование кредитной корзины, очевидно, влияет на процесс участия обучающегося в приобретении профессиональных компетенций.

*Государство* безусловно является заинтересованной стороной и влияет на процесс формирования профессиональной компетентности во всех отраслях народного хозяйства. В данном случае речь идет о разработанных стандартах, которым должен соответствовать уровень образования, полученный каждым обучающимся.

Главным субъектом управленческих отношений здесь выступает *образовательное учреждение.* Общеобразовательная школа в том виде, в котором она сейчас существует, в основном не содержит в себе элементов профессионализации; основная программа не ставит целью формирование профессиональных знаний, умений и навыков. Более того, ни в одной программе четко не прописано, что общеобразовательная школа обязана готовить своих учащихся к поступлению в высшие учебные заведения. Выпускнику вручают аттестат о получении полного среднего образования, а не о возможности продолжить учебу в понравившемся вузе. Сегодня все большую ценность приобретают профильные классы, лицеи, гимназии, учеба в которых сориентирована не столько на конкретный вуз, сколько на определенную область знаний (гуманитарные, естественные, технические науки и т.д.).

Участие общеобразовательных школ в управлении формированием профессиональных компетенций видится в создании необходимых предпосылок.

Во всем мире профессиональные компетенции становятся в центре внимания всех без исключения образовательных учреждений независимо от их направленности и приверженности тем или иным формам получения образования (классическое, открытое, дистанционное и др.). Именно профессиональные компетенции и их формирование являются знаком качества, признаком классности и статусности учебного заведения.( ) В условиях острой конкуренции все университеты мира «сражаются» за своих студентов. Схема проста: студент должен выбрать данный конкретный вуз, получить диплом о его окончании, устроиться на работу, а работодатель должен признать диплом данного вуза.

Высшее образование во всем мире претерпевает значительные перемены. Налицо тенденция трансформации универсального образования в сторону профессионального. В странах, где представлена инициативная модель предпринимательства, например в США, акцент на профессионализации образования присутствует давно. В европейских университетах в связи с Болонским соглашением также осуществляется переход к более общей модели образования. Введение двухуровневой системы позволит добиться более верного сочетания универсальной составляющей высшего образования и профессионального элемента. На уровне бакалавриата обучающийся приобретает необходимые универсальные знания, умения и навыки в рамках выбранного направления. На уровне магистратуры доминирует профессиональный элемент.

Гарантия качества образования – это актуальная проблема как для России, так и для всего мирового сообщества, обусловленная в том числе быстрым ростом как государственных, так и частных затрат на него. Кроме того, стремление многих стран мира построить динамичную основанную на знаниях экономику вынуждает высшие учебные заведения все серьезнее относиться к качеству образовательных программ и присуждаемых квалификаций, поднимать гарантии качества на более высокий уровень.

Гарантии качества должны основываться на таких фундаментальных принципах как:

* заинтересованность учащихся, студентов, преподавателей и общества в целом в высоком качестве образования;
* признание важности организационной автономности учебных заведений, которая должна сопровождаться пониманием ответственности за независимость;
* соответствие процедур внешней оценки качества учебного заведения заявленным целям.

В решении проблемы качества следует отказаться от узкого директивного, догматического подхода, использующего конкретные жесткие требования, и отдать предпочтение подходу, основанному на общих принципах. Это особенно актуально для России, поскольку социально-экономические условия могут значительно различаться как при переходе от одного региона к другому, так и в пределах одного и того же региона.

Разработка общих стандартов и процедур в области гарантии качества затрудняется тем, что два важных понятия – гарантия качества и стандарт – трактуются по-разному. Понятие гарантия качества в высшем образовании имеет множество интерпретаций и требует контекстуального уточнения в каждом конкретном случае.

Несмотря на все различия, можно выделить общие принципы внешней и внутренней оценки качества высшего образования, которые должны служить основой стандартов и руководств для гарантии качества. Так, например, созданное в 2004 году Агентство по общественному контролю качества образования и развитию карьеры (АККОРК) руководствуется следующими базовыми положениями:

* Основная ответственность за качество высшего образования и его гарантии должна лежать на вузах, которые являются его поставщиками;
* Интересы общества, которые непосредственно связаны с качеством и стандартами высшего образования, должны быть защищены;
* Необходимо совершенствовать и развивать академические программы для студентов и других участников системы высшего образования;
* Должны существовать действенные и эффективные организационные структуры, способные предоставлять и поддерживать академические программы;
* Процесс внешней гарантии качества должен быть прозрачным, а применяемые процедуры точно и ясно определены;
* Необходимо поощрять развитие культуры качества в вузах;
* Должны быть разработаны процедуры, позволяющие вузам отчитываться за свою деятельность, в том числе за использование общественных и частных материальных и финансовых инвестиций;
* Гарантия качества с целью отчетности полностью тождественна гарантии качества с целью совершенствования учебного процесса;
* Учебные заведения должны демонстрировать свое качество как внутри страны, так и на международной арене;
* Процедуры и процессы, используемые для внутренней и внешней оценки качества не должны препятствовать развитию разнообразных форм обучения и инновациям.

Стандарты и руководства разработаны АККОРК для двух уровней: стандарты первого уровня описывают внутреннюю гарантию качества (самооценку вузов), а стандарты второго уровня – внешнюю гарантию качества высшего образования.

* 1. **Самостоятельная работа как фактор формирования контрольно-оценочных умений у студентов вуза.**

Изменения, происходящие в системе высшего образования России под воздействием Болонского процесса, в середине 2009 года привели к необратимым изменениям в программах и квалификациях, предлагаемых на образовательном рынке нашей страны. Изменения касаются двух основных сторон системы – это принципы мониторинга и оценки качества, а также структуры и требований к программам и квалификациям.

Внедрение европейских стандартов и рекомендаций для гарантий качества деятельности высших учебных заведений, по мнению многих аналитиков, не дает большего результата, чем советская система требовании к знаниям. Однако следует признать, что модернизированной современной образовательной системе России мониторинг качества образования, основанный на европейской практике и адаптированный к традициям России, чрезвычайно необходим.

Система внутривузовской гарантии качества

программ и квалификаций.

Европейский стандарт качества предусматривает, что «образовательные учреждения должны иметь официальные механизмы по утверждению, периодическому оцениванию и мониторингу реализуемых программ и присваиваемых квалификаций».

В соответствии с требованиями стандарта гарантии качества программ и квалификаций «должны включать:

* разработку и публикацию запланированных результатов обучения;
* постоянный контроль над разработкой учебного плана, составлением и содержанием образовательных программ;
* специфические требования, предъявляемые к различным видам обучения;
* доступность соответствующих ресурсов обучения;
* официальные процедуры по утверждению программ сторонними органами;
* мониторинг успеваемости и достижений студентами; периодическая оценка программ;
* постоянные взаимодействия с работодателями, представителями рынка труда и другими организациями;
* участие студентов в процедурах гарантии качества».

Под воздействием процессов развития внутренней экспертизы в российских учебных заведениях к настоящему времени сформированы основные процедуры обеспечивающие выполнение условий стандарта.

Задачи стандартов и руководств состоят в том, чтобы:

* поддерживать вузы, демонстрирующие выдающиеся интеллектуальные и образовательные результаты;
* предоставлять помощь и оказывать поддержку вузам и аккредитационным агентствам в развитии их собственной культуры гарантии качества; информировать вузы, студентов, работодателей и другие заинтересованные стороны о том, как развивается высшее образование и каких результатов оно достигло;
* накапливать информацию в базах данных и использовать ее в интересах высшего образования и гарантий качества на образовательном пространстве России и других стран.

Рассмотрим элементы процедуры внутренней гарантии качества программ и квалификаций используемые в вузе.

* 1. Планирование результатов обучения, выражающихся в корректировании набора реализуемых программ по результатам оценки трудоустройства выпускников.
  2. Мониторинг успеваемости и достижений студентами, выражающийся в процедурах промежуточной и итоговой аттестации, рейтинговании студентов.
  3. Постоянные взаимодействия с работодателями, представителями рынка труда, выражающиеся в привлечении работодателей к образовательной деятельности в рамках спецкурсов или практических образовательных блоков.
  4. Мониторинг учебных планов, выражающийся в модернизации принципов их составления и контроля содержания образовательных программ.
  5. Периодическая оценка программ, выражающаяся в процедурах опроса мнения абитуриентов, студентов и работодателей.
  6. Участие студентов в процедурах гарантии качества, выражающихся в развитии системы студенческого самоуправления.

Очевидно, что первые три процедуры представляют собой модернизированные процедуры советской образовательной системы. Три следующей процедуры ярко демонстрируют изменения в вузовской системе и являются результатом внедрения европейского подхода.

Одним из условий формирования контрольно-оценочных умений у студентов вуза в процессе самостоятельной работы является организация взаимовыгодного сотрудничества. О привлечении работодателей и других специалистов к сотрудничеству в сфере профессионального образования с целью удовлетворения потребностей рынка говорится в перечне основных задач государства в сфере образования (Национальная доктрина образования в РФ). Исследователи отмечают, что в современных условиях крайне важна организация социального диалога между высшими профессиональными образовательными учреждениями, работодателями, профсоюзами и службами занятости.

В рамках этого сотрудничества существенную роль играет *организация практики в условиях предприятия.* В рамках учебного процесса подготовки специалистов, например менеджеров, предусмотрено прохождение следующих практик: учебно-ознакомительной, экономической и практики по менеджменту (производственной). Учебно-ознакомительная практика позволяет углубить систематизировать, закрепить теоретические знания в условиях конкретной организации; экспериментально проверить основные научно-теоретические положения изучаемых дисциплин, сформировать контрольно-оценочные умения, приобрести необходимые навыки самостоятельной работы, выявить исследовательские и аналитические способности студентов.

За время учебно-ознакомительной и производственной практик студенты выполняют индивидуальное задание по более углубленному изучению отдельных функций работы организации, сбору материала для студенческих исследовательских работ, решению конкретных проблем в сфере экономической деятельности в интересах организации – базы практики. Индивидуальные задания разрабатываются совместно руководителями практики от университета и от организации (базы практики) и определяются спецификой деятельности организации, ее функциями, особенностями объекта прохождения практики.

В отчете по учебно-ознакомительной практике должно четко прослеживаться критическое отношение (с позиций возможного совершенствования и улучшения) к вопросам, изучаемым на практике. По материалам практики студентами выполняется научно-исследовательская работа.

В период практики студенты привлекаются к участию в научных разработках преподавателей кафедры, в научно-практических конференциях и семинарах. Они собирают материал для участия в конкурсах научно-исследовательских работ студентов. Тематика научно-исследовательских работ актуальна, прежде всего, с точки зрения интересов организации и профессиональных интересов будущего специалиста. В связи с этим, организации, предоставляющие места для прохождения практик, остаются заинтересованными в подготовке студентов как своих будущих специалистов. Около 70% выпускников по специальности «менеджмент» начинают карьеру менеджеров в организациях, где они проходили практику в период обучения в вузе (по инициативе вуза или собственной).

Руководители организаций отмечают, что молодые специалисты обладают аналитическим мышлением, инициативой, способны теоретически и практически реализовывать цели предприятия, творчески подходить к решению сложных производственных проблем, ориентированы на поиск позитивного разрешения кризисных ситуаций, возникающих в различные периоды деятельности предприятия.

Таким образом, самостоятельная работа в вузе – это деятельность, в которой студент может проявить свою активность, и от того, как она будет организована, зависит формирование контрольно-оценочных умений студентов и результат их профессиональной подготовки. Исследования в этой области позволили сделать вывод о необходимости использования познавательных задач и организации взаимовыгодного сотрудничества в качестве педагогических условий при построении модели формирования контрольно-оценочных умений у студентов университета.

1. **Порядок проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования.**
   1. **Сущность и виды практики.**

Практика – вид учебной работы, направленной на закрепление теоретических и практических знаний, полученных студентами в процессе обучения, приобретение и совершенствование практических умений и навыков по избранной специальности, направлению подготовки.

Практика студента является составной частью основной образовательной программы высшего профессионального образования, по которой он обучается. Нормативно-правовой базой для организации практики студентов является Приказ Министерства образования Российской Федерации от 25 марта 2003 г. № 1154 г, зарегистрированный в Минюсте РФ 2 июня 2003 г. № 4617 «Об утверждении Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования» и Положение о порядке проведения практики в ННГУ. Цели и задачи практики определяются соответствующими ФГОС ВПО и примерными программами практики, рекомендуемыми соответствующими УМО:

|  |  |
| --- | --- |
|  | * формирование и развитие профессиональных знаний в сфере избранной специальности; |
|  | * закрепление полученных теоретических знаний по общепрофессиональным и специальным дисциплинам; |
|  | * овладение необходимыми методами, умениями и навыками по избранной специальности; |
|  | * углубленное изучение отдельных дисциплин специальности и специализации; |
|  | * использование результатов практики для подготовки дипломной  (выпускной квалификационной) работы. |

Программа практики может предусматривать сдачу квалификационных экзаменов с целью присвоения квалификационных разрядов студенту по профессии начального профессионального образования.

В соответствии с требованиями к организации практики, содержащимися в ФГОС ВПО, уставом образовательного учреждения, а также настоящими Рекомендациями вузы самостоятельно разрабатывают и утверждают положение (положения) о практике студентов с учетом специфики подготовки специалистов. Содержание, виды и сроки практики студентов определяются соответствующим Федеральным Государственным образовательным стандартом по направлению подготовки или специальности высшего профессионального образования, учебным планом, программами и соответствующими приказами ректора.

**Виды практики.**

Основными видами практики студентов высших учебных заведений, обучающихся по основным образовательным программам, являются: учебная, производственная и преддипломная практики.

Практики могут осуществляться как непрерывным циклом, так и путем чередования с теоретическими занятиями по дням (неделям) при условии обеспечения связи между содержанием практики и теоретическим обучением.

**1. Учебная практика** призвана дать первичные сведения и познакомить студентов со спецификой деятельности по избранной специальности, направлению. Она проводится, как правило, в начальный период обучения (1-2 год обучения). Задачей учебной практики является знакомство с основами будущей профессиональной деятельности, получение сведений о специфике избранного направления подготовки или специальности высшего профессионального образования, а также овладения первичными профессиональными умениями и навыками. Учебная практика может включать в себя несколько этапов. Например, *ознакомительная практика* в организациях различных организационно - правовых форм; *учебно-производственная практика* по получению первичных профессиональных умений в учебных мастерских, лабораториях, других структурных подразделениях вуза, а также в школах, на предприятиях, в учреждениях и организациях.

Перечень учебных практик по основной образовательной программе ВПО определяется вузом.

1. Задачами **производственной практики** являются закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, приобретение необходимых практических умений и навыков в соответствии с требованиями к уровню подготовки студентов, указанных во ФГОС ВПО.

**Производственная практика** включает в себя, как правило, следующие этапы: практика по профилю специальности (технологическая, исполнительская и т.п.), научно - исследовательская, научно - педагогическая практики. Задачами производственной практики являются закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами по общепрофессиональным и специальным дисциплинам, приобретение необходимых практических умений и навыков в соответствии с требованиями к уровню подготовки студентов, указанных во ФГОС ВПО.  
         Производственная практика имеет следующие виды: производственно-ознакомительная, педагогическая, переводческая,  юридическая, специальная.

Производственная практика студентов, осваивающих программу специализированной подготовки магистра, обязательно включает научно-исследовательскую или научно-педагогическую практики. Научно-исследовательская и научно-педагогическая практики регламентируются соответствующими положениями.

Педагогическая практика – разновидность специальной производственной, в процессе которой студент овладевает основами педагогического мастерства, умениями и навыками самостоятельного ведения учебно-воспитательной и преподавательской работы. Педагогическая практика проводится в образовательных учреждениях с целью получения студентами навыков преподавания. Она также проводится при получении студентом дополнительной квалификации «Преподаватель».

Специальная практика студентов юридического факультета (правовая клиника) является составной частью специальной подготовки юристов. Цель правовой клиники – овладение практическими навыками работы юриста.

 Задачами правовой клиники являются:

|  |  |
| --- | --- |
| http://openedu.tversu.ru/_themes/network/netbul1.gif | * формирование и закрепление навыков профессиональной деятельности юриста; |
| http://openedu.tversu.ru/_themes/network/netbul1.gif | * приобретение организационных навыков; |
| http://openedu.tversu.ru/_themes/network/netbul1.gif | * совершенствование деловых качеств студентов; |
| http://openedu.tversu.ru/_themes/network/netbul1.gif | * развитие коммуникативных навыков; |
| http://openedu.tversu.ru/_themes/network/netbul1.gif | * решение проблем, исходя из интересов клиента и правил профессиональной этики. |

1. **Преддипломная практика** как часть основной образовательной программы является завершающим этапом обучения и проводится после освоения студентом программ теоретического и практического обучения.

Преддипломная (предквалификационная) практика студентов   направлена на подготовку к защите дипломной или выпускной квалификационной работы. Преддипломная практика организуется на завершающем этапе обучения и проводится, как правило, после освоения программ теоретического обучения, прохождения практик и сдачи студентами всех видов аттестации, предусмотренных учебным планом.

Преддипломная практика проводится на факультетах университета, в сторонних организациях, а также в полевых условиях.

 Учебная, производственная и преддипломная (предквалификационная)  практики могут проводиться в форме полевых практик.

**Полевые практики** связаны с выездом студентов на учебные базы, в стационары  сторонних организаций, в полевые лагеря, заповедники и на другие охраняемые территории в составе маршрутных (стационарных) экспедиций (геологических, экологических, биологических, географических, этнографических, фольклорных, археологических), как правило, за пределы Нижнего Новгорода.

Задачами полевой практики являются:

* закрепление и расширение знаний, полученных на теоретических занятиях  и в полевых условиях;
* приобретение практических навыков полевой работы (учебная, производственная практики);
* сбор фактического материала, наблюдений за природными объектами и явлениями, их описание и документация (учебная и производственная практики);
* приобретение и совершенствование профессиональных навыков планирования, организации и проведения полевых исследований;
* обучение поведению в экстремальных условиях, развитие и совершенствование профессионально-прикладной подготовки (производственная практика);
* сбор научного материала и его предварительная обработка для дальнейших исследований (предквалификационная и преддипломная практики).

**2.2. Порядок организации и финансирования практики**

**Организация практики.**

Организация учебной и производственной практик на всех этапах должна быть направлена на обеспечение непрерывности и последовательности овладения студентами профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

Объемы и содержание всех этапов учебной и производственной практики определяются программой практики, которая утверждается вузом на основе примерных программ практик, рекомендуемых соответствующим УМО, и с учетом специфики баз практики. Учебная практика может проводиться в структурных подразделениях высшего учебного заведения, а также в организациях. Производственная и преддипломная практики студентов проводятся, как правило, в организациях.

Основным документом по организации и проведению практики является программа практики. Программа практики разрабатывается соответствующей кафедрой, обсуждается методической комиссией факультета, принимается ученым советом факультета и утверждается деканом.

Для руководства практикой студентов в структурных подразделениях вуза назначается руководитель (руководители) практики. Для руководства практикой студентов в организациях назначается руководитель (руководители) практики от высшего учебного заведения и от организации.

Ответственным за организацию практик студентов факультета является декан. Непосредственное руководство практикой осуществляет руководитель практики, назначаемый деканом факультета или заведующим кафедрой. Руководитель практики от факультета (кафедры):

|  |  |
| --- | --- |
|  | * отвечает за организацию практик студентов; |
|  | * несет ответственность за обеспечение своевременного первичного инструктажа по технике безопасности; |
|  | * участвует в разработке программы практики; |
|  | * устанавливает связь с руководителем практики от организации и совместно с ним составляет программу проведения практики; |
|  | * готовит проект приказа ректора о проведении практики с указанием списочного состава студентов и преподавателя-руководителя, а также сроков и места проведения практики, ее финансирования. |

Администрация учебного заведения своевременно распределяет студентов по местам практики и обеспечивает отъезжающих на практику студентов билетами на проезд и денежными средствами.

Сроки проведения практики устанавливаются высшим учебным заведением в соответствии с учебным планом и годовым календарным учебным графиком. Сроки устанавливаются с учетом теоретической подготовленности студентов и возможностей учебно-производственной базы учебного заведения, наличия рабочих мест в организациях по месту прохождения практики. Студенты очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения, работающие по профилю избранной специальности, все виды практики, за исключением преддипломной, могут проходить в индивидуальном порядке при согласовании с деканом (заведующим кафедрой).

Практика в организациях (предприятиях) осуществляется на основе договоров, в соответствии с которыми указанные организации обязаны предоставить места для прохождения практики студентов вузов. В договоре вуз и организация оговаривают все вопросы, касающиеся проведения практики, в том числе оплаты труда представителей организации, охраны труда студентов. Договор должен предусматривать назначение двух руководителей практики от организации (как правило, руководителя организации, его заместителя или одного из ведущих специалистов), а также руководителей практики от высшего учебного заведения.

Практика может проводиться в составе курса,  одной или нескольких академических групп, временных рабочих коллективов, организуемых университетом и включающих группы преподавателей, научных сотрудников и студентов разных курсов, а также в порядке индивидуальной подготовки. Практика, проводимая в индивидуальном порядке, организуется по личному заявлению студента, согласовывается с соответствующей кафедрой и оформляется распоряжением декана.

При наличии вакантных должностей студенты могут зачисляться на них, если работа соответствует требованиям программы практики. Допускается проведение практики в составе специализированных сезонных или студенческих отрядов и в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, прошедших аттестацию и имеющих соответствующие лицензии. Студенты, обучающиеся в рамках целевой контрактной подготовки и заключившие контракт с будущими работодателями, производственную и преддипломную практики, как правило, проходят в этих организациях. Студентам, имеющим стаж практической работы по профилю подготовки не менее одного года, по решению соответствующих кафедр на основе аттестации может быть зачтена учебная и производственная практики. На преддипломную практику они направляются в установленном порядке.

Продолжительность рабочего дня студентов при прохождении практики в организациях составляет для студентов в возрасте от 16 до 18 лет не более 36 часов в неделю, в возрасте от 18 лет и старше не более 40 часов в неделю. Для студентов в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочего дня при прохождении практики в организациях составляет не более 24 часов в неделю (ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации). При проведении полевых практик продолжительность рабочей недели составляет 6 дней. С момента зачисления студентов в период практики в качестве практикантов на рабочие места на них распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в организации, с которыми они должны быть ознакомлены в установленном в организации порядке.

На студентов, оформленных в период практики на вакантные штатные места принимающей организации, распространяются правила охраны труда и действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, с которыми студенты должны быть ознакомлены в установленном порядке. На студентов, зачисленных на штатные должности, распространяется трудовое законодательство, и они подлежат государственному социальному страхованию наравне со всеми работниками.

Студенты, направляемые на практику, обязаны:

* явиться на установочное собрание (конференцию), проводимое руководителем практики;
* детально ознакомиться с программой практики;
* своевременно прибыть на место прохождения практики;
* соблюдать режим работы, выполнять указания руководителя практики и программу практики;
* изучить и выполнять правила техники безопасности;
* своевременно подготовить отчет по практике.

**Форма и порядок отчетности по практике.**

Практика студентов оценивается по результатам отчетов, составляемых ими в соответствии с утвержденной программой, по отзывам руководителей. Форма и вид отчетности (дневник, отчет и т.п.) студентов о прохождении практики определяются высшим учебным заведением с учетом требований ФГОС ВПО.

Форма промежуточного и (или) итогового контроля прохождения практики устанавливается учебным планом вуза с учетом требований ФГОС ВПО.

Оценка по практике или зачет приравнивается к оценкам (зачетам) по теоретическому обучению и учитывается при подведении итогов общей успеваемости студентов и назначении на стипендию в соответствующем семестре.

Оценка по учебной практике выставляется «зачет»/«незачет», по производственной и преддипломной практике – «зачет»/«незачет» или «дифференцированный зачет». Оценка заносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Студенты, не выполнившие программы практики по уважительной причине, направляются на практику вторично, в свободное от учебы время или проходят практику в индивидуальном порядке.

Студенты, не выполнившие программы практики без уважительной причины или получившие отрицательную оценку, могут быть отчислены из учебного заведения как имеющие академическую задолженность в порядке, предусмотренном уставом вуза Положением о курсовых экзаменах и зачетах.

Руководителями учебной практики от высшего учебного заведения назначаются, как правило, преподаватели соответствующих выпускающих кафедр. В тех случаях, когда учебная практика является продолжением изучения дисциплин, она проводится преподавателями соответствующих кафедр. Перечень учебных практик, являющихся продолжением учебных дисциплин, определяется вузом.

Учебная нагрузка учебных мастеров и преподавателей по практике определяется, исходя из количества учебных педагогических (недель) часов, предусмотренных учебным планом в соответствии с Нормами времени нагрузки профессорско-преподавательского состава университета, но не более 40 часов в неделю.

Руководителями производственной и преддипломной практик от высшего учебного заведения назначаются преподаватели соответствующих выпускающих кафедр. Руководители практики от высших учебных заведений:

* устанавливают связь с руководителями практики от организации и совместно с ними составляют рабочую программу проведения практики;
* разрабатывают тематику индивидуальных заданий;
* принимают участие в распределении студентов по рабочим местам или перемещении их по видам работ;
* несут ответственность совместно с руководителем практики от организации за соблюдение студентами правил техники безопасности;
* осуществляют контроль за соблюдением сроков практики и ее содержанием;
* оказывают методическую помощь студентам при выполнении ими индивидуальных заданий и сборе материалов к дипломному проекту (работе);
* оценивают результаты выполнения практикантами программы практики.

**Порядок  финансирования практик.**

Оплата расходов по проведению практики студентов, обучающихся за счет средств государственного бюджета, производится на основании приказа ректора о проведении практики,  согласно  утвержденной смете расходов.

Оплата расходов по проведению практики студентов, обучающихся на внебюджетной (договорной) основе, производится за счет средств соответствующих факультетов, согласно утвержденным сметам.

За период прохождения студентами практики, связанной с выездом из места нахождения учебного заведения, выплачиваются суточные в размере 50% от норм суточных, установленных действующим законодательством для сотрудников, включая дни нахождения в пути к месту практики и обратно. Возмещение расходов по найму жилого помещения студентам, как правило, не производится.

Проезд студентов, направляемых на практику железнодорожным, автомобильным (кроме такси) или водным транспортом к месту проведения практики и обратно, оплачивается в соответствии с утвержденными сметами.

Студентам, зачисленным на период практики на штатные должности в геологических партиях, экспедициях, и получающим кроме заработной платы полевое довольствие или бесплатное питание, выплата суточных не производится. Если учебная, производственная, в т.ч. научно-исследовательская, и другая практика проводится в структурных подразделениях университета или в других организациях, учреждениях, предприятиях, находящихся в Нижнем Новгороде, то суточные не выплачиваются.

Оплата преподавателям университета суточных за проезд к месту проведения практики вне места нахождения учебного заведения и обратно, а также возмещение расходов по найму жилого помещения производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации об оплате служебных командировок.

Оплата расходов по проведению практики в сторонних организациях осуществляется университетом в соответствии с заключенными договорами. Оплата труда руководителей практики от других организаций устанавливается руководителем.

1. **Опыт кафедры мировой экономики и бизнеса экономического факультета ННГУ в организации учебно-ознакомительной и производственной практик студентов**

Кафедра мировой экономики и бизнеса образована на основании решения Ученого совета ННГУ в апреле 1996 года. Развитие фундаментальных и прикладных научных исследований в области мировой экономики и международного бизнеса продиктовано: 1) нарастающими потребностями компаний и предприятий – участников внешнеэкономической деятельности в квалифицированных специалистах; 2) необходимостью совершенствования и диверсификации структуры экономического факультета. Образовательная программа по специальности «Мировая экономика» включает:

углубленное изучение двух иностранных языков (английский и немецкий) и полный спектр основных и специальных дисциплин:

• организация и управление внешнеэкономической деятельностью;

• обеспечение внешнеэкономической деятельности на базе региональных информационных систем;

• принятие управленческих решений в международном бизнесе;

• международный менеджмент;

• международный маркетинг;

• международные валютные отношения (валютный дилинг);

• международная статистика;

• мировой рынок ценных бумаг;

• мировые банковские системы;

• право ВТО;

• экономическая дипломатия;

• экономика ЕС (на итальянском языке)

• отечественные и зарубежные методики оценки инвестиций;

• мировая политика и международные отношения;

• страны мира: история и этнография.

Первый Российский конкурс «Лучшая экономическая кафедра» организован и проведен в 2009 году Вольным экономическим обществом России совместно с Международной Академией менеджмента при поддержке Комитета по образованию Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Победителем конкурса «Лучшая экономическая кафедра» в номинации «внешнеэкономическая деятельность» стала кафедра Мировой экономики и бизнеса экономического факультета ННГУ.

Учебный процесс организован в соответствии с требованиями системы качества, разработкой критериев которой занимается Центр качества образования ННГУ.

В соответствии с ФГОС ВПО бакалавриата по направлению подготовки 080100 Экономика (Приказ Министерства образования и науки РФ от 21.12.2009 г. № 747) образовательные учреждения самостоятельно разрабатывают и утверждают ООП бакалавриата, которая включает в себя учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие воспитание и качество подготовки обучающихся, а также программы учебной и производственной практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной технологии.

Раздел основной образовательной программы бакалавриата "Учебная и производственная практики" (раздел 7.15.) «является обязательным и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся.

Конкретные виды практик определяются ООП вуза. Цели и задачи, программы и формы отчетности определяются вузом по каждому виду практики. Практики проводятся в сторонних организациях или на кафедрах и в лабораториях вуза (учебная практика), обладающих необходимым кадровым и научно-техническим потенциалом».

На протяжении 10 лет кафедра мировой экономики организует для студентов 3 курса специальности «Мировая экономика» обязательную *учебно-ознакомительную* практику в Дилинговом центре, являющуюся неотъемлемой частью курса «Международные валютно-кредитные отношения». Дилинговая практика предполагает двухнедельное получение практических навыков торговли на валютном рынке, а ее результаты оформляются студентом в курсовую работу (отчет о результатах торгов на валютном рынке, анализ прибылей и убытков по счету). Реальная возможность торговли на валютном рынке в процессе обучения зачастую в дальнейшем сочетается с применением приобретенных навыков в практической деятельности. По Результатам практических исследований студенты пишут курсовую работу, включающую анализ ошибок принятых финансовых решений.

Начиная с 1997 года, на кафедре действует система *производственных* практик для четверокурсников, обеспечивающая устойчивое взаимодействие между будущими дипломантами кафедры, руководителями дипломных работ, а, зачастую, и их будущими руководителями. На сегодняшний день в числе баз практики такие организации как: Торгово-Промышленная Палата Нижегородской области, Администрация г. Н. Новгорода и области, Нижегородский институт экономического развития (НИЭР), ГОУ ДПО Нижегородский научно-информационный центр (НИИЦ), ОАО Нижегородский машиностроительный завод, Приволжское таможенное управление ФТС России, Управление уполномоченного Министерство промышленности и торговли РФ по Волго-Вятскому району, ОАО Сбербанк России. Руководство и организацию учебно-ознакомительной (дилинговой) и производственной практик осуществляют доценты кафедры мировой экономики и бизнеса. В итоге научными руководителями многих дипломных работ являются руководители предприятий или структурных подразделений предприятий (организаций) – баз производственной практики.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования**

«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Экономический факультет

**Учебная программа**

Дисциплины производственная практика

по специальности 080102 «Мировая экономика»

Нижний Новгород

1.Область применения

В соответствии с государственным образовательным стандартом образовательная программа по специальности «Мировая экономика» в учебную программу введена производственная практика.

2. Цели и задачи дисциплины

Содержание практики направлено на получение практических знаний и навыков профессиональной деятельности.

Практика проводится в организациях любых правовых форм. На период прохождения практики студент становится членом трудового коллектива организации.

**Основными целями практики являются:**

* закрепление знаний, полученных студентами в процессе обучения путем ознакомления с работой отделов внешнеэкономических связей организаций;
* ознакомление с нормативно-правовой базой и правовым обеспечением внешнеэкономической деятельности фирмы;
* определение направления дипломного исследования;
* получение знаний о работе предприятий и организаций Нижегородской области, ведущих внешнеэкономическую деятельность.

**Задачи практики:**

* ознакомление с документацией непосредственно в организации;
* ознакомление с организацией работы отделов внешнеэкономических связей;
* определение направления дипломного исследования.

3. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

В результате изучения студенты должны:

1. иметь системное представление о работе отдела внешнеэкономических связей организации;
2. понимать необходимость юридического сопровождения внешнеэкономической деятельности.

Знать:

1. основные нормативные акты, регулирующие внешнеэкономическую деятельность организаций;
2. принципы организации и осуществления внешнеэкономической деятельности организации.

Уметь:

1. анализировать общую экономическую и внешнеэкономическую документацию организации;
2. систематизировать и обобщать информацию для подготовки отчета по практике;
3. уметь использовать компьютерную технику в режиме пользователя для подготовки отчета по практике.

4.Объем дисциплины и виды учебной работы

По очной форме обучения

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды учебной работы | Всего часов | Семестры | | | | |
| **Общая трудоемкость дисциплины** | 2 недели | 7 | 8 | … |  | … |
| Организационное собрание по практике | 2 часа |  | 2 часа |  |  |  |
| Самостоятельная работа | 2 нед. |  | 2 нед. |  |  |  |
| Вид итогового контроля (зачет, экзамен) | Зачет |  | Зачет |  |  |  |

5. Содержание дисциплины

**Выбор базы практики**

Производственная практика организуется на базе подразделений администрации Нижнего Новгорода, промышленных, торговых, инновационных предприятий и институтов, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность. В отдельных случаях (с письменного разрешения заведующего кафедрой) студенты могут самостоятельно выбрать место прохождения практики с учетом специализации кафедры.

Выбор базы практики обусловлен как интересами студента, так и интересами администрации предприятия, которая может оценить уровень подготовки конкретного студента на данном этапе, и впоследствии пригласить его на работу.

**Организация прохождения практики**

Организационное руководство практикой осуществляется преподавателями кафедры мировой экономики и бизнеса, назначенными как соруководители по организационным вопросам в соответствии с учебной нагрузкой.

Непосредственное руководство работой студентов на предприятии осуществляется руководителем практики, назначенным руководством предприятия.

По результатам практики студент представляет отчет в письменной форме (форма устанавливается руководителем) и характеристику с места ее прохождения, заверенную подписью руководителя и печатью принимающей организации. Наличие отчета о прохождении практики и характеристики – необходимое условие сдачи зачета. В ходе зачетного собеседования о специфике работы принимающей организации, особенностях ее внешнеэкономической деятельности итоговые результаты прохождения практики отражаются в ведомости и зачетной книжке студента (форма «зачет», «незачет»). Успешное прохождение производственной практики свидетельствует о положительном завершении учебного процесса четвертого года обучения.

Студенту, направленному на практику вручается:

* программа производственной практики, служащая опорным материалом;
* предписание на практику, предъявляемое на предприятии по месту прохождения практики.

5.1. Разделы практики

|  |  |
| --- | --- |
| №п/п | Раздел практики |
|  | Ознакомление с деятельностью организации |
|  | Ознакомление с нормативно-правовой документацией |
|  | Изучение специфики работы и структуры отдела внешнеэкономических связей |
| 3.1 | Ознакомление с нормативной документацией, сопровождающей ВЭД предприятия |
| 3.2 | Анализ выбранного направления внешнеэкономической деятельности |

5.2. Примерный вариант содержания отчета по производственной практике

СОДЕРЖАНИЕ

1. Характеристика предприятия.
2. Нормативно-правовое обеспечение деятельности предприятия.
3. Структура отдела внешнеэкономических связей и его полномочия.
4. Анализ одного из направлений внешнеэкономической деятельности.

|  |  |
| --- | --- |
| Зачтено | студент знает основные понятия тем предусмотренных программой |
| Не зачтено | студент не может объяснить смысл основных понятий |

Программа составлена в соответствии с Государственным образовательным стандартом по специальности (направлению) «Мировая экономика».

Автор программы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ливанова Е.Ю.

*(подпись)*

Программа рассмотрена на заседании кафедры\_\_\_\_\_\_\_ протокол № \_\_

*(дата)*

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Новокшонова Л.В.

Программа одобрена методической комиссией факультета\_\_\_\_ протокол № \_\_

*(дата)*

Председатель методической комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Лебедев Ю.А.

*(подпись)*

1. **Актуальные задачи внутривузовской гарантии качества учебных планов и содержания образовательных программ**
   1. **Обеспечение востребованности выпускников**

В современных условиях лицензирование вуза – это начало его развития, роста ответственности за студентов и будущих выпускников, за их грядущий карьерный рост. Именно оно является отправной точкой роста качества, а индикатором здесь может служить трудоустройство выпускников вузов.

Данные социологических опросов свидетельствуют: находят работу по своей специальности менее половины (40-45%) выпускников. При этом большинство предприятий ощущает необходимость обновления кадров. Например, средний возраст работников в индустриальном секторе уже превысил 52 года и продолжает расти.

Решение проблемы трудоустройства выпускников видится в получении заказов от работодателей.

Среди причин, сдерживающих эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, основными являются:

* отсутствие налаженных механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
* незаинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами;
* отсутствие у большинства выпускников необходимых навыков самоопределения на рынке труда.

На законодательном уровне гарантии в сфере трудоустройства выпускников прописаны довольно слабо. В утвержденном Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования сказано: «Высшее учебное заведение обязано информировать студентов (при их обращении) о положении в сфере занятости населения Российской Федерации, содействовать студентам в заключении договоров с предприятиями, учреждениями и организациями на их обучение и трудоустройство..»

В странах с развитой рыночной экономикой разрабатывается концепция интегрального подхода к решению проблем безработицы. Однако в Германии нет специальных законодательных актов, регулирующих трудоустройство выпускников. Система социальной помощи Франции более четко связана со сферой образования и со сферой труда. Там в каждом государственном вузе и в большинстве частных созданы службы ориентации. В то же время именно во Франции наибольший процент безработицы среди выпускников вузов.

В свою очередь, молодые люди традиционно инфантильны в поисках работы, и часто здесь преобладает элемент случайности. Обычно они устраиваются на места, никак не связанные с полученным образованием. И это одна из причин того, что в России катастрофически не хватает высококлассных специалистов.

Механизм, обеспечивающий взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг, безусловно, нужно создавать. В Германии или Великобритании он создавался веками, и при эффективной экономике не нуждается ни в каком искусственном подстегивании. В России, на наш взгляд, нужно действовать в разных направлениях Это и государственная поддержка ( в том числе, законодательная), и инициатива предпринимателей (заинтересованных лиц), но, в первую очередь, - инициатива самих вузов.

В соответствии с совместным приказом Минобразования России и Минтруда России от 24.07.2000 г. № 2285/187 «О реализации Межведомственной программы содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» ряд вузов приступил к формированию центров по содействию трудоустройству выпускников. Время показало их низкую эффективность: из двух критериев, необходимых при трудоустройстве, – знаниях и умении «себя подать» - важнейшими являются знания, и именно за них должен отвечать вуз.

В тоже время для престижа вузов крайне важен имидж вуза, который создается долгое время. Поэтому важным фактором становится выработка у студентов навыков в самоопределении на рынке труда.

*Первое*, на чем нужно сделать акцент в своей работе – постоянный рост качества предоставляемых образовательных услуг. Сюда, в частности, относится такая важная составляющая учебного процесса, как практика студентов. Студенты должны проходить производственную практику в солидных компаниях, лидерах соответствующих рынков – таких как, например, «Билайн», «МТС», «Мегафон» в своем сегменте. Необходимо также наращивать количество организуемых трехмесячных стажировок на зарубежных предприятиях, поскольку это не только учеба, а конкретная работа, причем приносящая студентам доход.

*Во-вторых,* важно давать выпускникам навыки самоопределения на рынке труда. Умение подготовить свое резюме, умение вести переговоры с работодателями – отнюдь не лишние знания при выборе работы. Искусство общения и ведения диалога может быть введено в обучение в форме дополнительных тренингов со студентами «Развитие навыков делового общения» и «Техника самопродвижения».

На занятиях моделируются конкретные ситуации, в которых может оказаться молодой человек в процессе поиска работы. Студенты учатся искать подходящую вакансию, проводят предварительное собеседование по телефону, готовятся к интервью с работодателем, затем беседуют с ним. Обязательно после каждого тренинга следует разбор ошибок, предлагаются различные варианты действия в той или иной ситуации. Особое внимание уделяется той ситуации, когда человек прошел уже несколько собеседований, но его нигде не приняли.

В роли работодателей на тренингах должны выступать специально приглашенные руководители фирм или предприятий, возможно из числа бывших выпускников вуза. Кроме собственно участия в семинаре-тренинге, они разъясняют студентам, с чем молодые специалисты реально столкнутся за стенами вуза в самостоятельной трудовой деятельности.

На наш взгляд, открывать специальный центр по содействию трудоустройству выпускников нет необходимости, если создать студенческое кадровое агентство. В Интернете, на сайте агентства выпускники, могут поместить свое резюме и поделиться опытом трудоустройства. Работодатели же могут разместить здесь свои вакансии и контактную информацию об организации.

Профориентация является одной из наиболее эффективных превентивных мер в борьбе с безработицей среди молодых людей. Однако, о ее недостатках в целом по России свидетельствует существующий на рынке труда значительный переизбыток кадров одних специальностей и острый дефицит других. В профориентационной работе необходимо делать упор на взаимодействие с реальным бизнесом и внешней средой.

* 1. **Организация анкетирования для оценки качества**

**программ и квалификаций**

Важной частью внутренней экспертизы качества программ и квалификаций является наличие обратной связи между участниками образовательного процесса. Универсальным подходом к сбору результатов работы являются экспресс-опросы, механизм реализации которых связан с анкетированием.

При проведении внутренней экспертизы целесообразно смещать акценты с задачи выявления недостатков в системе с целью их ликвидации – на задачу выявления достоинств с целью их сохранения и развития.

Практика проведения экспертизы образовательных программ и квалификаций к настоящему моменту определила пять целевых аудиторий для проведения анкетирования, это:

* 1. абитуриенты в период приема документов или в период зачисления;
  2. студенты – 2-4 курсы;
  3. дипломники – в момент вручения дипломов;
  4. выпускники – в момент проведения дней встреч;
  5. работодатели – в момент прохождения студентами практик.

Первые три аудитории откликаются на анкетирование очень охотно. Студенческий возраст и присутствие в системе вузовского образования позволяют учесть мнения довольных и недовольных, исследовать разные особенности образовательных программ с учетом последних изменений в них. Собрать же достоверную выборку с выпускников и работодателей достаточно сложно. Как правило, в анкетировании соглашаются принять участие только те, кто доволен своим образованием или знаниями и навыками своих молодых специалистов. Играет важную роль и временной интервал, в течении которого образовательные программы видоизменились.в памяти у выпускников остались программы их обучения, и при анкетировании сторонам сложно понять, что именно имеется в виду. При анкетировании работодателей проблема достоверности усугубляется влиянием человеческих качеств выпускника, который работает с фирмой, или вовсе его отсутствием, что существенно укрупняет вопросы, проблемность которых удается выявить.

Таким образом, недостатки экспертной оценки, присущие данному способу, по сути, полностью отражаются в процедурах анкетирования. В связи с этим основной задачей организации процесса анкетирования при внутренней экспертизе, является ориентированность на целевую аудиторию и корректировка в связи с ней опросного листа (Приложение 2).

Не менее важным аспектом анкетирования, чем обеспечение достоверности результатов, является задача выявления зон для предложений и изменений. Чем меньше диапазон поиска, тем больше пользы от результатов анкетирования. Практика экспресс-опросов показывает, что на общие вопросы даются общие ответы, пользы от которых для развития образовательных программ и квалификаций мало. Точные вопросы позволяют выявить степень удовлетворенности более достоверно, но требуют большей подготовительной работы.

Практика проведения процедуры анкетирования в различных вузах России показала важность момента оглашения результата. Так, оглашение выявленных отрицательных фактов лучше проводить камерально, без широкой огласки. В противном случае, их устранение более затруднительно.

С другой стороны, публичное оглашение только положительных явлений увеличивает недоверие к внутренней экспертизе и оказывает негативное влияние на последующую работу.

* 1. **Перспективы создания отдела маркетинга**

**в структуре центра качества образования**

На сегодняшний день, как было сказано выше, практически отсутствует обратная связь вуза с выпускниками и анализ их трудоустройства. А вместе с тем представители предприятий и организаций основным источником пополнения своих кадров считают вузы, а не биржи труда или кадровые агентства.

Проблема отсутствия обратной связи усугубляется тем, что потребность в специалистах на рынке труда представляет собой нестабильную и труднопрогнозируемую переменную, дифференцируемую в зависимости от спроса на каждую отдельную профессию на разных этапах экономического развития страны. Определенные возможности для решения этой проблемы предоставляет система подготовки специалистов для предприятий на договорной основе. Однако если предприятия сделают заказы на подготовку единичных специалистов разного профиля, то в вузе сегодня отсутствует структура, которая могла бы принять эти заказы, должным образом сформировать их и возложить на себя ответственность за их выполнение.

Анализ деятельности вуза как полноправного субъекта рыночных отношений подтверждает необходимость в структуре его управления отдела маркетинга. Новое подразделение будет обеспечивать совершенствование существующей системы управления вузом с целью повышения эффективности работы его структурных подразделений.

Цель работы отдела маркетинга – наиболее эффективное удовлетворение потребностей: личности – в образовании; университета – в развитии и благосостоянии; организаций – в росте кадрового потенциала; общества – в расширенном воспроизводстве совокупного личностного и интеллектуального потенциала.

Основными задачами отдела маркетинга являются:

* мониторинг количественных и структурных пропорций, складывающихся на региональном рынке труда, а также требований сферы производства к качественным параметрам подготовки специалиста;
* продвижение высококачественных образовательных программ на рынок Нижегородского региона и других регионов России с целью привлечения потребителей с учетом их запросов;
* обеспечение востребованности выпускников ННГУ на рынке труда;
* информирование администрации, подразделений вуза, студентов и слушателей о состоянии рынка образовательных услуг, разработка рекомендаций в осуществлении образовательной политики в ННГУ;
* инициация, поддержка и укрепление благоприятного имиджа ННГУ на рынке образовательных услуг.

В своей работе отдел маркетинга должен тесно сотрудничать и взаимодействовать с факультетами, кафедрами, профкомом студентов, с заинтересованными предприятиями и организациями, службами занятости, региональной и городской администрацией, службами маркетинга других образовательных учреждений.

В отделе маркетинга необходимо создать информационную базу данных, которая содержала бы сведения о выпускниках университета и о потенциальных работодателях. Работа с ними позволит произвести корректировку профиля образования в соответствии с требованиями рынка и, возможно, усилит стремления молодых людей к успешной учебе.

В научной и научно-производственной сфере деятельности вуза данное подразделение должно проводить поиск точек приложения научных разработок ученых вуза, рынков сбыта его наукоемкой продукции, а, следовательно, повышать конкурентоспособность научных продуктов вуза.

В сфере международной деятельности отдел должен помогать анализировать географию научно-образовательных контактов вуза, продвигать его образовательные услуги на мировой рынок. В сфере связей с общественностью – проводить активную PR-политику по привлечению спонсоров, укреплять связи вуза с предприятиями и государственными структурами на территории его влияния.

Эти и другие мероприятия позволят вузу более грамотно и эффективно выстраивать как тактическую, так и стратегическую политику в отношении конкурентов и потенциальных потребителей образовательных услуг, уменьшить величину конкурентных рисков, позволить вузу сэкономить солидные, в т.ч. государственные, средства. Стратегические маркетинговые исследования существенным образом скорректируют планируемые цены на образовательные услуги вуза, его научную и другую деятельность, исходя из реальных затрат на оказание этих услуг, а также спроса на них.

Характерной особенностью бизнеса в XXI веке специалисты считают движение от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу к широким профессиональным знаниям и должностным обязанностям. Таким образом, мы снова возвращаемся к тому, что молодой человек сегодня должен в совершенстве владеть искусством самоопределения на рынке труда, т.е. знать, где и в каких областях он может применить свое образование, или – какое дополнительное образование ему необходимо. А образовательное учреждение обязано не только дать ему эти навыки, но и предоставить возможность для осуществления на практике принципа «Образование – через всю жизнь!»

**Литература**

1. Приказ Министерства образования Российской Федерации от 25 марта 2003 г. № 1154 г, зарегистрированный в Минюсте РФ 2 июня 2003 г. № 4617 «Об утверждении Положения о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования».
2. ФГОС ВПО бакалавриата по направлению подготовки 080100 Экономика Приказ Министерства образования и науки РФ от 21.12.2009 г. № 747.
3. Белых И. Формирование профессиональных компетенций: проблема управления //Высшее образование в России. 2006. № 11. С.47-48.
4. Бутко Е.Я. Перспектива развития системы НПО// Профессионал. 2002. №6. С.2-4.
5. Внедрение европейских стандартов и рекомендаций систем гарантии качества образования: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции экспертов по оценке качества образования / под общ. ред. Г.Н.Мотовой. – М: Национальное аккредитационное агентство в сфере образования, 2009. – 252с.
6. Иванова И.В., Замятин В.Ю., Замятин Ю.П. Актуализация и методология сквозной социокультурной составляющей инженерного образования и обучения // Качество, инновации, образование. 2010. №2. С. 18-22.
7. Ильин В.Г. Востребованность выпускников как зеркало востребованности вуза // Аккредитация в образовании. 2007. № 16. С. 61-63.
8. Коленский И.А., Харин А.А. Создание и развитие инновационных интегрированных структур на базе российских вузов.// Качество, инновации, образование. 2009. №12. С.23-27.
9. Ливанова Е.Ю. Учебная программа дисциплины производственная практика для студентов специальности 080102 «Мировая экономика», руководитель практики, автор программы / Нижний Новгород. 2012.
10. Лобашев В.Д. Условия моделирования учебного процесса в профессиональном образовании // Качество, инновации, образование.2008. №5. С.20-26.
11. Национальная доктрина образования в РФ // Профессионал. 1999. №6. С.2-4.
12. Одинцова Т. Отдел маркетинга в инновационном вузе // Высшее образование в России. 2006. № 6. С.67-69.
13. Положение об общественно-профессиональной аккредитации. Стандарты и критерии общественно профессиональной аккредитации // Гильдия экспертов в сфере профессионального образования. 2011.
14. Рубин Ю.Б., Емельянов А.А. Стандартизация как фактор конкурентоспособности высшего образования // Высшее образование в России. 2005. №11.
15. Самсонова М.В. Планирование процесса формирования компетентностного специалиста в высшем профессиональном образовании // Качество, инновации, образование. 2009. №9. С. 7-16.
16. Синицына О.Н., Литовкина С.В. Условия формирования контрольно-оценочных умений у студентов вуза в процессе самостоятельной работы // Качество, инновации, образование. 2008. № 10. С.17-18.

**Приложение 1**

**ДОГОВОР №\_\_\_\_\_\_**

**на проведение учебной, производственной (в том числе преддипломной) практики студентов высших учебных заведений на предприятиях (в учреждениях и организациях)**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», именуемое в дальнейшем «Университет», в лице ректора Чупрунова Е.В., действующего на основании Устава, с одной стороны, и

*Наименование предприятия, учреждения, организации*, именуемое в дальнейшем «*Сокращенное наименование*», в лице *должность и ФИО руководителя*, действующего на основании Устава, с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны»,

в соответствии с Положением о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 25.03.2003 г. №1154, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

**1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

1.1. В соответствии с настоящим Договором Университет направляет, а *Предприятие* принимает на учебную, производственную, в том числе преддипломную практику (далее – практика) студентов *наименование факультета,* обучающихся по *специальности/направлению подготовки «Наименование»*.

1.2. Стороны не несут финансовых обязательств по настоящему Договору.

**2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

**2.1. *Предприятие* обязуется:**

2.1.1. Предоставить Университету для прохождения практики студентов *не менее мест****…..*** *ежегодно.*

2.1.2. Назначить квалифицированных специалистов для руководства практикой *на Предприятии.*

2.1.3. Создавать необходимые условия для выполнения студентами программы практики. Не допускать использования студентов на должностях, не предусмотренных программой практики.

2.1.4. Обеспечивать студентов помещением для теоретических и практических занятий.

2.1.5. Обеспечивать студентам условия безопасной работы на каждом рабочем месте. Проводить обязательные инструктажи по охране труда: вводный и на рабочем месте с оформлением установленной документации. Проводить инструктаж студентов о действующих на *Предприятии* правилах внутреннего трудового распорядка, правилах техники безопасности.

2.1.6. Расследовать и учитывать несчастные случаи, если они произойдут со студентами в период практики, комиссией совместно с представителями Университета.

2.1.7. Обо всех случаях нарушения студентами трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка сообщать в Университет.

2.1.8. По окончании практики дать характеристику о работе каждого студента и оценить качество подготовленного им отчета.

2.1.9. После окончания практики в трёхдневный срок заверить документы о прохождении студентами практики.

**2.2. Университет обязуется:**

2.2.1. До начала практики разработать и предоставить *Предприятию* программы практики и календарные графики ее прохождения.

2.2.2. Предоставить *Предприятию* список студентов, направляемых на практику, не позднее чем за неделю до начала практики.

2.2.3. Направлять *на Предприятие* студентов в сроки, предусмотренные календарным графиком прохождения практики.

2.2.4. Выделять в качестве руководителей практики наиболее квалифицированных преподавателей.

2.2.5. Оказывать работникам *Предприятия* – руководителям практики студентов методическую помощь в организации и проведении практики.

2.2.6. Принимать участие в расследовании комиссией *Предприятия* несчастных случаев, если они произойдут со студентами в период практики.

**3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

3.1. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на них обязанностей по организации и проведению практики в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему Договору, разрешаются путем переговоров, а при невозможности достижения согласия – в установленном законодательством порядке.

**4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

4.1. Срок действия Договора *с 01.01.2011 г. по 31.12.2015 г.*

4.2. По окончании срока действия Договор считается пролонгированным на 1 год, если ни одна из Сторон в течение месяца до окончания срока его действия не заявит о его расторжении или необходимости перезаключения.

**5. ИНЫЕ УСЛОВИЯ**

5.1. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями Сторон, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

5.2. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

**6. ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
| Университет: | *Предприятие:* |
| ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный университет  им. Н.И. Лобачевского» | *Полное наименование*  *Адрес* |
| 603950, г. Нижний Новгород,  пр. Гагарина, д.23. |  |
| Ректор ННГУ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.В. Чупрунов | *Должность руководителя*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*И.О. Фамилия* |

**Приложение 2**