

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Н.К. ГЕНИДЗЕ
Л.С. ИЛЮШИН**

**СТУДЕНЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРАКТИКИ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК
УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
БАКАЛАВРИАТА**

Монография

**ИЗДАТЕЛЬСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
2022**

ББК 74.48

ГЗ4

Генидзе Н.К.

ГЗ4 Студенческая оценка практики социального партнерства как управленческий ресурс развития образовательной программы бакалавриата : монография / Н.К. Генидзе, Л.С. Илюшин Л.С. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2022. – 84 с.

ISBN 978-5-7310-5868-1

В монографии представлены результаты исследования, целью которого было выявление соответствия ожиданий и потребностей студентов практикам социального партнерства в образовательном процессе на примере нескольких российских вузов. В работе системно обоснована актуальность и раскрыты возможности сотрудничества вуза и работодателей в образовательном процессе.

The research “*Student evaluation of social partnership as a managing resource for bachelor’s degree programs development*” presents the results of a study aimed to identify the compliance of students’ expectations and needs with real practices of social partnership in the educational process on the example of several Russian universities. The paper systematically substantiates the relevance of universities-employers’ cooperation in the framework of the educational process.

ББК 74.48

Рецензенты:

профессор кафедры управления и экономики образования СПб АППО,
д-р пед. наук, профессор **И.В. Гришина**
доцент Института педагогики СПбГУ, канд. психол. наук **А.А. Азбель**

ISBN 978-5-7310-5868-1

© СПбГЭУ, 2022

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНДИКАТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА.....	6
1.1. Взаимодействие университетов и профессионального сообщества: уточнение ключевых терминов исследования	6
1.1.1. Работодатель или представитель профессионального сообщества?.....	6
1.1.2. Третья миссия университетов	9
1.1.3. Социальное партнерство в экономике и сфере образования	12
1.2. Классификация форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества 15	
1.2.1. Взаимодействие, связанное с практической подготовкой и трудоустройством выпускников 17	
1.2.2. Взаимодействие, связанное с разработкой и актуализацией образовательных программ, профстандартов.....	20
1.2.3. Взаимодействие, связанное с образовательным процессом	21
1.2.4. Взаимодействие, связанное с развитием компаний.....	24
1.2.5. Взаимодействие, связанное с повышением квалификации преподавателей	26
1.3. Нормативно-правовое сопровождение взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества	32
Выводы по первой главе	35
ГЛАВА 2. СТУДЕНЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРАКТИКИ УЧАСТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ УНИВЕРСИТЕТОВ.....	36
2.1. Студенческая оценка образовательного процесса как объект исследования.....	36
2.2. Исследование студенческой оценки взаимодействия вузов и профессионального сообщества 38	
2.3. Анализ запросов и ожиданий студентов от взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества	43
Выводы по второй главе	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
БИБЛИОГРАФИЯ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЕ. Анкета для изучения студенческой оценки.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Согласно ст. 69 273-ФЗ «Об образовании в РФ» целью высшего образования в Российской Федерации является «обеспечение **подготовки высококвалифицированных кадров**» [273-ФЗ]. Поэтому несмотря на то, что несколько лет назад вузы из организаций ВПО (высшего профессионального образования) стали организациями ВО (высшего образования), по-прежнему одной из целей поступления в вуз для абитуриентов и их родителей является **подготовка к профессии**. Тем не менее, значительная часть времени ознакомления с профессией и теми аспектами, которые с ней связаны, осуществляется в университете (контактная и самостоятельная работа), а не на предприятии (практика может составлять от 4 до 12% общего времени). Более того, вузы порядка 20% зачетных единиц вынуждены отдать под освоение дисциплин, нацеленных на достижение УК (универсальных компетенций, ранее ОК – общекультурных компетенций) и ОПК (общепрофессиональных компетенций), например: физкультуру, историю, право, экономику, БЖД, информационные технологии и др., что многими студентами (возможно, ошибочно) воспринимается как ненужное для их будущей профессии.

Необходимо, чтобы студенты, поступив в вуз, были не только вовлечены в образовательный, учебный процесс, но и получили бы первичный опыт взаимодействия с работодателями и представителями отрасли, чтобы по окончании вуза быть более подготовленными к реальной работе по профессии.

Вуз, таким образом, становится не только площадкой, где взаимодействует лишь студент и преподаватели, но площадкой, где взаимодействует студент и работодатели, представители профессии, бизнеса. И это взаимодействие должно быть системным, продуманным и интегрировано в программу обучения таким образом, чтобы любой мастер-класс, открытая лекция или посещение профильных предприятий были встроены в общую систему подготовки бакалавров или магистрантов. В настоящее время в учебных планах прописываются только модули учебной и производственной практики. Руководство вузов поддерживает эту потребность во взаимодействии, но реализацией конкретных форм сотрудничества заняты сами руководители образовательных программ.

Гипотеза исследования: уровень реализации социального партнерства не отвечает современным потребностям и ожиданиям студентов бакалавриата.

Цель: выявить соответствие ожиданий и потребностей студентов реальным практикам социального партнерства в образовательном процессе на примере российских вузов.

Объектом исследования являлись практики социального партнерства в образовательном процессе, а **предметом** исследования – ожидания и потребности студентов бакалавриата, и их соответствие реальным практикам социального партнерства в образовательном процессе.

Для достижения цели были решены следующие **задачи**:

1. уточнены ключевые термины исследования;
2. обобщены требования нормативно-правовой документации, регулирующей взаимодействие вуза и бизнеса;
3. систематизированы возможные формы сотрудничества вуза и представителей профессионального сообщества, разработать их классификацию;
4. выявлены запросы и ожидания студентов от взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества.

В исследовании были использованы следующие методы:

- **Анализ** нормативно-правовой документации, регулирующей взаимодействие университетов и представителей профессионального сообщества;
- **Анкетирование** студентов для выявления того, чего ждут студенты от встреч и занятий с работодателями и представителями профессии.

Первая глава «Социальное партнерство как индикатор инновационного развития университета» посвящена уточнению ключевых терминов исследования («работодатель», «третья миссия», «социальное партнерство»), анализу нормативно-правовой базы (в частности, ФГОС ВО 3+ и 3++ разных направлений подготовки) и разработке классификации форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества (в частности, работодателей).

Вторая глава «Студенческая оценка практики участия профессионального сообщества в образовательном процессе университетов» посвящена описанию и интерпретации полученных в ходе анкетирования результатов студенческой оценки практик взаимодействия университетов и представителей профессионального сообщества (работодателей).

Анализ практик взаимодействия российских университетов с предприятиями в целом и отдельными представителями профессии в частности, позволит в дальнейшем выстроить модель, в которой системно, с учетом возможностей и потребностей студентов, работодателей, а также требований нормативно-правовых документов (как на федеральном уровне, так и на уровне университета) будут реализованы разные направления сотрудничества университетов и бизнеса.

ГЛАВА 1. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ИНДИКАТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Глава посвящена уточнению ключевых терминов исследования, анализу нормативно-правовой базы (в частности, ФГОС разных направлений подготовки) и разработке классификации форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества (работодателей).

1.1. Взаимодействие университетов и профессионального сообщества: уточнение ключевых терминов исследования

Рассматривая процесс взаимодействия и сотрудничества вузов и представителей профессионального сообщества, мы сталкиваемся с рядом понятий, используемых как в зарубежной, так и в отечественной науке и практике: «работодатель», «третья миссия», «социальное партнерство».

1.1.1. Работодатель или представитель профессионального сообщества?

Термин «работодатель» является юридическим и обозначает субъекта трудового права, но часто используется в педагогической литературе с несколько иным, не первоначально заложенным в него значением.

В Трудовом кодексе Российской Федерации термин «работодатель» определяется следующим образом: «работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» [ТК РФ, ст. 20].

Согласно толковым словарям русского языка, работодатель – лицо, которое предоставляет работу, наниматель¹; тот, кто предоставляет работу кому-либо, наниматель².

В ходе исследования был проанализирован ряд нормативных документов (273-ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС ВО 3++ и ФГОС ВО 3+ по 15 направлениям подготовки³, «Порядок проведения ГИА...»⁴).

¹ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь (1949–1992).

² Большой толковый словарь русского языка под ред. Кузнецова С.А. (редакция 2014).

³ Здесь и далее - актуальные ссылки на ФГОС ВО 3+ и 3++ приведены в списке литературы (структура ФГОС ВО всех направлений подготовки шаблонна). Номера пунктов ФГОС и их формулировки совпадают в ФГОС различных направлений подготовки (за исключением того, что относится непосредственно к направлению).

⁴ «Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программа магистратуры» [2015]

В 273-ФЗ «Об образовании в РФ» этот аспект практически не затрагивается, но указывается, что работодатели и их объединения относятся к участникам отношений в сфере образования [ФЗ-273, ст. 2, п. 32].

В ФГОС ВО 3++ (п. 4.4.4) используется громоздкая формулировка *руководители и работники иных организаций, осуществляющие трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники*. В ФГОС ВО предыдущего поколения - схожая редакция (п. 7.2.4): *руководители и работники организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата*.

Только в п. 3.5 и п. 4.6.2 ФГОС ВО 3++ термин «работодатель» используется при описании определения профессиональных компетенций при отсутствии профессиональных стандартов: *«на основе ... проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которой востребованы выпускники...»* и при указании, что возможно привлечение работодателей и / или их объединений при проведении внутренней оценке качества.

В документе, регулирующем проведение ГИА, есть формулировка с использованием данного термина: *ведущие специалисты - представители работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности*.

В целом во всех перечисленных случаях термин «работодатель» соответствует значению, заложенному в Трудовом кодексе РФ.

Таким образом, в указанных нормативных документах термин «работодатель» встречается редко. Тем не менее именно этот термин широко используется в образовательном дискурсе (в общении внутри вузов, в частности, между администрацией вузов и руководителями образовательных программ, а также в научной литературе) для обозначения различных представителей профессионального сообщества, работающих в организациях или на условиях фриланса по профилю направления подготовки или участвующих иным образом в реализации образовательных программ (в частности, участвуя в проведении различных мероприятий по вовлечению студентов в сферу своей будущей профессии).

В рамках общего анкетирования (описанного во второй главе), проведенного в ноябре 2021 г., студентам был задан вопрос: *Какое из описаний по Вашему мнению наиболее точно объясняет значение слова «работодатель»?* и предложены три варианта ответа⁵:

⁵ Текст анкеты приведен в приложении (Приложение, с. 76)

Вариант 1: это физическое, либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником

Вариант 2: это различные организации, которые на рынке труда предлагают работу и организуют труд работников, в которых они работают на условиях трудового договора

Вариант 3: это представитель профессионального сообщества, работающий в данной профессии на условиях найма или фриланса

Вопрос был задан для того, чтобы выяснить, как студенты (всего опрошено 398 человек) понимают данный, достаточно широко распространённый в высшем образовании, термин, и насколько это понимание соответствует значению, закладываемому системой высшего образования и Трудовым кодексом РФ.

Были получены следующие результаты (рис. 1):



Рисунок 1 – Распределение ответов студентов на вопрос анкеты о понимании сути термина «работодатель», количество студентов, %

Как видно из результатов анкетирования, под термином «работодатель» очень небольшой процент обучающихся (3%) понимает простых представителей профессионального сообщества (третий вариант), которые потенциально могли бы участвовать в реализации образовательной программы в роли преподавателей, участников и организаторов различных мероприятий, нацеленных на погружение студентов в профессию. Первый и второй вариант в целом схожи, их объединяет обязательное наличие трудовых отношений, при которых работодатель является нанимателем.

По всей видимости, термин «работодатель» является не самым удачным, если речь идет о представителях профессионального сообщества, отрасли, и должен использоваться в своем первоначальном смысле, закреплённом в Трудовом кодексе и достаточно четко понимаемом обучающимися.

1.1.2. Третья миссия университетов

На протяжении своей истории университеты, как социальный институт, выполняли различные миссии. В научной литературе существует ряд взглядов на периодизацию образовательных эпох, предлагаются описания различных типов и моделей университетов. Так, д.филос.н. Родачин В.М. прослеживая эволюцию миссии вузов и вузовской науки выделяет 4 исторических типа университетов с характерной для них миссией, отражавшей задачи науки и духовные идеалы своего времени [Родачин, 2017]:

- **доклассический** (средневековый «религиозно-корпоративный» университет XII–XV);
- **предклассический** («рационально-гуманистический» университет периода раннего Нового времени и Просвещения, XVI–XVIII вв.);
- **классический** («Гумбольдтовский» университет XIX–XX вв.);
- **постклассический** (современный университет XXI века).

Под влиянием вызовов каждой их исторических эпох миссия университетов трансформировалась, эволюционировала «от единственной миссии систематизации и передачи знаний, формирования религиозного мировоззрения ... к единству трёх миссий – образовательной, научной, социокультурной» [Родачин, 2017: 28]. Таким образом, помимо образовательной и научной миссии появляется третья – социальная, социокультурная, связанная с взаимодействием университетов с обществом, с пониманием его социальной ответственности.

В своей докторской диссертации Сорокин С.Э. разрабатывая социально-философскую концепцию «третьей миссии» университетов в условиях трансформации российского высшего образования, представил подробный обзор работ, охватывающих тему третьей миссии университетов – тему роли университетов в общественном развитии [Сорокин, 2020: 6–9, 17–21]. Как отмечает автор, эмпирическим основанием для выстраивания теоретических моделей взаимодействия университетов с обществом стало появление и деятельность в середине XX века в США и странах Западной Европы новых типов университетов, интегрированных в процессы взаимодействия с промышленным производством, бизнесом, вовлеченных в решение социальных проблем, действующих в интересах местных сообществ. Эти университеты сумели, не отступая от базовых принципов функционирования университетов, получить дополнительные возможности для своей деятельности и развития и в то же время способствовали решению социальных и экономических проблем общества [Сорокин, 2020: 5].

Сорокин С.Э. предлагает интегрировать два подхода (философско-культурологический и социально-экономический) и понимать третью миссию как «деятельное участие университетов в жизни общества путем предоставления своих ресурсов и возможностей общественным институтам» [Сорокин, 2020: 9, 25]. Применяя теорию стейкхолдеров и концепцию социальной ответственности автор выявляет принципы и механизмы взаимодействия университетов с общественными институтами. [Сорокин, 2020: 11, 30-31]. Подробный анализ реализации концепции трех миссий в федеральных университетах РФ, их роль и место в инновационном развитии субъектов и регионов РФ представлена в монографии ректора САФУ, д.филос.н. Кудряшовой Е.В. и её коллег «Федеральные университеты – реализация «трех миссий» [Кудряшова, Сорокин и др.: 2019].

Анализ программ развития ряда университетов Северо-Западного федерального округа РФ (СПбГУ, САФУ, ИТМО, ПСКОВГУ) в части реализации задач третьей миссии представлен авторами в отдельной публикации, в заключении которой авторы отмечают, что «большинство университетов в качестве значимого для себя элемента видят коммерциализацию научных знаний и трансфер технологий», «приоритетными являются установление взаимовыгодных партнерских отношений с производством, государственными учреждениями и органами власти, трансфер технологий, консультирование и экспертиза», участие в социально-культурной жизни как правило рассматривается во вторую очередь [Кудряшова, Сорокин: 2019].

В конце 2020 г. НИУ «Высшая школа экономики» одной из первых выпустила отчет о реализации «третьей миссии» [Отчет: 2020], в который вошло описание 180 проектов (по 12 направлениям), в которых университет выступает партнером или инициатором. В общей сложности эти проекты включают около 1300 мероприятий (как онлайн, так и офлайн), участниками которых стали более 5 млн человек. В настоящее время наблюдается большой интерес к теме «третьей миссии» и НИУ «Высшая школа экономики» готовит ежеквартальный дайджест, чтобы все могли быть в курсе интересных событий, исследований, открытий⁶.

В России в 2016 г. при участии международной ассоциации IREG Observatory⁷ началась разработка нового международного рейтинга «Три

⁶ Источник новости <https://www.hse.ru/our/news/423694603.html>, полный отчет за 2019/2020 размещен по ссылке - <https://3mission.hse.ru/mirror/pubs/share/413940697.pdf>, полный отчет за 2020/2021 - <https://3mission.hse.ru/mirror/pubs/share/570785024>, ежеквартальные дайджесты - <https://3mission.ru/>

⁷ Полное название: IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence, официальный сайт <https://ireg-observatory.org/en/>

миссии университета»⁸, в котором, в частности, оценивается вклад университетов в жизнь общества. Учредителем рейтинга выступил Российский союз ректоров, рабочую группу возглавили Президент Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского Роман Стронгин и ректор НИУ «Высшая школа экономики» Ярослав Кузьминов. Пилотный выпуск рейтинга состоялся в 2107 г. (200 университетов из 39 стран мира), в 2021 г. в пятый выпуск рейтинга было включено 1650 вузов мира, что сделало его самым представительным в мире. На данный момент в рейтинге используются 16 показателей, разделенных на три группы: «Образование», «Наука», «Университет и общество» с суммарным весом показателей соответственно: 45%, 25% и 30%. Таким образом, данный рейтинг стал принципиально новым рейтингом, оценивающим все три ключевые миссии университета: образование, науку и взаимодействие с обществом. С апреля 2021 г. положение в рейтинге учитывается госпрограммой «Научно-технологическое развитие Российской Федерацией» (постановление № 518 от 31 марта 2021 г.): одним из целевых индикаторов реализации ее подпрограммы «Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского высшего образования» станет показатель количества субъектов РФ, вузы которых входят в Московский международный рейтинг «Три миссии университета»⁹. Кроме того данный рейтинг признан одним из критериев отбора зарубежных организаций, чьи дипломы не нужно подтверждать в России¹⁰.

Тем не менее несмотря на то, что в последние годы университеты стали уделять внимание реализации задач, связанных с третьей миссией, этот процесс, как отмечает Сорокин С.Э. на основе изучения практики реализации третьей миссии десяти федеральными университетами, происходит неравномерно, «интуитивно» и, как правило, без опоры на научно-методологическую основу» [Сорокин, 2020: 28].

Также следует отметить, что описанное выше понимание третьей миссии университетов намного шире актуального для настоящего исследования возможностей взаимодействия университетов и профессионального сообщества.

⁸ Полное название: Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университетов» (MosIUR), официальный сайт <https://mosiur.org/>

⁹ Источник <https://mosiur.org/news/#54>

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 5 марта 2021 г. № 326 «О порядке включения иностранных образовательных и научных организаций в перечень иностранных образовательных и научных организаций, полученные образование и (или) квалификации, учёные степени и учёные звания в которых признаются в Российской Федерации», источник <https://mosiur.org/news/#54>

1.1.3. Социальное партнерство в экономике и сфере образования

Термин «социальное партнерство» определен Трудовым кодексом РФ следующим образом: «Социальное партнерство в сфере труда (далее - социальное партнерство) - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [ТК РФ, ст. 23]. Таким образом, этим термином обозначают совместную деятельность, сотрудничество субъектов трудовых отношений, а именно работодателей и наемных работников (как правило, представляемые профсоюзами) и государственных структур, представляющих интересы общества. Кязимов К.Г. отмечает, что при отсутствии единства в определении понятия «социального партнерства» данная трактовка является наиболее распространенной. При этом возможно и более широкое понимание, когда этот термин используется для обозначения «сотрудничества различных социальных слоев и групп для достижения общих целей» [Кязимов, 2008: 22].

Тема социального партнерства в социально-трудовой сфере не нова: дисциплина преподаётся в российских вузах, существуют учебники и методические пособия, пишутся статьи, защищаются диссертации.

В своей докторской диссертации Ховрин А.Ю. подробно рассматривает теории, связанные с социальным партнерством, сущность социального партнерства и определяя социальное партнёрство как «особый способ взаимодействия социальных субъектов на основе диалога и консенсуса по поиску, выявлению и удовлетворению общих и взаимозависимых интересов, для которого свойственны рациональность, добровольность и симметрия отношений сторон», исследует многообразие проявлений социального партнерства и предлагает его классификацию [Ховрин, 2010: 19].

Из формулировки определения, предлагаемым Трудовым кодексом РФ («... и иных непосредственно связанных с ними отношений»), следует, что в широком смысле в сферу социального партнерства могут включаться и вопросы, связанные с выработкой и реализацией политики в области профессионального образования, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. При этом тема взаимодействия работодателей и образовательных организаций не нова. Нельзя не вспомнить, в частности, о старой практике шефских отношений и

гарантированного трудоустройства во времена СССР – система, которая была разрушена и сейчас постепенно возрождается на новом уровне.

Так, уже на рубеже веков, в начале 2000-х появился ряд научных и учебно-методических публикаций, посвященных вопросам социального партнерства в образовании (или социально-образовательного партнерства). В частности, Симакова Т.П. в своей докторской диссертации, исследуя генезис социально-образовательного партнерства и разрабатывая его теоретические основания как вида социального взаимодействия в образовании, приводит обзор научных исследований по данной теме [Симакова, 2012: 17]. Автор отмечает определенные закономерности социально-образовательного партнерства: «оно формируется на основе более простых видов (благотворительность, спонсорство, сотрудничество, инвестирование); при этом процесс развития отношений сторон осуществляется поэтапно – от разовых, локальных – к постоянным, стратегическим; от однонаправленных – к межведомственным и межсекторным» [Симакова, 2012: 18].

Тюкалова Н.В. главным критерием социального партнерства в сфере профессионального образования называет «основную реализацию основной задачи образовательного учреждения – востребованность выпускников на рынке труда», а одним из его ведущих направлений – «прогнозирование потребностей рынка труда и формирование спроса у абитуриентов на предлагаемые учебным заведением специальности» [Тюкалова, 2010: 10].

Таким образом, социальное партнерство в системе профессиональной подготовки и переподготовки кадров позволяет эффективнее прогнозировать развитие рынка труда, разрабатывать профессиональные стандарты, согласовывать вопросы подготовки кадров в различных отраслях экономики.

Захарова С.М. отмечает, что начало конструктивному диалогу системы образования и работодателя как двух субъектов партнерства дает единство стратегических задач образования и тех качеств выпускников, что подавляющее количество работодателей мечтают видеть в работнике [Захарова, 2013: 120–121].

Одной из задач высшего образования, приоритетной, является подготовка высококвалифицированных кадров. Тем не менее в силу разных причин не все выпускники вузов могут трудоустроиться по специальности. Иногда это связано с неправильной профориентацией абитуриента и в дальнейшем студента, иногда – с неправильной оценкой ситуации на рынке труда. По мнению Пустынниковой Е.В. причинами разбалансировки на рынке труда, которая проявляется прежде всего через снижение трудоустройства выпускников вузов и непрофильность трудоустройства,

являются «размытость связей на рынке труда между спросом, в лице работодателей, и предложением, представителями которого являются как непосредственно трудоспособное население, так и образовательные учреждения» [Пустынникова, 2018: 118].

Хлебникова Н.В. в качестве причин, негативно влияющих на формирование и развитие эффективной практико-ориентированной адаптации к будущей профессии, называет следующие [Хлебникова, 2021]:

- отсутствие прямой взаимосвязи между вузом и работодателем на рынке труда;
- отсутствие помощи выпускникам в трудоустройстве по причине отсутствия связей вузов с предприятиями;
- бессистемная и нерегулярная работа с абитуриентами и студентами по введению в специальность;
- несоответствие предлагаемого вузом перечня направлений подготовки и количества мест реальным запросам рынка труда;
- отсутствие специальной подготовки студентов, направленной на изучение современных тенденций развития рынка труда и требований работодателей.

При развитии социального партнерства необходимо обратиться и к европейскому опыту, где также сталкиваются с определёнными препятствиями при его реализации. В СПбГЭУ при поддержке Европейской комиссии был реализован проект «Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования» (№ 575351-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-PROJECT). Целью проекта было изучение опыта сотрудничества высших учебных заведений Европы с работодателями и органами государственной власти, а также распространение полученных знаний. Проект был призван стать платформой для обсуждения различных аспектов сотрудничества, а также способствовать укреплению диалога между всеми заинтересованными сторонами для улучшения качества подготовки специалистов в соответствии с актуальными требованиями рынка труда. Результаты проекта Викторова Е.В., Горулев Д.А., Зайнуллина А.Б. представили в резюме исследования, содержащем анализ состояния сотрудничества вузов и бизнеса в Европе и России, а также ключевых тем, рассмотренных в рамках реализации проекта [Викторова Е.В. и др., 2018].

Рассмотрим, насколько разнообразны могут быть формы взаимодействия и сотрудничества университетов и представителей отрасли.

1.2. Классификация форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества

Качество взаимодействия российских университетов и бизнеса не в полной мере отвечает потребностям участников образовательного процесса в высшей школе. Студентам, поступившим в вуз, необходимо не только быть вовлеченными в образовательный процесс, но и получить первичный опыт взаимодействия с работодателями и представителями отрасли, чтобы по окончании вуза быть готовым к работе по профессии.

Вуз, таким образом, становится не только площадкой, где взаимодействует лишь студент и преподаватели, но площадкой, где взаимодействует студент и представители профессионального сообщества, отрасли. И это взаимодействие должно быть системным, продуманным и интегрировано в программу обучения таким образом, чтобы любой мастер-класс, открытая лекция или посещение профильных предприятий стали частью общей системы подготовки бакалавров или магистрантов. В настоящее время в учебных планах прописываются только модули учебной и производственной практики.

Для университетов в целом и для студентов в частности привлечение представителей отрасли к участию в образовательном процессе выгодно по нескольким причинам, оно, в частности, открывает возможности для:

- корректировки учебных планов в соответствии с актуальными требованиями рынка;
- участия работодателей в разработке профессиональных стандартов;
- финансирования отдельных исследований или проектов;
- улучшения материально-технического обеспечения вуза;
- предоставления мест для практики студентов;
- трудоустройства выпускников;
- применения результатов студенческих научных исследований на практике.

Для представителей отрасли и потенциальных работодателей взаимодействие с вузами также выгодно: при подготовке будущих выпускников учитываются современные потребности рынка труда по данной специальности, а значит, после окончания вуза, объективно еще не имея достаточного опыта и трудового стажа, они будут более готовы к работе по специальности. По результатам общения со студентами в период практики, учебной и внеучебной деятельности компании могут пригласить на работу наиболее успешных выпускников, обладающих высоким потенциалом. Кроме того, взаимодействие с вузами позволяет бизнесу знакомиться с новейшими научными достижениями и технологиями.

На основе изученного опыта Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ) и других университетов [Хлебникова, 2021; Павелко, 2020; Паршина, 2020; Устюжина, 2019; Ольховая и др., 2019; Кротова, Рыбакова, 2019; Черноскутов, 2018; Барбашева и др., 2018; Лейфа, Сергиенко, 2016; Морозова, 2016; Никулина, 2015; Лазаренко, 2015] формы привлечения представителей профессионального сообщества к сотрудничеству с вузами можно разделить на несколько групп [Генидзе, 2021; Генидзе, 2022]:

1. взаимодействие, связанное с **практической подготовкой студентов и трудоустройством выпускников**, в частности:
 - 1.1. трудоустройство выпускников;
 - 1.2. прием студентов на практику и / или стажировку (практическая подготовка студентов);
 - 1.3. участие в проектной деятельности студентов (через заказ, который выполняет группа студентов под руководством преподавателя для конкретной компании);
 - 1.4. участие в работе вузовских центров карьеры, ассоциации выпускников и т.д.;
2. взаимодействие, связанное с **разработкой и актуализацией образовательных программ, профстандартов**, в частности:
 - 2.1. совместная работа с руководителями образовательных программ над разработкой и актуализацией учебных планов (в составе Советов ОПОП, Академических советов и т. п.)
 - 2.2. консультирование преподавателей при подготовке учебно-методических материалов по дисциплинам профессиональной направленности на предмет соответствия современным требованиям рынка и отрасли;
 - 2.3. участие в разработке профстандартов;
3. взаимодействие, связанное с **образовательным процессом**, в частности:
 - 3.1. трудоустройство представителя отрасли в вузе в качестве преподавателя на условиях срочного трудового договора о работе по совместительству или на условиях гражданско-правового договора;
 - 3.2. создание базовых кафедр;
 - 3.3. совместное проведение мастер-классов, открытых лекций, конференций, участие известных представителей профессии в качестве приглашенных лекторов, экспертов, участников круглых

столов, дискуссий, дебатов, а также научных, научно-практических и методических конференций и т. д.;

- 3.4. проведение конкурсов и олимпиад, связанных со специальностью, с привлечением работодателей и известных представителей профессии в качестве экспертов, членов жюри, организаторов и т. д.;
- 3.5. участие в промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся (ГИА) в качестве членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК);
- 3.6. совместная работа и консультирование студентов при выполнении выпускных квалификационных работ (ВКР);
- 3.7. участие в разработке аутентичных материалов для занятий и учебно-методических пособий;

4. взаимодействие, связанное с **развитием компаний**, в частности:

- 4.1. выполнение проектов и ВКР по заказу потенциальных работодателей;
- 4.2. проведение вузом курсов повышения квалификации для работников предприятий на базе профильных факультетов;
- 4.3. создание совместных корпоративных университетов;
- 4.4. поддержка концепции и технологий Lifelong Learning;

5. взаимодействие, связанное с **повышением квалификации преподавателей**, в частности:

- 5.1. проведение курсов повышения квалификации и краткосрочных профессиональных стажировок для преподавателей вузов на базе предприятий;
- 5.2. организация совместных научно-практических и методических конференций.

Остановимся указанных формах взаимодействия подробнее.

1.2.1. Взаимодействие, связанное с практической подготовкой и трудоустройством выпускников

Согласно 273-ФЗ «Об образовании в РФ» целью высшего образования является «обеспечение **подготовки высококвалифицированных кадров** по все основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации» [ФЗ-273, ст. 69]. В связи с этим первая из указанных форм взаимодействия является одно из самых распространённых и обязательных при реализации всех образовательных программ высшего образования.

«Практическая подготовка» (до 1 июля 2020 г «практика») определяется в 273-ФЗ «Об образовании в РФ» как «форма организации образовательной деятельности, при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определённых видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы» [ФЗ-273, ст. 2, п.24]¹¹.

При этом надо отметить, что с переходом ФГОС ВО от 3+ к 3++ изменились и некоторые моменты, связанные с организацией практической подготовки (в ФГОС ВО последнего поколения еще фигурирует формулировка «практика») студентов:

- 1) в ФГОС ВО 3++ (п. 2.1) прописан лишь точный минимальный объем з.е., которые должны приходиться на практику (ранее прописывалось примерное количество з.е. и различались требования при академическом и прикладном бакалавриате – п. 6.2 ФГОС ВО 3+)
- 2) в ФГОС ВО 3++ (п. 2.4) указывается только тип практики и не указывается способ прохождения практики (ранее указывался: выездная / стационарная практика или только стационарная – п.6.7. ФГОС ВО 3+).

Сравнительный анализ ФГОС ВО 15 направлений подготовки бакалавриата (табл. 1) показал существенные различия в минимальном объеме блока «Практика (практическая подготовка)», зафиксированном в ФГОС ВО 3++ (общий объем программы бакалавриата – 240 з.е.).

Можно определить четыре условные группы программ:

- 9 з.е. (4% от общего объема программы) в ряде экономических программ
- 15–21 з.е. (6–9% от общего объема программы) в программах, связанных с коммуникацией, иностранными языками, торговлей и товароведением;
- 27–30 з.е. (11–13% от общего объема программы) в программах, связанных с работой с большим количеством клиентов;
- 60 з.е. (25%) в программе педагогической направленности.

¹¹ До поправок 1.07.2020 практика определялась как «вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессией» [ФЗ-273, ст. 2, п.24].

Таблица 1 – Минимальный объем блока «Практика» в ФГОС 3++; з.е., %

Направление подготовки [годы утверждения 3++] ¹²	ФГОС 3++ (з.е.)
Группа 1 (4%)	
38.03.01 Экономика [2020]	9
38.03.02 Менеджмент [2020]	9
38.03.03 Управление персоналом [2020]	9
38.03.04 Государственное и муниципальное управление [2020]	9
Группа 2 (6–9%)	
45.03.02 Лингвистика [2020]	15
41.03.01 Зарубежное регионоведение [2017]	18
38.03.06 Торговое дело [2020]	20
38.03.07 Товароведение [2020]	20
41.03.05 Международные отношения [2017]	21
45.03.01 Филология [2020]	21
Группа 3 (11–13%)	
42.03.01 Реклама и связи с общественностью [2017]	27
43.03.01 Сервис [2017]	30
43.03.01 Туризм [2017]	30
43.03.01 Гостиничное дело [2017]	30
Группа 4 (25%)	
44.03.01 Педагогическое образование [2018]	60

Возможно, такое различие требуемого объема практики действительно связано со спецификой направления подготовки: так, предположительно, экономика и управление в большей степени считаются направлениями, где важно знать суть теоретических законов, изучать опыт других стран и компаний, и достаточно увидеть, как это работает на практике, а для педагога практический опыт важнее обобщенных теорий по педагогике и психологии.

Относительно способа прохождения практики следует отметить, что из исследованных ФГОС 3+ и ФГОС 3++ 15 направлений подготовки только в двух случаях в старом ФГОС практика ограничивается вариантом «стационарная»: направления 38.03.07 Товароведение и 45.03.02 Лингвистика, во всех остальных практика могла быть как стационарной, так и выездной, т.е. проводиться за пределами города, в котором расположен вуз. То, что в ФГОС нового поколения способ практики не

¹² Здесь и далее - актуальные ссылки на ФГОС ВО 3+ и 3++ приведены в списке литературы

оговаривается, дает больше возможностей университетам для взаимодействия с предприятиями, а студентам перспективу пройти практику в своем родном городе и вернуться позже туда на работу.

В главе 2 при анализе и интерпретации результатов проведенного в ноябре 2021 г. анкетирования будет рассмотрено, какие вопросы, связанные с прохождением практической подготовки, волнуют студентов, как они оценивают опыт организации практики в своем вузе (с. 43).

1.2.2. Взаимодействие, связанное с разработкой и актуализацией образовательных программ, профстандартов

Еще одна из форм взаимодействия становится актуальной в последние годы – участие профессионального сообщества в деятельности образовательной программы (в качестве членов Совета ОПОП), в частности, в разработке учебных планов и рабочих программ и в процедурах внутреннего контроля качества.

Работодатели в перспективе также заинтересованы в этом процессе, т.к. они могут влиять на содержание учебных планов, совершенствовать их и в итоге получить выпускников с более высоким уровнем подготовки. Интерес работодателя, как отмечает Новикова В.П., заключается в «учете его мнения на всех этапах образовательного процесса» и разработанных образовательных программ вуза [Новикова, 2019: 128].

В соответствии с п. 2.9 ФГОС ВО 3++ в рамках программы бакалавриата выделяются две части: обязательная часть (дисциплины и практики, обеспечивающие формирование общепрофессиональных компетенций (ОПК), определяемых ФГОС ВО) и часть, формируемая участниками образовательных отношений. Дисциплины и практики, обеспечивающие формирование универсальных (определяются ФГОС ВО) и профессиональных компетенций (определяются образовательной организацией ВО самостоятельно), могут включаться в обе части.

В данном случае есть противоречие на уровне используемых терминов. Согласно ФЗ-273 «Об образовании в РФ» **участники образовательных отношений** – обучающиеся <...>, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность, а работодатели и их объединения относятся к **участникам отношений в сфере образования** [ФЗ-273, ст. 2, п.п. 31, 32]. Таким образом, либо допущена ошибка в тексте ФГОС ВО 3++, либо работодатели и их объединения не могут участвовать в процессе формирования образовательной программы, что маловероятно при условии, что речь идет о профессиональных компетенциях.

1.2.3. Взаимодействие, связанное с образовательным процессом

Для того, чтобы студенты могли получить первичный опыт взаимодействия с реальными работодателями в вузах практикуется участие работодателей в учебном процессе (ФГОС даже регламентирует процент их участия – разный по разным поколениям стандартов). С одной стороны это расширяет возможности образовательной системы, но в реальности чаще всего ситуация не столь оптимистична. Работодатели – достаточно занятые люди, не имеющие опыта преподавания, не очень знакомые с методикой преподавания. Это приводит к сложностям с их оформлением и с разработкой курсов (отсутствие степени, формальные требования к должности, необходимость выделения четкого времени для расписания, много дополнительных справок и т.д.). Намного эффективнее проходит участие работодателей и представителей компаний в открытых лекциях, мастер-классах (например, связанных с использованием того или иного оборудования, программного обеспечения) и иных формах сотрудничества, но это не засчитывается при формальном учете доли работодателей от количества ППС и это взаимодействие часто не системно.

В рамках этого вида взаимодействия наиболее распространено (т.к. регламентируется ФГОС и Приказом Минобрнауки¹³) трудоустройство представителя отрасли в вузе в качестве преподавателя на условиях срочного трудового договора о работе по совместительству или на условиях гражданско-правового договора, а также участие в промежуточной и государственной итоговой аттестации обучающихся (ГИА) в качестве членов государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). ФГОС 3++ регламентирует, что не менее 5% численности педагогических работников, участвующих в реализации бакалаврской программы должны являться руководителями или работниками организаций, которые осуществляют трудовую деятельность в профессиональной сфере, к работе в которой готовятся выпускники. В соответствии с вышеназванным приказом Минобрнауки доля представителей работодателей или их объединений (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), в общем числе лиц, входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, должна составлять не менее 50 процентов, подробнее п. 1.3., с. 32.

¹³ Приказ Минобрнауки «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (приказ 636 от 29.06.2015 г. с последующими редакциями). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_183511/ad3aaf868a9015d4ddc203b3e1d56dad46fb3164/

Другие формы взаимодействия, связанные с образовательным процессом (могут быть не регламентированы или регламентированы локальными нормативными актами вуза) менее формальны, проще для осуществления, более содержательны и, возможно, более эффективны и полезны для студентов – будущих профессионалов. К таким формам можно отнести совместное проведение мастер-классов, открытых лекций, конференций, участие известных представителей профессии в качестве приглашенных лекторов, экспертов, участников круглых столов, дискуссий, дебатов, а также научных, научно-практических и методических конференций и т. д.; проведение конкурсов и олимпиад, связанных со специальностью, с привлечением работодателей и известных представителей профессии в качестве экспертов, членов жюри, организаторов и т. д.. Полученные в ходе анкетирования результаты (с. 57) свидетельствуют об очень небольшом проценте проводимых мероприятий с участием работодателей и представителей профессии.

Одной из форм взаимодействия становится организация в вузе базовых кафедр – кафедр, созданных совместно с предприятиями, что позволяет последним в большей степени участвовать в подготовке выпускников, с теми компетенциями, которые ими будут востребованы, а студентам – познакомиться с оборудованием и технологиями, применяемыми в избранной профессиональной области. Практика создания подобных кафедр (на базе промышленных предприятий, медицинских учреждений) была развита еще в СССР. Это давало возможность сократить разрыв между тем, чему учили студентов в вузе и тем, что требовалось от поступающих на работу молодых специалистов. Кафедры могут создаваться на территории предприятий, что позволяет студентам ближе знакомиться с оборудованием и технологиями. Занятия ведут как специалисты компаний, так и преподаватели вуза. Базовые кафедры также участвуют в описанных выше процессе разработки и актуализации образовательных программ (п. 1.2.2. с. 20) и в процессе организации практической подготовки (п.1.1.1, с. 17).

Примером современных базовых кафедр могут быть следующие:

- в ГУАП действует базовая кафедра авиационных приборных комплексов и тренажерно-обучающих систем в ОКБ «Электроавтоматика»¹⁴.
- в МГИМО МИД России в структуре Международного института энергетической политики и дипломатии создана базовая кафедра Газпромбанка «Экономика и банковский бизнес»¹⁵.

¹⁴ Страница кафедры https://new.guap.ru/i01/base_kaf_ea#tab_base_kaf_ea_4

¹⁵ Страница кафедры <https://mgimo.ru/study/faculty/miep/gpb/>

- в МФТИ в составе факультета инноваций и высоких технологий существует базовая кафедра анализа данных компании Яндекс¹⁶.
- в СПбГЭУ при кафедре международных отношений, медиалогии, политологии и истории открыта базовая кафедра Секретариата Совета МПА СНГ – кафедра евразийской интеграции (2017)¹⁷.
- в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» организована базовая кафедра конструирования и технологии электронной аппаратуры для подготовки профильных специалистов АО «Концерн «Океанприбор» (1976 г.)¹⁸.

Еще одним важным направлением взаимодействия университетов и профильных предприятий является выполнение проектов и выпускных квалификационных работ (ВКР) по заказу потенциальных работодателей. Это с одной стороны позволяет студентам попробовать свои силы в решении актуальных практических задач и проведении исследований под руководством представителей профессионального сообщества, а с другой стороны позволяет предприятиям воспользоваться дополнительными трудовыми и интеллектуальными ресурсами.

В рамках общего анкетирования (описанного во второй главе), проведенного в ноябре 2021 г., студентам был задан вопрос, связанный с участием представителей профессии в научно-исследовательской работе студентов. Респонденты отметили важность того, что тему и актуальность исследования можно обсудить с работодателем (88% респондентов), работодатель может стать официальным консультантом исследования (83% респондентов), результаты исследования можно апробировать в организации работодателя (78% респондентов) (подробный анализ представлен на с. 59).

Необходимо отметить, что при очевидных плюсах для университетов (как реальной пользы для студентов, так и формальных показателей в отчетности) при реализации этой формы взаимодействия возникают определенные сложности для предприятий: взаимодействие сопровождается большим количеством бюрократических документов (договоры, отчеты и т. д.), появляется дополнительная нагрузка на сотрудников предприятий (кураторов студентов, консультантов для ВКР). Это может сдерживать развитие описанного вида взаимодействия со стороны представителей профессионального сообщества.

¹⁶ Страница кафедры <https://mipt.ru/education/chairs/da/>

¹⁷ Страница кафедры <https://unecon.ru/fakultety/gumanitarnyj-fakultet/kafedra-mezhdunarodnyh-otnoshenij-medialogii-politologii-i-istorii/bazovaya-kafedra/>

¹⁸ Страница кафедры <https://etu.ru/ru/fakultety/fakultet-informacionno-izmeritelnyh-i-biotekhnicheskikh-sistem/obshaya-informaciya/sostav-fakulteta/bazovaya-kafedra-konstruirovaniya-i-tehnologii-elektronnoy-radioapparaty/>

1.2.4. Взаимодействие, связанное с развитием компаний

Одним из современных мировых трендов является Lifelong Learning – практика непрерывного обучения. И руководители компаний осознают, что сотрудникам необходимо дать возможность обучения, развития, регулярного повышения квалификации. В этой связи взаимодействие вузов и работодателей может стать очень полезным и выгодным и для последних. Так, например, вуз на базе профильных факультетов и базовых кафедр может организовать и провести серию курсов по повышению квалификации или переподготовки для сотрудников предприятий, участвовать в создании корпоративных университетов. При этом, если корпоративные университеты в основном могут себе позволить крупные компании, то для небольших предприятий оптимальным вариантом повышения квалификации или переподготовки своих сотрудников станет именно использование возможностей университета. И в том и другом случае целью является развитие существующих сотрудников предприятий.

В СПбГЭУ дополнительное профессиональное образование реализуют несколько подразделений: Институт дополнительного профессионального образования «Высшая экономическая школа» («ВЭШ»), Международный институт экономики и политики, учебно-методический центр по подготовке профессиональных бухгалтеров и аудиторов, управление повышения квалификации персонала, научно-образовательный центр «Экономика и управление интеллектуальной собственностью». Обучение по программам повышения квалификации или по программам профессиональной переподготовки могут получить как индивидуальные слушатели (по собственной инициативе), так и группы сотрудников (направленные от предприятия или компании). Кроме того возможна реализация корпоративных программ дополнительного профессионального образования. Так, в 2021 году в «Высшей экономической школе» 27% выпускников составили выпускники корпоративных программ дополнительного профессионального образования. Кроме того в 2021 году были разработаны и модернизированы программа профессиональной переподготовки «Бухгалтерский учет» и программа «Кадастровая и рыночная оценка имущества» для сотрудников ПАО «Газпром нефть», а также 57 программ дополнительного профессионального образования для руководителей и специалистов ПАО «Газпром» и его дочерних обществ», обучение по которым прошли около 1000 руководителей и сотрудников группы компаний «Газпром»¹⁹.

¹⁹ Отчет о результатах самообследования СПбГЭУ за 2021 год - <https://unecon.ru/sveden/files/009722.pdf>, с. 41-43.

Также в СПбГЭУ с 1995 года существует учебно-методический центр по подготовке профессиональных бухгалтеров и аудиторов²⁰, являющийся ведущим центром Северо-западного региона в данной области. Центр занимается подготовкой к аттестации профессиональных бухгалтеров в соответствии со стандартами «Бухгалтер», «Консультант по налогам и сборам», подготовкой к сдаче квалификационного экзамена на получение квалификационного аттестата аудитора, повышением квалификации бухгалтеров и аудиторов.

Кроме того в СПбГЭУ организованы краткосрочные курсы повышения квалификации для разных категорий слушателей, например: «Эффективная организация внутреннего финансового контроля» и «Эффективная организация государственного финансового контроля в сфере закупок» для государственных служащих высшей, главной и ведущей групп должностей государственной гражданской службы²¹, «Содержание и методика преподавания курса финансовой грамотности различным категориям обучающихся» для учителей школ Санкт-Петербурга и Ленинградской области²², а также разнообразные программы повышения квалификации по педагогике, информатике, экономике, управлению, сервису и туризму, истории, международным отношениям, иностранным языкам и др. для научно-педагогических работников и работников организаций России и стран СНГ (состав и расписание программ меняется ежегодно)²³.

Как уже указывалось в п. 1.2.3 (с. 21) одной из форм взаимодействия университетов и профильных предприятий является выполнение проектов и выпускных квалификационных работ (ВКР) по заказу потенциальных работодателей. Такое сотрудничество позволяет компаниям, воспользовавшись дополнительными трудовыми и интеллектуальными ресурсами, решать актуальные для своего производственного и управленческого процесса задачи. В рамках общего анкетирования исследовались готовность и желание участвовать в совместных исследовательских проектах (подробный анализ представлен на с. 58).

²⁰ Учебно-методический центр по подготовке профессиональных бухгалтеров и аудиторов - <https://unecon.ru/ob-universitete/organy-upravleniya-i-struktura/struct/umc-podgotovke-prof-buhgalterov-i-auditorov/>

²¹ Программы повышения квалификации для представителей организаций, государственных служащих - <https://unecon.ru/pk/gossluzhba/>

²² Программы повышения квалификации для педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и Ленинградской области - <https://unecon.ru/pk/dlya-uchiteley/>

²³ Программы повышения квалификации для НПР и работников организаций России и стран СНГ - <https://unecon.ru/pk/stazhirovki-dlya-storonnih-prepodavateley/>

1.2.5. Взаимодействие, связанное с повышением квалификации преподавателей

Согласно п. 4.4.3 ФГОС ВО 3++ не менее 70% численности педагогических работников, задействованных в реализации образовательной программы, должны вести научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля). При этом большинство преподавателей вузов не являются представителями тех профессий, к которой готовит образовательная программа: они заняты наукой, преподаванием, отчетностью, разработкой методических материалов. Лишь некоторое количество представителей профессорско-преподавательского состава работали когда-либо в обучаемой профессии или продолжают время от времени в ней работать (в основном на условиях фриланса, чаще всего это ассистенты, старшие преподаватели, реже доценты и профессора). С одной стороны, это объясняется тем, что выбранная ими профессия связана с преподаванием, с работой в вузе, а не с работой на предприятии в какой-либо отрасли экономики и преподаватель, если и занят повышением своей квалификации, то скорее в области методики преподавания. С другой стороны, полноценная нагрузка преподавателя в вузе, как непосредственно учебная, так и организационно-методическая так высока, что практически не оставляет сил и времени работать на предприятии.

При этом наблюдается отдаленность преподавателей вузов от реальной профессии, от понимания, как функционируют современные предприятия отрасли. И, соответственно, существует опасность того, что студентам на занятиях преподаватель транслирует устаревшие данные о профессии.

Одним из быстрых способов знакомства с работой отрасли является организация краткосрочных профстажировок и образовательных семинаров на базе предприятий как формы повышения квалификации. В процессе профстажировки преподаватель может узнать: как организована работа на современном предприятии отрасли; какое современное оборудование и технологии используется в отрасли.

В качестве рабочего определения профстажировки примем следующее определение стажировки педагогических работников в профильных организациях, зафиксированное в 2019 году в Положении об организации и прохождении стажировки педагогических работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический

университет» в профильных организациях²⁴. Профстажировка (стажировка педагогических работников на профильных предприятиях) – «деятельность, направленная на углубление знаний и получение практического опыта профессиональной деятельности в целях совершенствования профессиональных компетенций и образовательных технологий, применяемых в рамках учебного процесса, посредством работы в профильной организации» [Положение, п.1.6]. При этом отмечается, что «проведение стажировки возможно на профильных площадках различных организаций, профиль деятельности которых соответствует реализуемым ОПОП ВО и дисциплинам, преподаваемым педагогическим работником» [Положение, п. 1.7].

В процессе профстажировки преподаватель может узнать: как организована работа на современном предприятии отрасли; какое современное оборудование и технологии используется в отрасли.

Данной форме взаимодействия не уделяется пока еще должного внимания в методической литературе и в самих университетах.

В рамках исследования в сентябре 2021 года нами проводилось анкетирование среди преподавателей вузов с целью определения их отношения к организации и проведению стажировок на профильных предприятиях [Генидзе, 2022]. Были получены ответы от 36 работников вузов (не работодателей). Чуть более половины респондентов (19 человек, 53%) имеют ученую степень кандидата наук, почти четверть (8 человек, 22%) – ученую степень доктора наук, оставшаяся четверть респондентов (9 человек, 25%) – преподаватели без ученой степени.

Как представлено на диаграмме (рис. 2) практически половина респондентов (47%) никогда не проходила стажировки на профильном предприятии, 31% - участвовали в них однажды (или несколько раз, но не системно), еще 19% проходят стажировки регулярно (раз в год (5%) или раз в 3–5 лет (14%)), один респондент сотрудничает с профильными организациями на регулярной основе.

²⁴ Полный текст Положения - <https://unecon.ru/sites/default/files/2019-10-31-804.pdf>

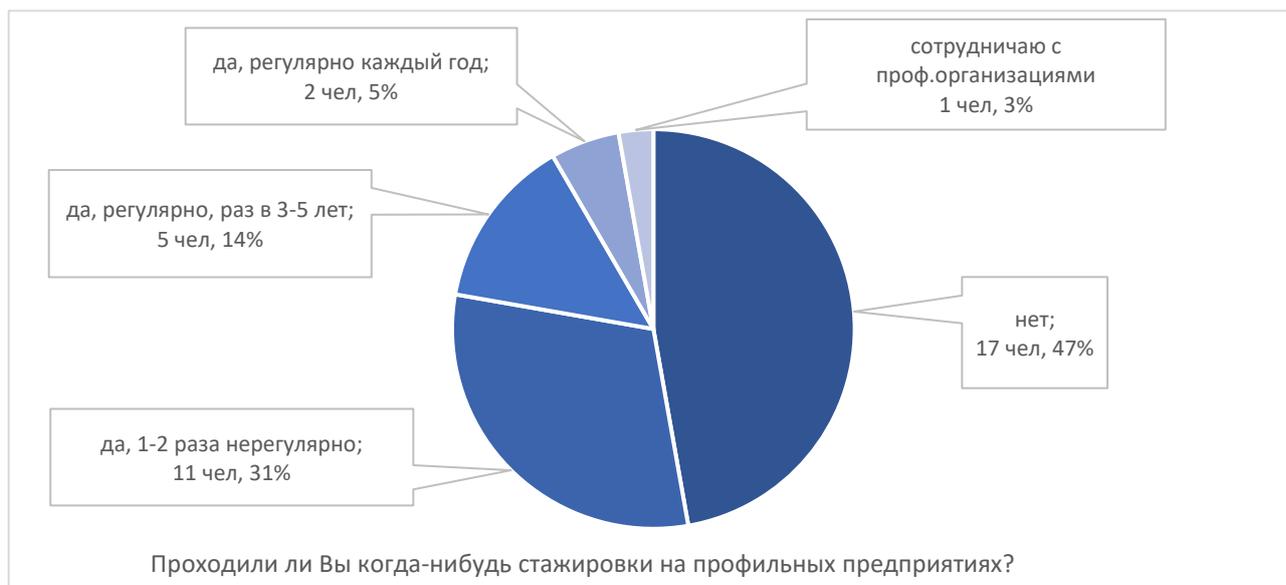


Рис. 2. Проходили ли Вы когда-нибудь стажировки на профильном предприятии? (количество преподавателей, %)

При этом практически все респонденты (34 человека, 94%) считают полезным организацию краткосрочных стажировок для преподавателей вузов на профильных предприятиях, отмечая, что они, с одной стороны, способствуют поддержанию профессионализма преподавателей, получению практических навыков и пониманию особенностей реального рынка, помогают отслеживать тенденции и изменения в профессии, а с другой – приводят к смене обстановки и социальной роли преподавателя, позволяя ему (ей) лучше понимать современных студентов. Двое респондентов не считают подобные мероприятия полезными, объясняя, что «не предоставляется оплаченное время на стажировку, а отнимается от отпуска» и «по ощущениям это понятие чуждое нашей реальности».

Одним из существенных является вопрос, кто по мнению преподавателей должен быть инициатором и организатором подобных стажировок: руководство вуза, коллективы преподавателей (кафедры или факультета), профильные предприятия или сами преподаватели. Большинство респондентов считает, что инициатором подобных стажировок должно стать руководство вуза (15 человек, 42%), также важна инициатива коллективов преподавателей (8 человек, 22%) и профильных предприятий (6 человек, 17%). Еще 5 человек (14%) оценили важность работы всех перечисленных субъектов, а 1 человек отметил необходимость совместной работы профильных предприятий и коллективов. 1 человек затруднился ответить на вопрос. Примечательно, что никто не считает, что эта инициатива должна исходить в первую очередь от преподавателя: по мнению большинства это должен быть организованный, а не стихийный процесс. Результаты представлены на рис. 3.

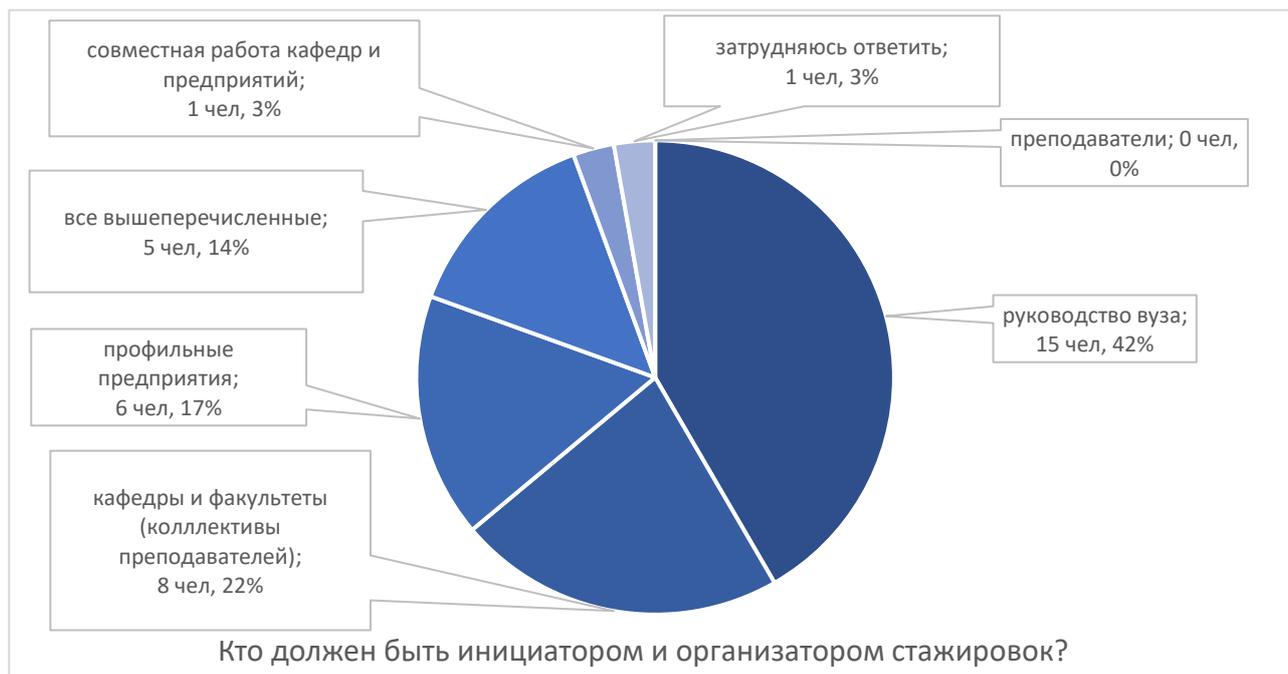


Рис. 3. Кто, по Вашему мнению, должен быть инициатором и организатором стажировок преподавателей вузов на профильных предприятиях? (количество преподавателей, %)

Отдельный интерес представляют ответы респондентов на открытый вопрос «Какой Вам видится идеальная краткосрочная стажировка на профильном предприятии, которая была бы полезна именно Вам: сроки, содержание, форма проведения, документация?» Респонденты предложили свои варианты, опираясь на потребности и особенности своей профессиональной сферы. Анализ конкретных ответов может помочь организовать стажировку для конкретных направлений подготовки студентов, как с точки зрения сроков, так и содержания. Надо отметить, что ответы варьируются, так, например, часть респондентов считает, что идеальная стажировка может длиться от 2–3 дней до 2–3 недель, а часть рассматривают стажировку как годовой проект. Важным моментом, на который обращают внимание преподаватели, это возможное увеличение документации, связанной с оформлением стажировки (как на стадии организации, так и на стадии отчетности), что может нивелировать всю пользу от данного мероприятия. Также преподаватели по-разному смотрят на содержание стажировки: кто-то хочет лишь ознакомиться с работой предприятия и отрасли, кто-то готов полностью погрузиться в работу предприятия в качестве стажера и выполнять конкретные практические задачи. По окончании стажировки важна обратная связь (с коллективом и руководством предприятия) и обмен опытом (с коллективом

преподавателей на кафедре), а также внедрение полученного опыта в работу преподавателя.

Таким образом, во многом именно от руководства вузов и структурных подразделений (факультетов и кафедр) зависит то, будут ли преподаватели иметь возможность проходить регулярные и организованные стажировки на профильном предприятии и каким будет их содержание. Именно они могут быть инициаторами проведения стажировки, могут найти подходящие профильные компании, согласовать сроки и содержание стажировки (в соответствии с дисциплинами, которые ведут преподаватели), организовать обмен опытом и внедрение опыта в образовательный процесс. В то же время важна инициативность преподавателей, их желание узнавать новое, пересматривать годами наработанные задания, готовность потратить время и силы на обучение и повышение квалификации.

В рамках общего анкетирования (описанного во второй главе), проведенного в ноябре 2021 г., студентам был задан вопрос: *Все преподаватели вузов регулярно повышают свою квалификацию. Какие из направлений представляются Вам наиболее актуальными?»*²⁵:

Как видно из представленных результатов (см. с. 48), по мнению студентов очень важно, чтобы преподаватели повышали свою квалификацию, связанную с преподаваемой дисциплиной и профилем направления, либо путем работы по специальности, по которой идет обучение в вузе, либо знакомясь с реальной работой отрасли в ходе профильной стажировки. Таким образом, студенты также указывают на важность взаимодействия, связанного с повышением квалификации преподавателей непосредственно на предприятиях отрасли, одной из форм которого является организация краткосрочных профстажировок и образовательных семинаров на базе профильных предприятий.

В качестве примера приведем опыт СПбГЭУ, где в 2019 г была разработана нормативно-правовая документация, регламентирующая организацию и прохождение стажировок на профильных предприятиях отрасли, в частности приведенное выше Положение об организации и прохождении стажировки педагогических работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» в профильных организациях. В Положении определены частота прохождения профстажировки (не реже одного раза в три года), а также ее цель, задачи и программа. Цель стажировки заключается в получении практического опыта и углублении знаний о современных тенденциях развития рынков, сфере деятельности профильной организации, а также в

²⁵ Текст анкеты приведен в приложении (Приложение, с. 76)

разработке практических кейсов для их внедрения в образовательный процесс и включения в оценочные средства Университета [Положение, п. 2.1.]. Среди задач стоит отметить «изучение отечественного и зарубежного опыта, а также современных требований, предъявляемых к квалификации специалистов, в том числе профессиональным стандартом и квалификационными требованиями», а также выработку «конкретных предложений по совершенствованию учебного процесса, внедрению в практику обучения передовых достижений в области экономики, управления и техники» [Положение, п. 2.2.].

Так, например, преподаватели, работающие на направлении «Лингвистика» (Перевод и переводоведение в сфере экономики и финансов), проходили профстажировку на базе ЗАО «Компания ЭГО Транслейтинг», одном из лидеров переводческого рынка РФ и многолетнем партнере университета. В ходе стажировки преподаватели ознакомились с работой предприятия, а также совместно с сотрудниками предприятия разработали кейсы, которые вошли в фонд оценочных средств по дисциплинам вуза.

На описанные в классификации формы взаимодействия был сделан акцент при анализе студенческой оценки взаимодействия университетов и профессионального сообщества.

1.3. Нормативно-правовое сопровождение взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества

Как уже отмечалось выше (раздел 1.1., с. 6), в проанализированных в ходе исследования нормативных документах (273-ФЗ «Об образовании в РФ», ФГОС ВО 3++ и ФГОС ВО 3+, «Порядок проведения ГИА...») термин «работодатель» практически не используется. Тем не менее в них есть ряд пунктов, связанных с представителями профессионального сообщества, работающими в организациях по профилю направления подготовки.

В обоих ФГОС ВО есть пункты, определяющие долю представителей профессиональной сферы, привлечённых Организацией на различных условиях к реализации программы бакалавриата, и стаж их работы в профессиональной области.

Пункт 4.4.4²⁶ ФГОС ВО 3++ определяет долю «педагогических работников Организации, участвующих в реализации программы бакалавриата, и лиц, привлекаемых Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях (исходя из количества замещаемых ставок, приведенного у целочисленным значениям) должны являться руководителями и (или) работниками иных организаций, осуществляющими трудовую деятельность в профессиональной сфере, соответствующей профессиональной деятельности, к которой готовятся выпускники (иметь стаж работы в данной профессиональной сфере не менее 3 лет)».

ФГОС ВО предыдущего поколения (3+) в пункте 7.2.4 указывает, что «доля работников (в приведенных к целочисленным значениям ставок) из числа руководителей и работников организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой программы бакалавриата (имеющих стаж работы в данной профессиональной области не менее 3 лет), в общем числе работников, реализующих программу бакалавриата», должна быть не менее определенного процента.

Формулировки данных пунктов совпадают в ФГОС различных направлений подготовки, различаются только значения процента – минимальной доли данных работников. Сравним требования ФГОС по различным направлениям подготовки (табл. 2):

²⁶ Номера пунктов ФГОС и их формулировки совпадают в ФГОС различных направлений подготовки.

Таблица 2 – Минимальная доля представителей профессиональной сферы, привлечённых организацией на различных условиях к реализации программ бакалавриата различных направлений подготовки; %

Направление подготовки, годы утверждения ФГОС 3+ и 3++	ФГОС 3+ (%)	ФГОС 3++ (%)
38.03.01 Экономика [2015; 2020]	10	5
38.03.02 Менеджмент [2016; 2020]	10	5
38.03.03 Управление персоналом [2015; 2020]	20	5
38.03.04 Государственное и муниципальное управление [2014; 2020]	10	5
38.03.06 Торговое дело [2015; 2020]	10	5
38.03.07 Товароведение [2015; 2020]	10	5
41.03.01 Зарубежное регионоведение [2015; 2017]	10	5
41.03.05 Международные отношения [2015; 2017]	10	5
42.03.01 Реклама и связи с общественностью [2016; 2017]	10	5
43.03.01 Сервис [2015; 2017]	10	10
43.03.01 Туризм [2015; 2017]	10	10
43.03.01 Гостиничное дело [2015; 2017]	10	10
44.03.01 Педагогическое образование [2015; 2018]	10	10
45.03.01 Филология [2014; 2020]	5	5
45.03.02 Лингвистика [2014; 2020]	10	5

Сравнительный анализ показывает, что обязательная минимальная доля представителей профессиональной сферы, участвующих в реализации образовательных программ уменьшилась (по 9 направлениям в 2 раза, по 1 направлению в 4 раза) или осталась на том же уровне (5 направлений подготовки), но ни в одном из проанализированных случаев, не увеличилась. С одной стороны, снижение минимальной доли представителей профессионального сообщества в реализации образовательной программы отдаляет обучающихся от понимания реальной ситуации в профессии, но с другой стороны, упрощает руководителям образовательных программ процесс их кадрового обеспечения, позволяя в большей степени сконцентрироваться на привлечении представителей отрасли к иным формам взаимодействия.

Реальный процент привлечённых к реализации программы представителей профессиональной сферы может учитываться при процедурах внутренней и внешней оценки качества программ, проводимыми в соответствии с соответствующими пунктами ФГОС ВО 3+

и 3++. По результатам мониторинга составляются рейтинги образовательных программ внутри вуза, место в которых может учитываться в эффективных контрактах руководителей программ или при распределении бюджетных мест.

Под участием в реализации образовательных программ в данном случае имеется в виду проведение лекционных, семинарских, практических занятий, участие в промежуточной и итоговой аттестации и привлечение работника с заключением трудового договора о работе по совместительству (например, при проведении занятий и промежуточной аттестации) или гражданско-правового договора (при участии в итоговой аттестации в составе ГЭК)²⁷.

Участие представителей профессионального сообщества в итоговой аттестации регулируется «Порядком проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования...» [2015, ст. 24, 26], в котором указано, что «доля лиц, являющихся ведущими специалистами - представителями работодателей или их объединений в соответствующей области профессиональной деятельности (включая председателя государственной экзаменационной комиссии), в общем числе лиц, входящих в состав государственной экзаменационной комиссии, должна составлять не менее 50 процентов».

Участие предприятий в организации и проведении практической подготовки регулируется локальными нормативными документами вуза. Практическая подготовка может осуществляться непосредственно в структурных подразделениях университета, а также в организации, которая осуществляет деятельность по профилю образовательной программы на основании договора о практической подготовке. Возможно как заключение коллективных, так и индивидуальных договоров. Для вузов в целом и для отдельной образовательной программы в частности желательно повышение количества именно коллективных договоров: этот важный параметр учитывается при проведении процедур внутреннего и внешнего контроля качества образовательных программ.

Как уже отмечалось выше (п. 1.2.3. с. 21) намного эффективнее проходит участие представителей отрасли и потенциальных работодателей в открытых лекциях, мастер-классах, экскурсиях на предприятия, консультировании и сопровождении научных проектов и иных формах реализации образовательного процесса, но это не засчитывается при формальном учете доли работодателей от количества ППС, и это взаимодействие часто не системно.

²⁷ Содержание и форма договоров регулируется Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами

Выводы по первой главе

В главе уточняются ключевые термины исследования, используемые как в зарубежной, так и отечественной науке и практике: «работодатель», «третья миссия», «социальное партнерство». По всей видимости, термин «работодатель» является не самым удачным, если речь идет о представителях профессионального сообщества, отрасли, и должен использоваться в своем первоначальном смысле, закреплённом в Трудовом кодексе и достаточно четко понимаемом обучающимися. Также следует отметить, что описанное понимание третьей миссии университетов намного шире актуального для настоящего исследования возможностей взаимодействия университетов и профессионального сообщества. Социальное партнерство в системе профессиональной подготовки и переподготовки кадров позволяет эффективнее прогнозировать развитие рынка труда, разрабатывать профессиональные стандарты, согласовывать вопросы подготовки кадров в различных отраслях экономики.

Далее проанализировано нормативно-правовое сопровождение взаимодействия вузов и представителей отрасли (ФГОС ВО 3+ и 3++ разных направлений подготовки, ФЗ-273 «Закон об образовании РФ» и др.).

На основе изученного опыта привлечения работодателей предложена классификация форм взаимодействия, партнерства вузов и представителей профессионального сообщества.

- взаимодействие, связанное с **практической подготовкой студентов и трудоустройством выпускников;**
- взаимодействие, связанное с **разработкой и актуализацией образовательных программ, учебных планов, профстандартов;**
- взаимодействие, связанное с **образовательным процессом;**
- взаимодействие, связанное с **развитием компаний** за счёт выполнения совместных проектов и повышения квалификации работников;
- взаимодействие, связанное с **повышением квалификации преподавателей.**

ГЛАВА 2. СТУДЕНЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРАКТИКИ УЧАСТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ УНИВЕРСИТЕТОВ

Глава посвящена описанию и интерпретации результатов проведенного в ходе исследования анкетирования студентов для определения студенческой оценки практики взаимодействия университетов и представителей профессионального сообщества.

2.1. Студенческая оценка образовательного процесса как объект исследования

В соответствии с п.31 ст.2 ФЗ «Об образовании» студенты (обучающиеся) являются участниками образовательных отношений [273-ФЗ] и поэтому очень важным становится учет их потребностей и мнений. Студенческая оценка образовательного процесса в вузе – это один из важнейших источников информации о том, насколько эффективно организован процесс. Благодаря этому особому механизму обратной связи информацию о содержании и результативности процессе обучения можно получить от субъекта, который непосредственно участвует в процессе и воспринимает его изнутри. Анализ обратной связи от обучающихся становится инструментом оценки и последующей корректировки учебных планов, содержания дисциплин, организации практической подготовки, взаимодействия преподавателей и студентов. Студенческая оценка является объектом отечественных и зарубежных исследований в области управления и педагогики высшей школы [Агранат, 2019; Белолуцкая, 2021; Данилова, 2017; Демененко, 2018; Дмитриева, 2019; Зотова, 2016; Сущенко, 2017; Федосова, 2020; Чиркова, 2021; Юревич, 2012]. К сожалению за пределами статей часто остается информация о том, каким образом в дальнейшем были учтены результаты проведенных опросов.

Так, например, Чиркова Ю.Р. описывает исследование удовлетворенности обучающихся организацией и проведением студенческих практик, проведенное среди студентов факультета социологии и управления Рязанского государственного университета имени С.А. Есенина. В ходе анкетирования авторы изучили мотивацию обучающихся в начале практики, их ожидания от будущей практики, понимание будущей профессии, оценку организации и результаты пройденной практики. Автор отмечает, что «регулярная оценка удовлетворенности студентов пройденной практикой позволяет получать обратную связь о тех недостатках, проблемах и трудностях, с которыми обучающиеся столкнулись в ходе прохождения практики, а в дальнейшем

предпринять ряд решений, направленных на устранение данных недочетов» [Чиркова, 2021: 41–47].

Демененко И.А. и Шавырина И.В. описывают социологическое исследование параметров вузовской среды среди студенческой молодежи Белгородской области. Опрос проводился в 2018 году среди студентов Белгородского государственного университета, Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова, Белгородского университета кооперации, экономики и права. В процессе опроса исследователи определили решающие факторы и источники информации, влияющие на выбор вуза, изучили понимание студентами стратегии вуза, его ценностей и традиций [Демененко, 2018: 91-98].

Что касается зарубежного опыта, то как отмечает Юревич М.А. «базовым источником получения статистики деятельности преподавателей в зарубежной практике принято считать результаты социологических опросов и рейтингов, которые составляются при непосредственном участии студентов». При этом все многообразие методик системы оценок преподавателей (как студентами, так и экспертами или самим преподавателем) можно разделить на суммативные и формативные. Суммативное оценивание подытоживает достижения и используется только для того, чтобы описать то, что было достигнуто, а формативное относится к тем действиям преподавателей, информация о которых может использоваться в качестве обратной связи для изменения образовательного процесса. При этом, несмотря на различия в этих типах исследований множество методик может включать оба типа анализа. Автор считает, что все существующее в мировой практике количество разнообразных методик оценки преподавательских кадров можно в общем виде свести к 12 основным типам. Среди этих типов назовем те, в которых участвуют непосредственно студенты: студенческие рейтинги, опросы студентов, результаты обучения студентов [Юревич, 2012: 116-118].

Можно сказать, что эти методики могут быть применимы не только для оценки работы конкретных преподавателей, но и для оценки образовательной программы, образовательного процесса или всего университета. При этом среди стандартных сложностей, возникающих при опросе и анкетировании, нужно назвать возможные психологические барьеры у студентов, связанные со страхом отсутствия реальной анонимности, а также сниженную мотивацию к прохождению опросов, часто связанную с неверием в реальность изменений.

2.2. Исследование студенческой оценки взаимодействия вузов и профессионального сообщества

Одной из задач исследования является определение ожиданий студентов от взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества, а также их оценки существующего положения дел. Для этого в ходе исследования в ноябре 2021 г было проведено анкетирование студентов бакалавриата российских вузов. В анкетировании приняло участие 398 человек, обучающихся на разных курсах и разных направлениях подготовки, а также выпускников бакалавриата 2021 г. В силу специфики организации и реализации взаимодействия вузов с профильными предприятиями в области естественных, технических и точных наук (в частности, в реализации практической подготовки и трудоустройства) было решено опрашивать преимущественно только студентов социально-гуманитарных специальностей. Распределение респондентов по курсам и направлениям представлено на диаграммах (рис. 4, рис. 5).



Рисунок 4 – Распределение респондентов по курсам; кол-во, %



Рисунок 5 – Распределение респондентов по направлениям подготовки; количество респондентов; количество человек

Как видно из представленной диаграммы студенты 1 и 2 курса проявили большую активность при заполнении анкет (28% и 30% ответов соответственно), чем студенты 4 (21% ответов) и особенно третьего курса (16% ответов). Возможно, это частично связано с тем, что студенты третьего курса несколько расслаблены: более половины учебы уже позади, а для выпускных экзаменов и написания диплома еще не пришло время. Рассматривая распределение студентов по направлениям, можно отметить, что фактически большинство заполнивших анкеты – студенты, обучающиеся по направлению «Лингвистика» (34%) и «Зарубежное регионоведение» (24%).

Анкета состояла из 21 вопроса (16 основных вопросов, объединённых в блоки, и 5 социально-демографических вопросов «паспортичка»), направленных на исследование мнений студентов по следующим темам: знания о профессии, практика (практическая подготовка) на предприятии, возможные пути сотрудничества вузов и представителей профессионального сообщества. Заполнение анкеты в среднем заняло 10–15 минут.

Анкета содержала вопросы разных типов²⁸: вопрос с единственным выбором, с множественным выбором (с ограничением выбора трех пунктов), с оценкой параметров, открытые вопросы. Все вопросы кроме открытых являлись обязательными. Три вопроса были представлены в виде кейса, которые отвечающий должен решить и выбрать один из обязательных ответов. Анализ полученных результатов и их интерпретация будет представлена далее (с. 43).

Кроме описанного анкетирования была собрана обратная связь (фидбэк) после ряда мероприятий, проведенных осенью 2020 г для студентов-лингвистов 1 курса в рамках дисциплины «Основы профессиональной деятельности переводчика» (СПбГЭУ) совместно с представителями переводческих компаний. Для участия в лекциях и дискуссиях были приглашены переводчики и руководители 4-х компаний из Санкт-Петербурга (*ООО «Т-Сервис», ЗАО «ЭГО-ТРАНСЛЕЙТИНГ», ООО «Смартскейн», ООО «Бюро переводов ЛингваКонтакт»*) [Генидзе, 2021].

Приглашенные эксперты представили свои доклады (например, «Как успешно сотрудничать с бюро переводов, если вы — переводчик», «Прокачка языковых навыков и полезные ресурсы», «10 навыков письменного переводчика», «Как вести проекты по копирайтингу в переводческом агентстве», «10 ошибок начинающего переводчика» и др.), рассказали об истории создания своих компаний, особенностях их структуры и развития, ответили на вопросы студентов. После лекций студенты дали обратную связь (через систему СДО Moodle), ответив на ряд вопросов о своих впечатлениях от встречи и оценив полученные новые знания о профессии.

В результате опроса было получено 410 ответов (по всем 4 мероприятиям). На момент проведения мероприятий на курсе обучалось 159 студентов. Таким образом, более половины студентов ответили на вопросы и оставили свои пожелания, что свидетельствует об их небезразличии к проведенным мероприятиям. Распределение количества ответов по мероприятиям и их доля от общего количества студентов на курсе показаны ниже (табл. 3, рис. 6).

²⁸ Текст анкеты приведен в приложении (Приложение, с. 76)

Таблица 3 – Распределение обратной связи, полученной от студентов по мероприятиям; количество ответов, %

Мероприятие	Количество высказываний, содержащих обратную связь (шт)	Доля от общего количества (%)
№1 лекция представителя ООО «Т-Сервис»	105	66,0
№ 2 встреча с представителем ЗАО «ЭГО-ТРАНСЛЕЙТИНГ»	88	55,3
№3 доклады представителей ООО «Смартскейп»	103	64,8
№ 4 лекция представителя ООО «Бюро переводов ЛингваКонтакт»	114	71,7
ИТОГО	410	64,5%



Рисунок 6 – Распределение количества высказываний, содержащих обратную связь, по мероприятиям; количество ответов

Практически все студенты положительно отзываются о результатах подобных встреч, например:

- «Данная лекция с Федором Вячеславовичем была одной из самых интересных и полезных за последнее время, так как мы обсудили важные ошибки и моменты в деятельности переводчика, и многое, что я раньше не понимала, после лекции «встало на свои места».

- «Да, встреча была очень познавательной, так как предоставила возможность узнать о работе в бюро переводов из первых уст. Более того, спикеры осветили сразу несколько важных аспектов работы, дали разные рекомендации на будущее, поделились ссылками на полезные информационные ресурсы».
- «Встреча была полезной и интересной, потому что развеяли некоторые мифы, касающиеся профессии переводчика, которые раньше смущали меня».
- «Узнал о том, как следует подходить к работе переводчика на разных этапах своего профессионального пути, во время студенчества, в первые годы работы, каких ошибок избегать, чему уделить больше внимания».

Следует отметить заинтересованность студентов в подобных мероприятиях (большинство студентов курса приняло участие в лекциях (хотя присутствие не отмечали) и большинство из присутствовавших – в среднем 64,5% – оставили обратную связь), а также и заинтересованность представителей профессионального сообщества. Интересно и полезно было узнать, как сами студенты оценивают те мероприятия, которые для них проводятся, видят ли они какую-то практическую пользу от них. Также важно было услышать от них пожелания по организации подобных мероприятий. Подробный анализ обратной связи позволит избежать ошибок при организации подобных мероприятий в дальнейшем, а также учесть пожелания и потребности студентов при планировании новых мероприятий.

2.3. Анализ запросов и ожиданий студентов от взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества

В параграфе представлены результаты обработки студенческих анкет: что ждут студенты от взаимодействия университетов с работодателями и представителями профессии и как оценивают тот уровень организации взаимодействия, который на данный момент есть в их вузе.

Один из разделов анкеты был посвящен вопросам, связанным с выбором студентов вуза, направления, профессии.

На вопрос *Оцените, насколько полное представление вы имеете СЕЙЧАС о профессии, к которой готовит Вас вуз?* были получены следующие ответы (в табл. 4 они представлены с корреляцией по курсам).

Таблица 4 – Распределение ответов на вопрос о представлении студентов о выбранной профессии; количество ответов, %

	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	выпуск	ИТОГО
Свою будущую профессию представляю подробно	18	26	11	22	6	83 (21%)
Имею общие представления о своей будущей профессии ²⁹	72 (64%)	72 (60%)	38 (61%)	39 (47%)	13 (62%)	234 (59%)
О своей будущей профессии знаю мало	22	22	13	22	2	81 (20%)
ИТОГО	112	120	62	83	21	398

Как видно из полученных результатов, большинство респондентов (59%) имеют общие представления о своей профессии, а одна пятая всех респондентов либо представляет свою профессию подробно, либо знает о ней мало. При этом в целом подобное распределение характерно и внутри курсов (за исключением небольшого отклонения на 4 курсе (47%), которое возможно связано с тем, что на выпускном курсе перед окончанием бакалавриата студенты начинают сомневаться в понимании выбранной профессии).

На вопрос *«Старались ли Вы узнать следующую информацию, связанную с выбранным вузом и направлением подготовки?»* были получены следующие ответы (в табл. 5 они представлены с корреляцией по курсам).

²⁹ В данной строке таблицы процент указывает на долю респондентов, выбравших данный ответ от общего количества студентов этого курса (например, 72 студента 1 курса выбрали второй вариант, что составило 64% от общего количества респондентов – студентов 1 курса (всего 112 респондентов – студентов 1 курса)), такой же принцип используется и в дальнейших таблицах

Таблица 5 – Распределение ответов на вопрос о получении информации, связанной с выбором вуза и направления; количество ответов, %

		удалось узнать перед поступлением	узнал(а) уже в процессе обучения в вузе	так и не удалось узнать	не интересуется эта информация
1. помогает ли вуз с трудоустройством?	1	35	25	48	4
	2	19	34	56	11
	3	5	30	21	6
	4	11	34	36	2
	в	2	8	6	5
	и	72 (18%)	131 (33%)	167 (42%)	28 (7%)
2. где будет проходить практика?	1	25	39	45	3
	2	6	59	49	6
	3	6	36	18	2
	4	4	53	23	3
	в	0	12	7	2
	и	41 (10%)	199 (50%)	142 (36%)	16 (4%)
3. какую долю составляет практика на предприятии или в организации в общем учебном плане?	1	11	33	59	9
	2	6	36	59	19
	3	8	27	22	5
	4	4	43	27	9
	в	3	10	5	3
	и	32 (8%)	149 (37%)	172 (43%)	45 (11%)
4. будут ли у нас преподавать практикующие представители выбранной мной профессии?	1	22	42	42	6
	2	14	66	32	8
	3	11	30	16	5
	4	15	42	20	6
	в	6	3	9	3
	и	68 (17%)	183 (46%)	119 (30%)	28 (7%)
5. какие мероприятия, связанные с профессией, проводит вуз?	1	27	43	39	3
	2	18	55	35	12
	3	13	36	10	3
	4	17	41	18	7
	в	5	12	4	0
	и	80 (20%)	187 (47%)	106 (27%)	25 (6%)
6. можно ли получить стипендию от предприятия или организации?	1	23	24	51	14
	2	25	26	5	16
	3	12	15	27	8
	4	14	29	31	9
	в	6	5	9	1
	и	80 (20%)	99 (25%)	171 (43%)	48 (12%)
7. можно ли выполнять научные исследования по заказу предприятия или организации?	1	11	25	60	16
	2	7	35	50	28
	3	3	19	27	13
	4	10	33	26	14
	в	2	7	9	3
	и	33 (8%)	119 (30%)	172 (43%)	74 (19%)

		удалось узнать перед поступлением	узнал(а) уже в процессе обучения в вузе	так и не удалось узнать	не интересует эта информация
8. участвуют ли работодатели в разработке учебных планов?	1	6	20	60	26
	2	4	27	63	26
	3	3	10	37	12
	4	6	16	46	15
	в	2	6	8	5
	и	21 (5%)	79 (20%)	214 (54%)	84 (21%)

Полученные результаты показывают, что достаточно большому количеству абитуриентов и студентов важно было получить ответы на свои вопросы, что свидетельствует об их осознанном отношении к выбору направления подготовки и университета. Кому-то это удалось перед поступлением, кому-то во время обучения в вузе, кто-то до сих пор не получил ответа на свой вопрос (но вопрос остается для студента важным). Доля тех, кого не интересует та или иная информация, колеблется от 4–6% до 19–21%, это показывает, что большинство студентов действительно интересуется содержанием своего образования и реальной связью с будущей профессией. При этом наибольший процент относится к вопросам, связанным с научными исследованиями по заказу предприятий (вопрос №7) и участием работодателей в разработке учебных планов (вопрос №8), что вполне ожидаемо: студенты не часто задумываются о том, кто участвует в создании учебных планов и как это происходит и далеко не все собираются серьезно заниматься научными исследованиями.

Тем не менее несмотря на то, что доля тех, кто в разное время (перед поступлением или во время учебы) получил ответ на свой вопрос (№№1-6), достаточно существенна (от 45% на вопросы №3 и №6 до 67% на вопрос №5, т.е. в среднем 55%), велика доля и тех, кто так и не получил ответ на свой вопрос (в среднем 37%) и не очень велика доля тех, кто смог получить ответ перед поступлением (в среднем 16%). Это свидетельствует о том, что важная и нужная информация в той или иной мере недоступна для абитуриентов и студентов и о том, что руководителям стоит акцентировать внимание на этих вопросах при представлении и рекламе своих образовательных программ.

Надо отметить, что на некоторые из вопросов студентам сложно получить ответ (в частности, на вопрос о помощи с трудоустройством (№1) и на вопрос о стипендиях от предприятий (№2)), т.к. вузам сложно дать реальный ответ: с одной стороны, и помощь в трудоустройстве, и стипендии от предприятий являются веской положительной характеристикой образовательной программы, но с другой стороны для вузов (в частности, для социо-гуманитарных специальностей) они очень

сложно осуществимы на практике (и если осуществимы, то не массово, а для лучших студентов).

Одной из обязательных на данный момент форм взаимодействия университетов и профессионального сообщества является их участие в процедуре государственной итоговой аттестации (в составе ГЭК – государственной экзаменационной комиссии). Студентам был предложен вопрос в виде кейса: *Вам предстоит государственный экзамен и / или защита выпускной квалификационной работы (ВКР). Какой состав комиссии видится Вам предпочтительным?* На выбор было предложено три варианта:

- в комиссию входят только преподаватели факультета, которые вели дисциплины в течение процесса обучения в вузе
 - в комиссию входят как преподаватели факультета, так и работодатели, представители отрасли
 - в комиссию входят только работодатели, представители отрасли
- Полученные результаты представлены ниже (рис. 7):

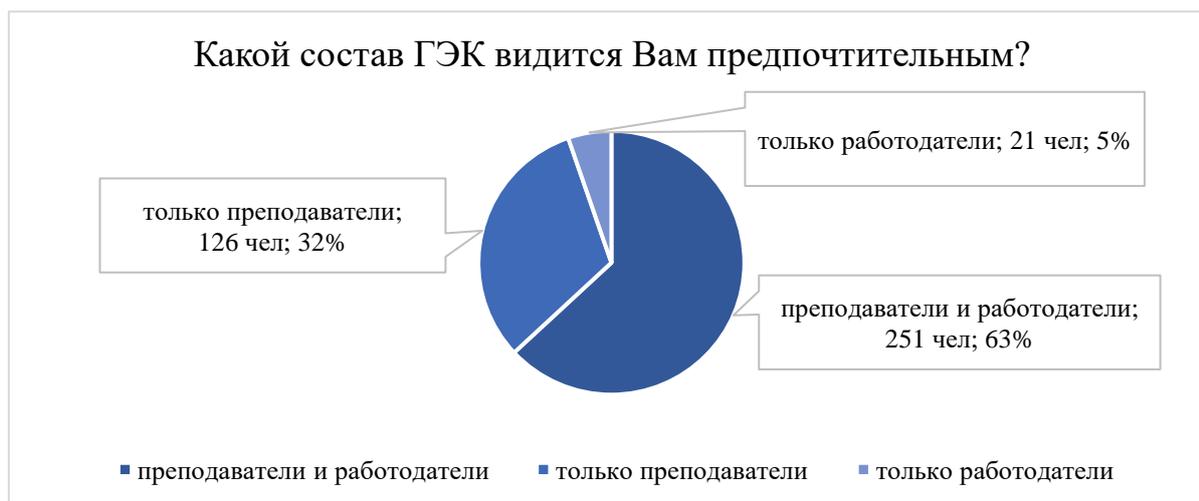


Рисунок 7 – Распределение ответов на вопрос об участии преподавателей и работодателей в процедуре ГИА, количество студентов, %

Полученные результаты показывают, что большинство студентов (63%) оптимальным вариантом видят вариант, при котором в процедуре ГИА участвуют как преподаватели, так и работодатели. Почти треть респондентов (32%) выбрала вариант «только преподаватели». Присутствие преподавателей по всей видимости снижает тревожность, повышает уверенность в том, что будут заданы вопросы только по пройденному материалу и что преподаватель учтет положительные впечатления от работы студентов в период учебы (если студент активно работал). В то же время студенты осознают, что присутствие работодателей

на экзамене или защите ВКР – это шанс показать себя и получить предложение о трудоустройстве или стажировке. При этом по всей видимости, их несколько пугает вариант отвечать в присутствии только работодателей без участия знакомых преподавателей.

При этом, если мы рассмотрим ответы на данный вопрос в разрезе курсов (рис. 8), то увидим, что доля ответов «только преподаватели» увеличивается от первого и второго курса (16% респондентов студентов 1 курса, 32% респондентов студентов 2 курса) к третьему курсу (52%) и далее снова уменьшается (42% - респондентов студентов 4 курса и 14% респондентов выпускников).

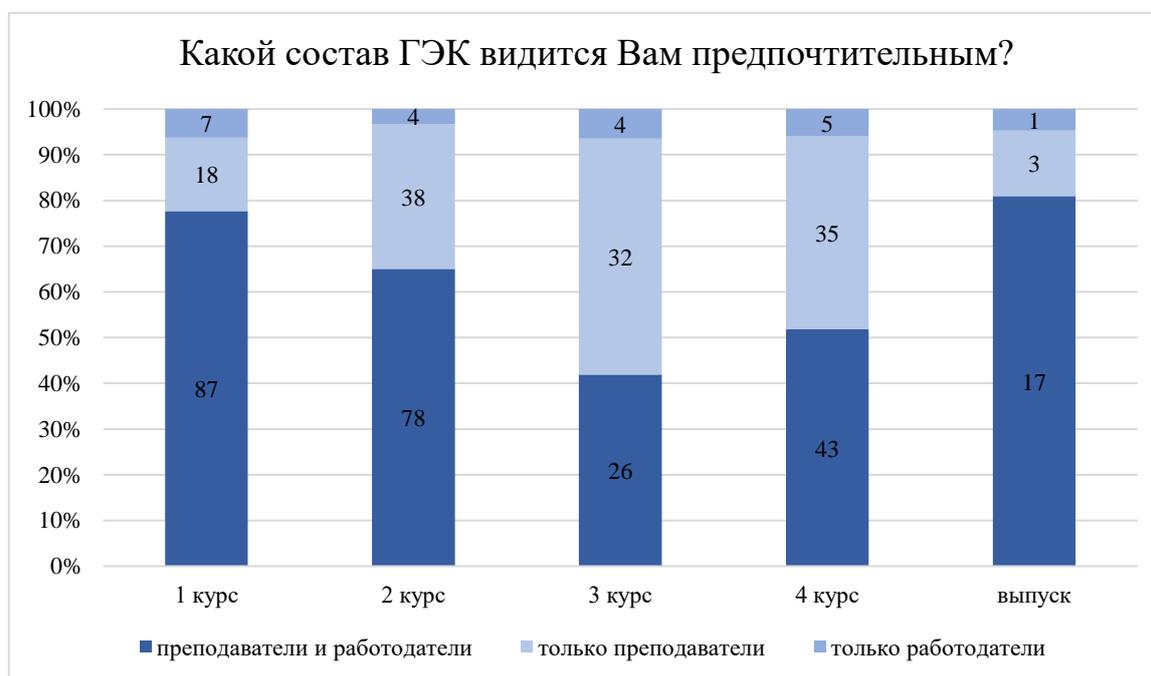


Рисунок 8 – Распределение ответов на вопрос об участии преподавателей и работодателей в процедуре ГИА (по курсам), количество студентов

Возможно, это с одной стороны связано с тем, что студенты 4 курса и выпускники в большей степени понимают, что на итоговом экзамене или защите ВКР можно себя показать потенциальному работодателю, а с другой стороны, свидетельствует о том, что у студентов младших курсов с каждым годом повышается понимание важности роли представителей профессии (возможно, посредством увеличения доли совместных мероприятий или иных форм взаимодействия).

Следующий вопрос был связан с повышением квалификации преподавателей: *Все преподаватели вузов регулярно повышают свою квалификацию. Какие из направлений представляются Вам наиболее актуальными?* Необходимо было отметить ТРИ самые значимые позиции.

При возможном максимуме в 398 ответов «за» по каждому из вариантов, в целом, ответы распределились следующим образом (табл. 6, по убыванию):

Таблица 6 – Распределение ответов на вопрос о получении информации, связанной с выбором вуза и направления; количество ответов, %

Вариант повышения квалификации преподавателем	КОЛ-ВО ОТВЕТОВ, %
Группа 1 (46–50% ответов)	
преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с преподаваемыми дисциплинами	198 (50%)
преподаватель помимо работы в вузе работает по специальности, по которой идет обучение в вузе	186 (47%)
преподаватель проходит краткосрочную стажировку на профильном предприятии, где знакомится с реальной работой отрасли, к работе в которой вуз готовит студентов	183 (46%)
Группа 2 (32–39% ответов)	
преподаватель проходит краткосрочный курс риторики, психологии коммуникации	155 (39%)
преподаватель самостоятельно изучает последние тенденции и достижения в области, связанной с преподаваемыми дисциплинами	136 (34%)
преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с информационными технологиями	129 (32%)
Группа 3 (26%)	
преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с методикой и педагогикой высшей школы	104 (26%)
преподаватель повышает квалификацию участвуя в научных конференциях, связанных с преподаваемыми дисциплинами	103 (26%)

Все ответы можно объединить в 3 группы. Как видно из представленных результатов, по мнению студентов очень важно, чтобы преподаватели повышали свою квалификацию, связанную с преподаваемой дисциплиной и профилем направления, либо путем работы по специальности, по которой идет обучение в вузе, либо знакомясь с реальной работой отрасли в ходе профильной стажировки. Меньше всего (практически в два раза меньше) для студентов ценно повышение

квалификации, связанное с методикой и педагогикой высшей школы и участием в научных конференциях. Надо отметить, что в реальности повышение квалификации преподавателей высшей школы чаще всего затрагивает как раз менее ценные по мнению студентов области цифровых технологий, методики и педагогики высшей школы.

Поскольку не все преподаватели высшей школы являются практиками (и помимо работы в вузе не работают по специальности, к которой готовит вуз), то в данном случае подтверждается важность описанного в п. 1.2.5 (с. 26) взаимодействия, связанного с повышением квалификации преподавателей непосредственно на предприятиях отрасли, одной из форм которого является организация краткосрочных профстажировок и образовательных семинаров на базе профильных предприятий.

В процессе профстажировки преподаватель может узнать: как организована работа на современном предприятии отрасли; какое современное оборудование и технологии используется в отрасли. В противном случае часто наблюдается отдаленность преподавателей вузов от реальной профессии, от понимания, как функционируют современные предприятия отрасли. И, соответственно, существует опасность того, что студентам на занятиях преподаватель транслирует устаревшие данные о профессии.

Студенты, как и остальные субъекты образовательного процесса, понимают важность взаимодействия вузов с представителями профессионального сообщества, тем более что оно затрагивает прежде всего их профессиональное развитие, повышая вероятность трудоустройства, расширяя круг профессиональных знакомств, давая возможность дальнейшего карьерного роста. Следующий вопрос был связан с определением студентами того, кто из представителей профессионального сообщества будет полезнее для их дальнейшей карьеры: *Сотрудничество с какими представителями профессионального сообщества будет важнее и полезнее для Вашего профессионального развития?* Необходимо было отметить ТРИ самые значимые позиции. При возможном максимуме в 398 ответов «за» по каждому из вариантов, в целом, ответы распределились следующим образом (рис. 9):



Рисунок 9 – Распределение ответов на вопрос о полезности представителей профессионального сообщества разного типа для дальнейшего профессионального роста; количество ответов

Как показывают результаты, студенты самым важным и полезным считают сотрудничество университетов с крупными предприятиями (50% ответов) и международными организациями (75% ответов), т.к. видят в этом возможность расширить круг своих профессиональных знакомств, показать себя, повысить шансы получить высокооплачиваемую работу в стабильной, престижной организации. Менее всего, по мнению студентов, перспективно взаимодействие с микропредприятиями (2% ответов). Интересно также, что студенты достаточно высоко оценивают важность и перспективы сотрудничества с государственными структурами (28% ответов) и межрегиональными, федеральными предприятиями (32% ответов). Примерно в равных долях студенты оценили полезность взаимодействия с руководителями предприятий (25% ответов) и рядовыми сотрудниками (19% ответов), что говорит о том, что для студентов важно вовлекать в процесс сотрудничества не только руководителей организаций (работодателей в полном понимании этого термина), но и представителей профессии, не занимающих руководящих должностей на предприятии.

Отдельный блок вопросов связан с прохождением практики на предприятии (в профильной организации).

В первом вопросе этого блока студентам предлагалось отметить три самые важные позиции, связанные с их ожиданиями от будущей практики (практической подготовки): *Ваша программа обучения предполагает прохождение практики на профильных предприятиях. Что бы Вы, как будущий профессионал, хотели бы получить во время такой практики в первую очередь?* Необходимо было отметить ТРИ самые значимые позиции. При возможном максимуме в 398 ответов «за» по каждому из вариантов, в целом, ответы распределились следующим образом (рис. 10, по возрастанию):



Рисунок 10 – Распределение ответов на вопрос об ожиданиях студентов от практики на профильных предприятиях; количество ответов

Полученные результаты показывают, что безусловными лидерами являются варианты «приобрести профессиональные умения и навыки» (91% ответов) и «получить возможность трудоустройства на этом предприятии» (68% ответов). Это показывает понимание студентами задач практики и их ответственное отношение к процессу с точки зрения их ожиданий и запросов. Также значимым является расширение круга профессиональных знакомств (51% ответов) и возможность проверить свои теоретические знания на практике (37% ответов). Самый низкий результат у варианта «получить возможность апробировать идеи своего дипломного проекта», что возможно объясняется тем, что студенты часто воспринимают свою ВКР как в той или иной степени научный или учебный проект, не очень связанный с дальнейшей трудовой деятельностью и профессией. Эту ситуацию можно изменить за счет привлечения

представителей профессии и предприятий в процесс выбора тем и выполнения ВКР (форма взаимодействия (3.6), описанная в п.1.2.3, с. 21).

При общем понимании студентами и вузами важности практической подготовки в обучении будущих специалистов и те и другие сталкиваются с трудностями при непосредственной организации практики на предприятиях. Поэтому ряд вопросов анкеты был связан с процедурой выбора предприятия для прохождения практики и объемом практики. В этом разделе был также размещен вопрос, связанный с оценкой пройденной в предыдущем семестре практики, и открытый вопрос, позволяющий собрать предложения студентов по организации и содержанию учебной и производственной практики. Контент-анализ последних двух вопросов дает материал для корректировки и совершенствования как конкретных образовательных программ, так и работы соответствующих структур университета и требует более детальной проработки полученных ответов.

Один из вопросов раздела, связанного с практикой и практической подготовкой, звучит следующим образом: *Как Вы относитесь к абсолютно свободному и самостоятельному выбору предприятия, организации для прохождения практики?* Было предложено несколько готовых ответов и вариант «другое». Ответы респондентов распределились следующим образом (рис. 11):

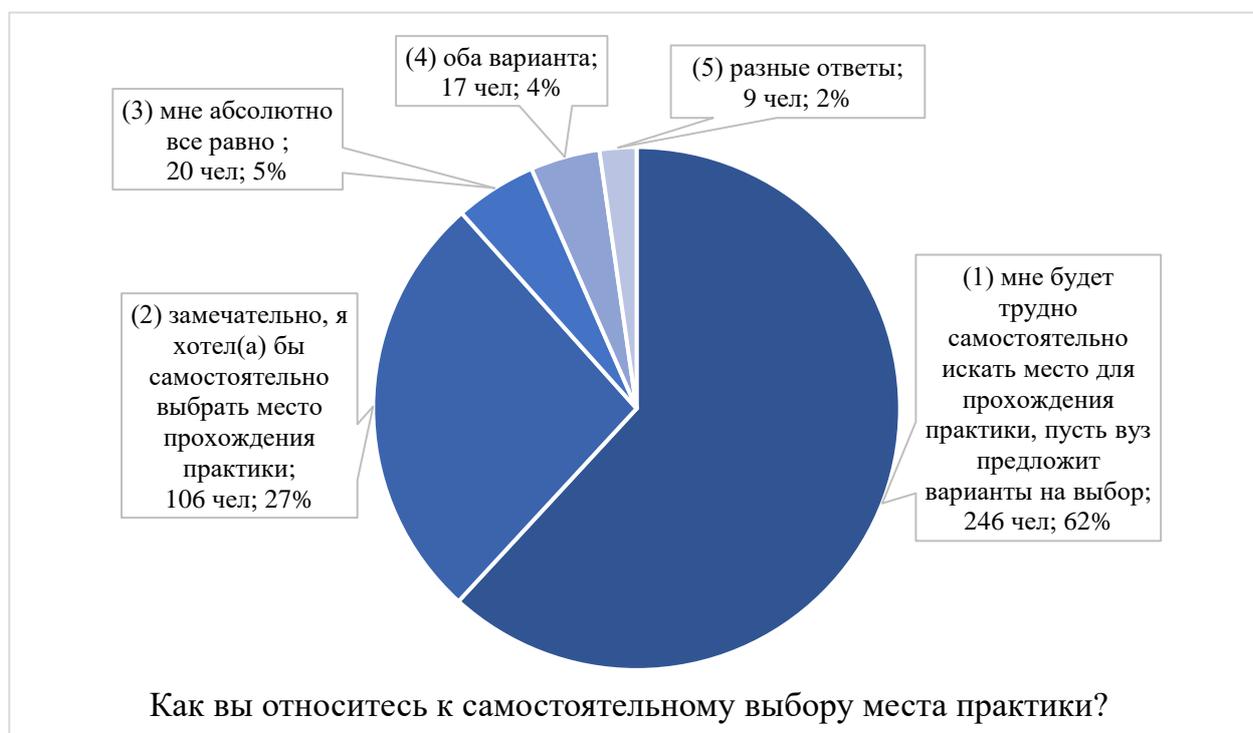


Рисунок 11 – Распределение ответов на вопрос о самостоятельном выборе места практики; количество ответов, %

Полученные результаты показывают, что значительная доля респондентов (62%) опасается, что столкнутся с трудностями при выборе места прохождения практики. Это часто связано с тем, что студенты не знают, куда и как им обратиться, чтобы найти место практики. Тем не менее 27% респондентов хотят самостоятельно выбирать место практики, еще 4% выступают за объединение двух вариантов, когда предложение вуза является запасным вариантом на случай, если студент не смог найти место практики самостоятельно (эти 17 ответов попали в раздел «другое», но объединены общей идеей), таким образом, в целом 31% респондентов (т.е. почти треть) готовы самостоятельно подбирать себе место прохождения практики. В комментариях (вариант «другое», а также в открытом вопросе) студенты отмечают, что часто проблемы поиска места практики объективно связаны с тем, что предприятия не готовы брать студентов и разрабатывать план работы с ними не от случая к случаю, а системно. К сожалению, встречаются и варианты, когда студенты считают, что вуз должен не просто обеспечить место прохождения практики, но и гарантировать дальнейшее трудоустройство в крупной компании: «... чтобы вуз предложил мне стажировку в крупной компании с оформлением трудового договора в будущем по моему желанию. Сама я и так сделаю выбор, но в чем тогда польза вуза по вопросу трудоустройства выпускников? ...».

Следующий вопрос раздела связан с городом, где проходит студенческая практика. Вопрос звучал следующим образом: *Действующие стандарты высшего образования обязуют вуз проводить практику студентов в том городе, где расположен вуз. Как Вы относитесь к этому правилу?* Было предложено три готовых ответа и вариант «другое». Ответы распределились следующим образом (рис. 12):

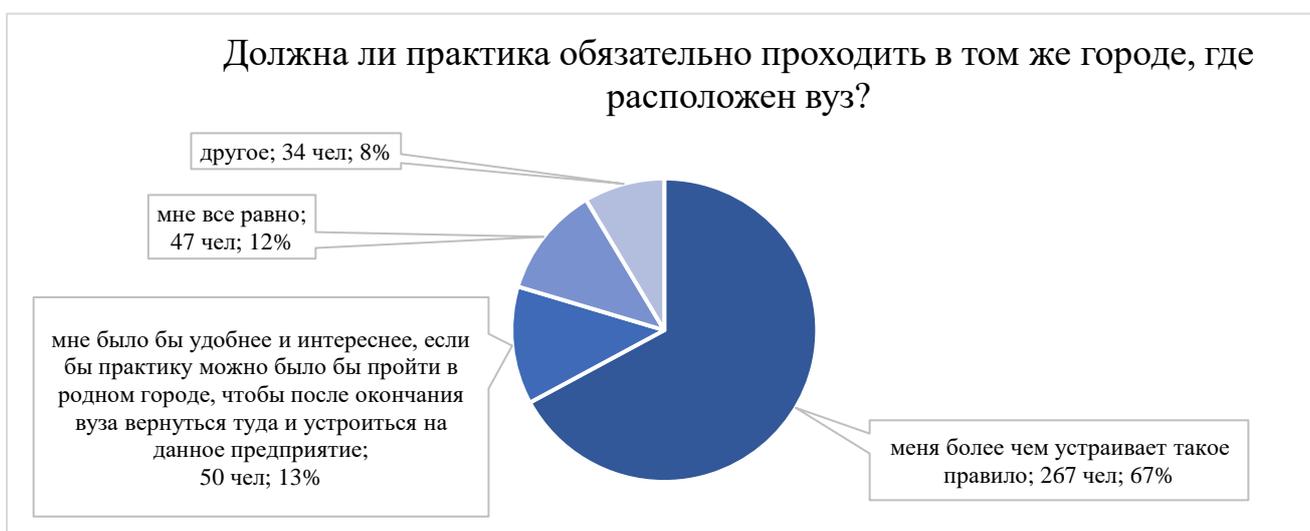


Рисунок 12 – Распределение ответов на вопрос о городе, где проходит практика; количество ответов, %

Полученные результаты показывают, что в целом подавляющее большинство студентов (67%) такое правило устраивает. Это объясняется в первую очередь тем, что анкетирование проводилось среди студентов очной формы обучения и даже иногородним студентам чаще всего нет смысла уезжать домой на недолгое время практики, кроме того 47% всех участников анкетирования учатся в родном городе. Тем не менее есть те, кто сознательно выбрал вариант «проходить практику в своем родном городе» - их доля составляет 13%. С учетом того, что ответы отметивших вариант «другое» в большинстве случаев (31 из 34) также сводится к возможности выбирать город (не обязательно родной), можно считать, что для 20% респондентов важна возможность не ограничиваться только городом, в котором расположен вуз. Приведем аргументы студентов: «если практику возможно организовать дистанционно, было бы предпочтительней иметь шанс пройти практику, например, в Москве»; «я считаю что логичнее будет отправлять студентов на те предприятия которые в первую очередь могут предоставить им всю полноту знаний и широкую практику, вне зависимости от города»; «мне кажется, это правило очень ограничивает как вузы и работодателей, так и студентов; я бы хотела, чтобы была возможность пройти практику в любом городе дистанционно»; «думаю, в век информационных технологий, фриланса и пандемии подобные границы должны стираться»; «я думаю, что было бы здорово иметь возможность расширить диапазон возможной практики на Москву, т.к. при прохождении практики я обнаружила, что переводческая деятельность в Санкт-Петербурге отличается количеством и качеством предприятий»; «было бы удобно, если бы вуз давал выбор; некоторые студенты в силу дистанционного обучения вынуждены находиться в родных городах, а значит проходить практику для них легче там же» и т.д.

Надо отметить, что как уже было указано в п. 1.2.1 (с. 17) стандарт ФГОС ВО 3+ для многих направлений подготовки позволял проведение как стационарной, так и выездной практики, а в стандартах нового поколения ФГОС 3++ способ проведения практики уже не указывается. Таким образом, ограничение по проведению практики в городе нахождения вуза становится все менее актуальным. Но тем не менее редко у студентов есть возможность пройти практику в другом городе. Начиная с 2019 года в условиях COVID-19 становится также актуальной возможность проходить практику дистанционно. Надо сказать, что для ряда специальностей это было актуально и раньше, так, например, студент-переводчик часть своей работы (непосредственно перевод текста или работа в переводческих проектах) может выполнять дистанционно, а значит и находясь в другом городе, а не в офисе компании, но это не допускалось официальными правилами прохождения практики (согласно ФГОС 3+ [2014] практика у

студентов по направлению 45.03.02 Лингвистика должна проходить стационарно).

Следующий вопрос анкеты был представлен в виде кейса: *Предположим, что общая трудоемкость Вашей бакалаврской программы составляет 240 зачетных единиц, из них на практику (на предприятии) приходится – 15 зачетных единиц (т.е. доля практики в общем процессе составляет 7%). Как Вы считаете, это соотношение стоит оставить неизменным или изменить (при этом общая трудоемкость остается неизменной)?* Было предложено три варианта на выбор. Ответы на вопрос распределились следующим образом (рис. 13):

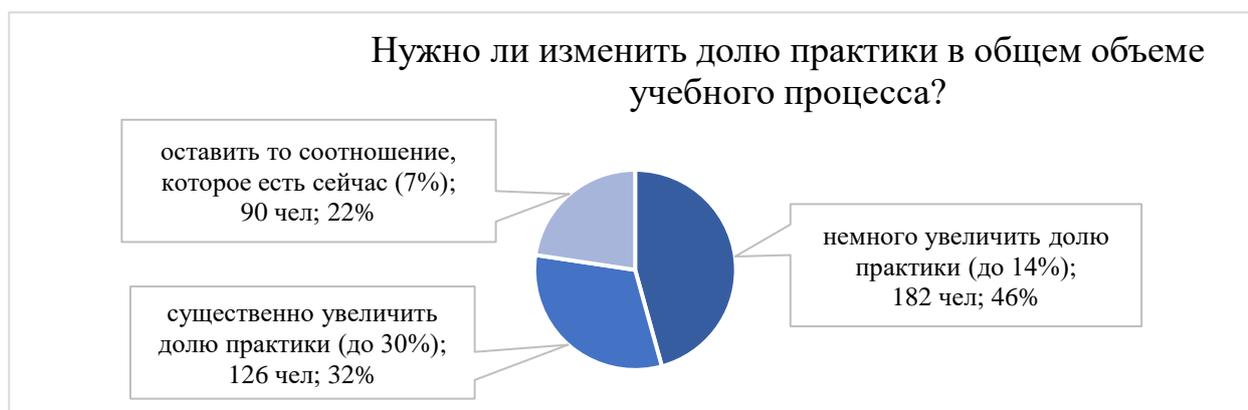


Рисунок 13 – Распределение ответов на вопрос о доле практики в общем объеме учебного процесса; количество ответов, %

Полученные данные показывают, что абсолютное большинство респондентов (77%) выступают за увеличение доли практики в общем объеме учебного процесса в большей или меньшей степени. Это связано с пониманием, что реальная работа на предприятии в большей степени помогает получить профессиональные навыки и умения и способствует дальнейшему трудоустройству и карьерному росту нежели изучение теоретических и практических дисциплин в стенах вуза. Это коррелирует с полученными ответами на вопрос анкеты об ожиданиях от практики (результаты представлены на рис. 10, с. 51).

Оценка студентами пройденной в предшествующем анкетированию семестре выглядит следующим образом (табл. 7, рис. 14). Надо отметить, что 260 респондентов (т.е. 65%) заявили, что еще не проходили практику, поэтому в данном вопросе учитывались ответы только 138 студентов.

Таблица 7 – Оценка студентами пройденной в предыдущем семестре практики; количество ответов, %

	в целом согласен (-на)	не согласен (-на)
(1) Это был полезный опыт, я стал(а) лучше понимать, в чем состоит работа по выбранной мной специальности	82 (59%)	56 (41%)
(2) Организация практики была четкой и понятной: я знал(а) когда, куда идти и что делать	86 (62%)	52 (38%)
(3) Это было потерянное время, лучше бы я ходил(а) на обычные занятия	45 (33%)	93 (67%)
(4) Я познакомился(-ась) с профессионалами, это полезный круг знакомств для моего будущего	65 (47%)	73 (53%)
(5) Я хотел(а) бы в дальнейшем устроиться на работу на то предприятие	45 (33%)	93 (67%)
(6) После прохождения практики я понял(а), что действительно хотел(а) бы работать по выбранной специальности	61 (44%)	77 (56%)
(7) Я хотел(а) попасть именно на это предприятие для прохождения практики	48 (35%)	90 (65%)
(8) Я самостоятельно нашел(-ла) место практики и оформляла индивидуальный договор	56 (41%)	82 (59%)
(9) Отдел практики в вузе помог мне подобрать место (предприятие) для прохождения практики	52 (38%)	86 (62%)
(10) Я проходил(а) практику в одном из структурных подразделений вуза	52 (38%)	86 (62%)

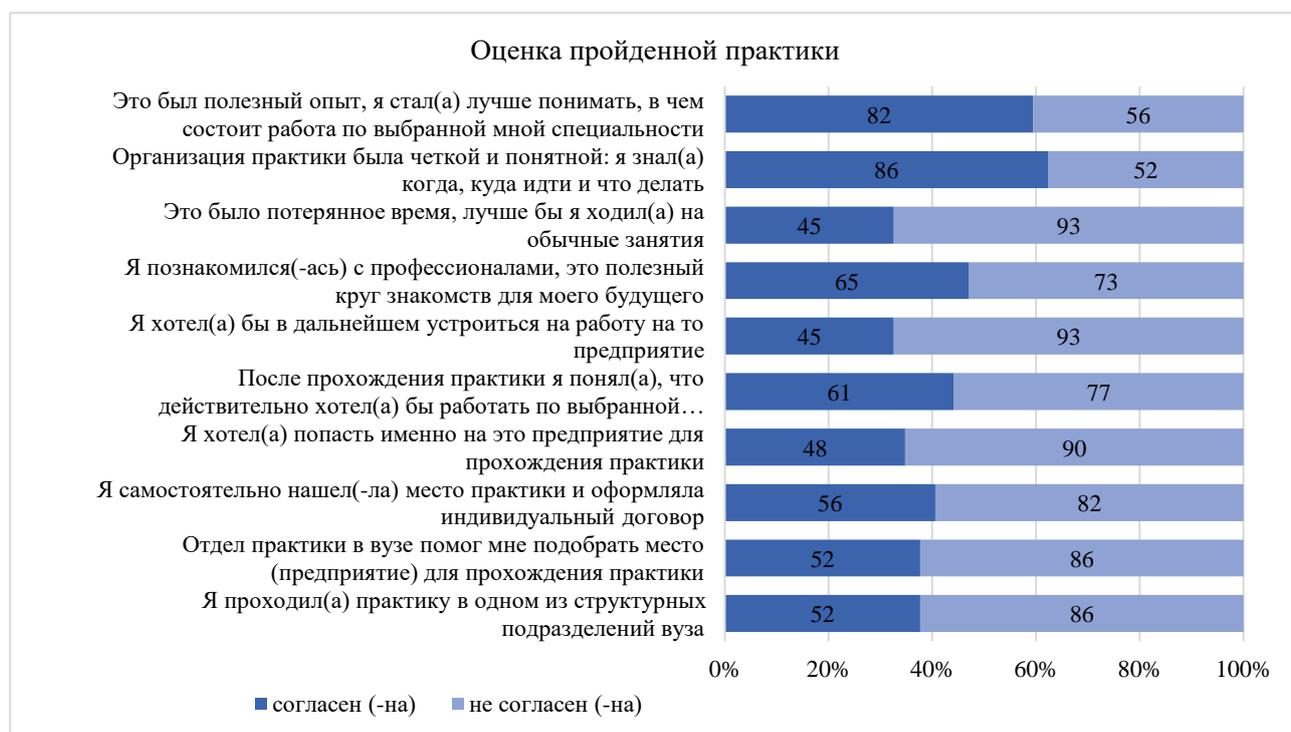


Рисунок 14 – Оценка пройденной практики; количество ответов, %

Полученные результаты показывают наличие как положительных, так и в той или иной степени отрицательных оценок пройденной практики.

Так, скорее отрицательно характеризует деятельность вузов в вопросе организации практики большой процент ответов **«не согласен (-на)»** на следующие вопросы:

- Я познакомился(-ась) с профессионалами, это полезный круг знакомств для моего будущего (53% ответов «не согласен»)
- Я хотел(а) бы в дальнейшем устроиться на работу на то предприятие (67% ответов «не согласен»)
- После прохождения практики я понял(а), что действительно хотел(а) бы работать по выбранной специальности (56% ответов «не согласен»)
- Я хотел(а) попасть именно на это предприятие для прохождения практики (65% ответов «не согласен»)
- Отдел практики в вузе помог мне подобрать место (предприятие) для прохождения практики (62% ответов «не согласен»)

Положительно характеризует работу вузов по организации практики большой процент ответов **«согласен (-на)»** на следующие вопросы:

- Это был полезный опыт, я стал(а) лучше понимать, в чем состоит работа по выбранной мной специальности (59% ответов «согласен»)
- Организация практики была четкой и понятной: я знал(а) когда, куда идти и что делать (62% ответов «согласен»)

Также скорее положительным можно считать и большой процент ответов **«не согласен (-на)»** на следующие вопросы:

- Это было потерянное время, лучше бы я ходил(а) на обычные занятия (67% ответов «не согласен»)
- Я проходил(а) практику в одном из структурных подразделений вуза (62% ответов «не согласен»)

В целом полученные результаты свидетельствует о том, что процесс организации и проведения практической подготовки в вузах не налажен настолько, чтобы полностью отвечать требованиям и потребностям студентов.

Последний блок анкеты связан с оценкой сотрудничества и партнерства вузов и представителей отрасли, которое выражается в участии последних в совместных мероприятиях и проектах.

В первом вопросе студентам было предложено отметить, участвовали ли они в период обучения в различного рода мероприятиях с участием представителей профессии. Поскольку маловероятно, что студенты 1 курса (112 респондентов) к ноябрю успели в полной мере поучаствовать в подобных мероприятиях, их ответы не учитывались (несмотря на то, что среди них было несколько отметок об участии), т.е. приняты ответы только 286 респондентов. Были получены следующие результаты (табл. 8):

Таблица 8 – Участие студентов в мероприятиях, проводимых с участием представителей профессии; количество ответов, %

	не участвовал(а)	1 раз	несколько раз
(1) приглашение работодателей, представителей профессии для встреч и бесед со студентами	165 (58%)	55	66
(2) проведение работодателями, представителями профессий ознакомительных лекций и семинаров	143 (50%)	59	84
(3) организация ознакомительных экскурсий на предприятия	240 (84%)	26	20
(4) проведение ярмарки вакансий (в вузе)	217 (76%)	55	14
(5) проведение конкурсов на получение стипендий, грантов от предприятий отрасли	260 (91%)	15	11

Полученные результаты свидетельствуют об очень небольшом проценте проводимых мероприятий с участием работодателей и представителей профессии. При этом чаще всего они приглашаются на встречи со студентами или открытые лекции и семинары. От 42% до 50% студентов один или несколько раз участвовали в подобных мероприятиях. Высокий процент никогда не участвовавших в конкурсах на получение стипендий, грантов от предприятий отрасли говорит о том, что подобная форма партнерства возможно недостаточно развита в настоящее время.

Второй вопрос раздела сформулирован в виде кейса: *Потенциальный работодатель предлагает Вам в свободное от учебы время принять участие в исследовательском проекте, результаты которого важны для работодателя. По итогам проекта Вы сможете опубликовать статью о полученных результатах или выступить на конференции. Согласились бы Вы?* Ответы на вопрос распределились следующим образом (рис. 15, с корреляцией по курсам):

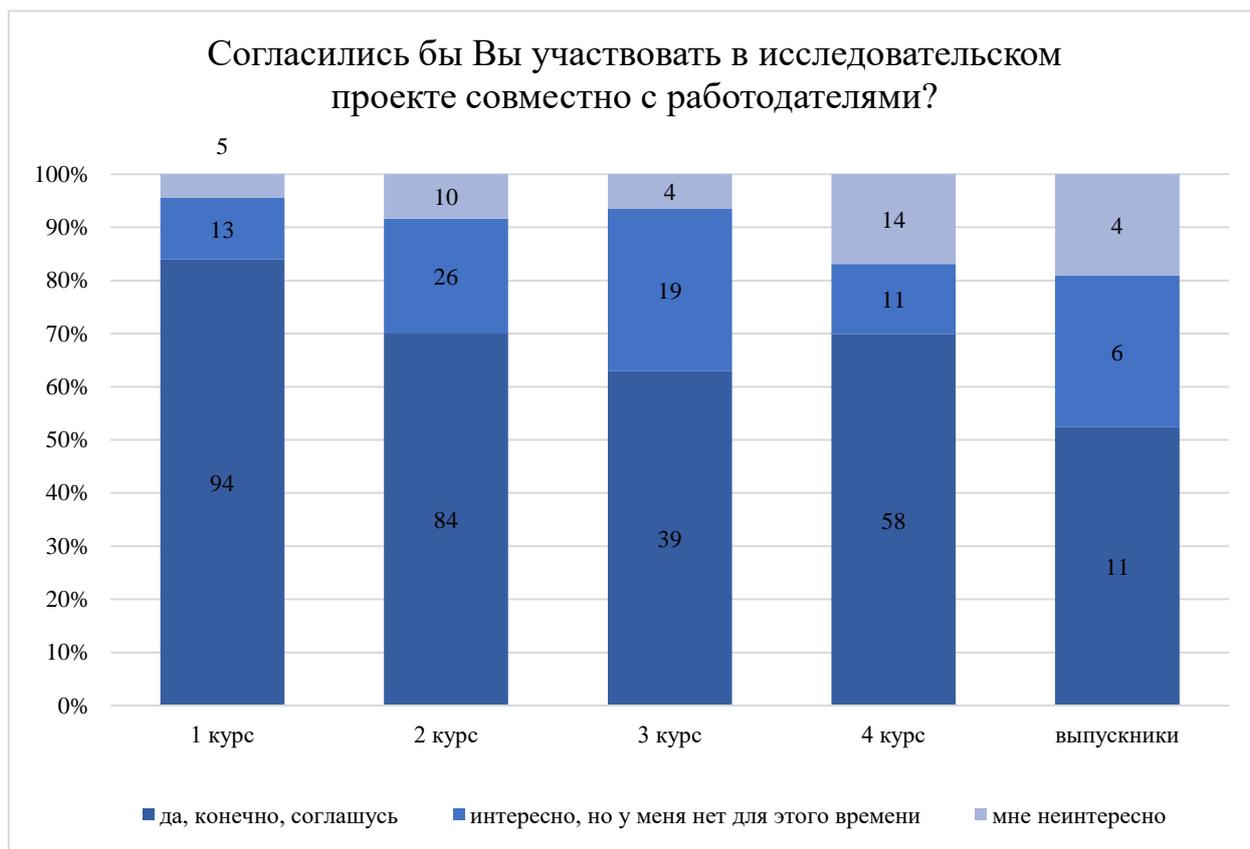


Рисунок 15 – Распределение ответов на вопрос об участии в совместном исследовательском проекте с работодателем; количество ответов, %

Полученные результаты показывают готовность и интерес студентов к совместным проектам с работодателями даже при условии, что проектом придется заниматься в свободное время. В целом 72% всех респондентов (286 человек) выбрали вариант «да, конечно, соглашусь». При этом заметно, что доля согласных участвовать в такого рода проектах уменьшается от 1 к 3 курсу (84% – 70% – 63%), а потом снова немного увеличивается (4 – курс 70%). Возможно, это связано с тем, что со временем энтузиазм студентов несколько снижается, а студенты 4 курса задумываются о написании ВКР, которая как раз могла бы стать совместным исследовательским проектом с работодателем.

Последний вопрос основной части анкеты был также связан с участием представителями профессии в научно-исследовательской работе студентов и сформулирован в виде кейса: *Если при проведении научных исследований и написании выпускной квалификационной работы (ВКР) появится возможность сотрудничать с работодателями, представителями выбранной специальности, насколько следующие позиции будут значимы и привлекательны для Вас?* Ответы на вопрос распределились следующим образом (табл. 9):

Таблица 9 – Распределение ответов на вопрос о сотрудничестве студентов и представителей профессии при написании ВКР; количество ответов, %

	очень важно	совсем не важно
(1) тему исследования (ВКР) можно выбрать из списка тем, предлагаемых работодателем	222 (56%)	176 (44%)
(2) тему и актуальность исследования (ВКР) можно обсудить с работодателем	350 (88%)	48 (12%)
(3) результаты исследования (ВКР) можно апробировать в организации работодателя	312 (78%)	86 (22%)
(4) работодатель может стать научным руководителем исследования (ВКР)	213 (54%)	185 (46%)
(5) работодатель может стать официальным консультантом ВКР	332 (83%)	66 (17%)

Полученные результаты, в первую очередь высокий процент отметок **«очень важно»** у вариантов №2 (88%), №5 (83%) и №3 (78%) свидетельствуют о понимании студентами важности того, что тема ВКР должна быть актуальной с точки зрения современного состояния отрасли и именно представители профессии в процессе обсуждения или консультации могут помочь студентам адекватно это оценить, а затем дать возможность апробировать результаты исследования на практике.

Надо отметить, что столь высокий процент единообразия ответов практически не достигался в других вопросах анкеты, за исключением ответа *приобрести профессиональные умения и навыки* (91%) на вопрос *«Что бы Вы хотели получить от практики в первую очередь?»*

Выводы по второй главе

Вторая глава посвящена описанию и интерпретации результатов проведенного в ходе исследования анкетирования студентов для определения студенческой оценки практики взаимодействия университетов и представителей профессионального сообщества.

В проведенном в ноябре 2021 г анкетировании приняло участие 398 студентов, обучающихся на разных курсах и разных направлениях подготовки, а также выпускников бакалавриата 2021 г. Вопросы анкеты направлены на исследование мнений студентов по следующим темам: знания о профессии, практика (практическая подготовка) на предприятии, возможные пути сотрудничества вузов и представителей профессионального сообщества.

Кроме анкетирования в ходе исследования была собрана обратная связь после ряда мероприятий, проведенных осенью 2020 г для студентов-лингвистов 1 курса в рамках дисциплины «Основы профессиональной деятельности переводчика» (СПбГЭУ) совместно с представителями переводческих компаний. В результате опроса было получено 410 ответов (по всем 4 мероприятиям), что составило в среднем 65% от общего количества обучающихся на момент проведения мероприятий. Практически все студенты положительно отзываются о результатах подобных встреч. Следует отметить заинтересованность студентов в подобных мероприятиях (большинство студентов курса приняло участие в лекциях (хотя присутствие не отмечали) и большинство из присутствовавших (но не все) оставили обратную связь), а также и заинтересованность представителей профессионального сообщества.

Анализ анкет показал следующие результаты.

1. Большинство респондентов (59%) имеют общие представления о своей профессии, а одна пятая всех респондентов либо представляет свою профессию подробно, либо знает о ней мало.
2. Достаточно большому количеству абитуриентов и студентов важно было получить ответы на свои вопросы, что свидетельствует об осознанном отношении к выбору направления подготовки и университета. При этом велика доля тех, кто так и не получил ответ на свой вопрос (в среднем 37%) и не очень велика доля тех, кто смог получить ответ перед поступлением (в среднем 16%). Это свидетельствует о том, что важная и нужная информация в той или иной мере недоступна для абитуриентов и студентов и о том, что руководителям стоит акцентировать внимание на этих вопросах при представлении и рекламе своих образовательных программ.
3. Оценивая участие представителей профессии в процедуре ГИА большинство студентов (63%) оптимальным вариантом видят вариант, при котором в ней участвуют как преподаватели, так и работодатели. По всей

видимости присутствие преподавателей снижает тревожность студентов, а присутствие работодателей на экзамене или защите ВКР осознается как шанс показать себя и получить предложение о трудоустройстве или стажировке.

4. По мнению студентов очень важно, чтобы преподаватели повышали свою квалификацию, связанную с преподаваемой дисциплиной и профилем направления, либо путем работы по специальности, по которой идет обучение в вузе, либо знакомясь с реальной работой отрасли в ходе профильной стажировки. Меньше всего (практически в два раза меньше) для студентов ценно повышение квалификации, связанное с методикой и педагогикой высшей школы и участием в научных конференциях.

5. Самым важным и полезным студенты считают сотрудничество университетов с крупными предприятиями (50%) и международными организациями (75%), т.к. видят в этом возможность расширить круг своих профессиональных знакомств, показать себя, повысить шансы получить высокооплачиваемую работу в стабильной, престижной организации. Менее всего, по мнению студентов, перспективно взаимодействие с микропредприятиями (2%). Также студенты достаточно высоко оценивают важность и перспективы сотрудничества с государственными структурами (28%) и межрегиональными, федеральными предприятиями (32%). Примерно в равных долях студенты оценили полезность взаимодействия с руководителями предприятий (25%) и рядовыми сотрудниками (19%), что говорит о том, что для студентов важно вовлекать в процесс сотрудничества не только руководителей организаций (работодателей в полном понимании этого термина), но и представителей профессии, не занимающих руководящих должностей на предприятии.

6. Среди студенческих ожиданий от практики на предприятии безусловным лидерами являются варианты «приобрести профессиональные умения и навыки» (91% ответов) и «получить возможность трудоустройства на этом предприятии» (68% ответов). Это показывает понимание студентами задач практики и их ответственное отношение к процессу с точки зрения их ожиданий и запросов. Также значимым является расширение круга профессиональных знакомств (51% ответов) и возможность проверить свои теоретические знания на практике (37% ответов). Самый низкий результат у варианта «получить возможность апробировать идеи своего дипломного проекта», что возможно объясняется тем, что студенты часто воспринимают свою ВКР как в той или иной степени научный или учебный проект, не очень связанный с дальнейшей трудовой деятельностью и профессией. Эту ситуацию можно изменить за счет привлечения представителей профессии и предприятий в процесс выбора тем и выполнения ВКР.

7. Значительная доля респондентов (62%) опасается, что столкнутся с трудностями при выборе места прохождения практики. Это часто связано с тем, что студенты не знают, куда и как им обратиться, чтобы найти место практики. В целом 31% респондентов (т.е. почти треть) готовы самостоятельно подбирать себе место прохождения практики.

8. Подавляющее большинство студентов (67%) устраивает правило, при котором практика проходит в том же городе, где расположен вуз. Это объясняется в первую очередь тем, что анкетирование проводилось среди студентов очной формы обучения и даже иногородним студентам чаще всего нет смысла уезжать домой на недолгое время практики, кроме того 47% всех участников анкетирования учатся в родном городе. Для 20% респондентов важна возможность не ограничиваться только городом, в котором расположен вуз. В стандартах нового поколения ФГОС 3++ способ проведения практики уже не указывается. Таким образом, ограничение по проведению практики в городе нахождения вуза становится все менее актуальным. Но тем не менее редко у студентов есть возможность пройти практику в другом городе. Начиная с 2019 года в условиях COVID-19 становится также актуальной возможность проходить практику дистанционно.

9. Значительное большинство респондентов (77%) выступают за увеличение доли практики в общем объеме учебного процесса в большей или меньшей степени. Это связано с пониманием, что реальная работа на предприятии в большей степени помогает получить профессиональные навыки и умения и способствует дальнейшему трудоустройству и карьерному росту нежели изучение теоретических и практических дисциплин в стенах вуза. Это коррелирует с полученными ответами на вопрос анкеты об ожиданиях от практики.

10. В целом полученные результаты свидетельствуют о том, что процесс организации и проведения практической подготовки в вузах не налажен настолько, чтобы полностью отвечать требованиям и потребностям студентов.

11. Результаты анкетирования свидетельствуют об очень небольшом проценте проводимых мероприятий с участием работодателей и представителей профессии. От 42% до 50% студентов один или несколько раз участвовали во встречах с работодателями или посещали их открытые лекции или семинары. Высокий процент никогда не участвовавших в конкурсах на получение стипендий, грантов от предприятий отрасли говорит о том, что подобная форма партнерства возможно недостаточно развита в настоящее время в университетах.

12. Значительное большинство студентов (72%) показали готовность и интерес студентов к совместным проектам с работодателями, даже при условии, что проектом придется заниматься в свободное время.

13. Ответы студентов свидетельствуют о понимании студентами важности того, что тема ВКР должна быть актуальной с точки зрения современного состояния отрасли и именно представители профессии в процессе обсуждения или консультации могут помочь студентам адекватно это оценить, а затем дать возможность апробировать результаты исследования на практике.

Полученные результаты свидетельствуют о важности взаимодействия университетов с профессиональным сообществом, т.к. это затрагивает их будущее трудоустройство и карьеру. При этом у студентов возникает достаточно много вопросов к университетам и руководителям программ, т.к. далеко не все их ожидания и потребности реализованы.

Анализ результатов студенческой оценки практики участия профессионального сообщества в образовательном процессе университетов показывает, что для развития образовательных программ бакалавриата важным является:

- увеличение объема практики, проводимой на предприятиях отрасли;
- расширение возможной территории прохождения практики (в других городах) и поддержка возможности дистанционных форм практики;
- повышение квалификации преподавателей путем организации для них профильных стажировок на предприятиях;
- увеличение объема мероприятий, проводимых вузами совместно с представителями профессии и работодателями;
- привлечение представителей профессии и работодателей к проведению стипендиальных и грантовых конкурсов;
- привлечение представителей профессии и работодателей к проведению совместных с университетами научно-исследовательских проектов;
- привлечение представителей профессии и работодателей к разработке тематики ВКР и консультированию студентов при их выполнении.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первая глава посвящена уточнению ключевых понятий и терминов исследования, которые используются как в зарубежной, так и отечественной науке и практике: «работодатель», «третья миссия», «социальное партнерство», а также анализу нормативно-правового сопровождения взаимодействия вузов и представителей отрасли (ФГОС ВО 3+ и 3++ разных направлений подготовки, ФЗ-273 «Закон об образовании РФ» и др.) и описанию форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества.

Вторая глава посвящена описанию и интерпретации результатов проведенного в ходе исследования анкетирования студентов для определения студенческой оценки практики взаимодействия университетов и представителей профессионального сообщества.

В проведенном в ноябре 2021 г анкетировании приняло участие 398 студентов, обучающихся на разных курсах и разных направлениях подготовки, а также выпускников бакалавриата 2021 г. Вопросы анкеты направлены на исследование мнений студентов по следующим темам: знания о профессии, практика (практическая подготовка) на предприятии, возможные пути сотрудничества вузов и представителей профессионального сообщества.

Кроме анкетирования в ходе исследования была собрана обратная связь после ряда мероприятий, проведенных осенью 2020 г для студентов-лингвистов 1 курса в рамках дисциплины «Основы профессиональной деятельности переводчика» (СПбГЭУ) совместно с представителями переводческих компаний. Практически все студенты положительно отзываются о результатах подобных встреч.

Полученные результаты подтверждают, что уровень реализации социального партнерства не в полной мере отвечает современным потребностям и ожиданиям студентов бакалавриата.

Полученные результаты:

1. На основе изученного опыта привлечения работодателей предложена классификация форм взаимодействия вузов и представителей профессионального сообщества:

- взаимодействие, связанное с **практической подготовкой студентов и трудоустройством выпускников;**
- взаимодействие, связанное с **разработкой и актуализацией образовательных программ, учебных планов, профстандартов;**
- взаимодействие, связанное с **образовательным процессом;**

- взаимодействие, связанное с **развитием компаний** за счёт выполнения совместных проектов и повышения квалификации работников;
- взаимодействие, связанное с **повышением квалификации преподавателей.**

2. Анализ результатов студенческой оценки практики участия профессионального сообщества в образовательном процессе университетов показывает, что для развития образовательных программ бакалавриата важным является:

- увеличение объема практики, проводимой на предприятиях отрасли;
- расширение возможной территории прохождения практики (в других городах) и поддержка возможности дистанционных форм практики;
- повышение квалификации преподавателей путем организации для них профильных стажировок на предприятиях;
- увеличение объема мероприятий, проводимых вузами совместно с представителями профессии и работодателями;
- привлечение представителей профессии и работодателей к проведению стипендиальных и грантовых конкурсов;
- привлечение представителей профессии и работодателей к проведению совместных с университетами научно-исследовательских проектов;
- привлечение представителей профессии и работодателей к разработке тематики ВКР и консультированию студентов при их выполнении.

3. Анализ обратной связи (фидбэк) после ряда мероприятий в рамках дисциплины «Основы профессиональной деятельности переводчика» (СПбГЭУ), проведенных совместно с представителями переводческих компаний, показал заинтересованность студентов и представителей профессионального сообщества в подобных мероприятиях.

4. Полученные в ходе исследования результаты подтверждают, что уровень реализации социального партнерства не в полной мере отвечает современным потребностям и ожиданиям студентов бакалавриата.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Агранат, Ю. В. Оценка преподавателей студентами в контексте повышения качества образования / Ю. В. Агранат, Л. В. Иванова // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2019. – Т. 4. – № 3. – С. 68-72. <https://elibrary.ru/item.asp?id=41217272>
2. Барбашева, Л. Ю. Стратегическое партнерство вуза с авиапредприятиями как условие качественной подготовки выпускников / Л. Ю. Барбашева, Е. М. Нурписова, М. Н. Сергеева // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. – 2018. – № 2. – С. 216-233. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35058425>
3. Белолуцкая, А. К. Студенческая оценка качества обучения в вузе: возможности и ограничения / А. К. Белолуцкая, И. С. Криштофик, В. А. Мкртчян // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2021. – № 3(57). – С. 11-32. <https://elibrary.ru/item.asp?id=46683200>
4. Викторова, Е. В. Сотрудничество университетов и работодателей с целью обеспечения качества и актуальности образования : резюме исследования / Е. В. Викторова, Д. А. Горулев, А. Б. Зайнуллина. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2018. – 27 с. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35643514>
5. Генидзе, Н. К. Взаимодействие работодателей и университета: опыт сотрудничества и перспективы / Н. К. Генидзе // Актуальные проблемы современной лингвистики : сборник научных статей к юбилею доктора филологических наук, профессора Ирины Борисовны Руберт. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – С. 138-145. <https://elibrary.ru/item.asp?id=45640371>
6. Генидзе, Н. К. Социальное партнерство как инновационный инструмент в процессе подготовки переводчиков / Н. К. Генидзе // Подготовка переводчиков: анализ систем и подходов в странах мира : Сборник тезисов Второй Международной научной конференции, Нижний Новгород, 04–05 декабря 2021 года / Отв. редактор Р.М. Шамилов. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова, 2022. – С. 70-72. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48115065>
7. Данилова, Р. Н. Зарубежная практика оценки профессиональной деятельности преподавателей высших учебных заведений / Р. Н. Данилова, А. А. Шарипова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 5-6(48). – С. 38-41. <https://elibrary.ru/item.asp?id=29215129>
8. Демененко, И. А. Параметры вузовской среды в оценке студенческой молодежи / И. А. Демененко, И. В. Шавырина // Известия высших

- учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 4(48). – С. 91-100. – DOI 10.21685/2072-3016-2018-4-10. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37483320>
9. Дмитриева, Н. В. Внутренняя независимая оценка качества высшего образования: необходимость, виды и инструменты / Н. В. Дмитриева, О. С. Габинская // Теоретическая и прикладная экономика. – 2019. – № 1. – С. 41-48. <https://elibrary.ru/item.asp?id=37166602>
 10. Захарова, С. М. Социальное партнерство и качество образования / С. М. Захарова // Высшее образование в России. – 2013. – № 3. – С. 119–123. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19094017>
 11. Зотова, В. А. Студенческая оценка качества образования: европейский опыт / В. А. Зотова // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-3. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25621499>
 12. Кротова, И. В. Партнерство вуза и работодателей как инструмент формирования профессиональных компетенций будущего специалиста / И. В. Кротова, Г. Р. Рыбакова // Актуальные вопросы полихотомического анализа : Тематический сборник / Под редакцией Ю.С. Тюнникова. – Курган : Курганский государственный университет, 2019. – С. 75-86. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40970607>
 13. Кудряшова, Е. В. «Третья миссия» в программах развития российских университетов (на примере вузов Северо-Западного федерального округа) / Е. В. Кудряшова, С. Э. Сорокин // Знание. Понимание. Умение. – 2019. – № 4. – С. 78–88. – DOI 10.17805/zpu.2019.4.6. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42667670>
 14. Лейфа, А. В. Подготовка педагогических кадров в вузе на основе социального партнерства / А. В. Лейфа, Ю. П. Сергиенко // Высшее образование в России. – 2016. – № 1. – С. 114-120. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24993118>
 15. Морозова, Е. А. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов / Е. А. Морозова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2016. – № 1. – С. 70-76. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=27025791>
 16. Никулина, Ю. Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов / Ю. Н. Никулина // Креативная экономика. – 2015. – Т. 9. – № 9. – С. 1173–1190. – DOI 10.18334/ce.9.9.1921. <https://elibrary.ru/item.asp?id=24314360>
 17. Новикова, В. Н. Значимость работодателей с переходом вузов на ФГОС ВО 3++ / В. Н. Новикова // Социологические и педагогические аспекты

- образования : Сборник трудов Международной научно-практической конференции, Чебоксары, 04 марта 2019 года / Под редакцией Л.А. Абрамовой, И.Е. Поверинова. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2019. – С. 127-130. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37271658>
18. Ольховая, Т. А. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития / Т. А. Ольховая, Н. А. Зинюхина, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – № 7. – С. 139-149. – DOI 10.31992/0869-3617-2019-28-7-139-149. <https://elibrary.ru/item.asp?id=39165938>
 19. Отчет о реализации «третьей миссии» НИУ ВШЭ за 2019–2020 г. <https://3mission.hse.ru/mirror/pubs/share/413940697.pdf>
 20. Павелко, Н. Н. Система взаимодействия образовательной организации и работодателей как условие качественной подготовки выпускников / Н. Н. Павелко // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации : Сборник материалов XVI Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, в рамках "Якаевские чтения - 2020", Краснодар, 10–11 февраля 2020 года. – Краснодар: Академия маркетинга и социально-информационных технологий - ИМСИТ (г. Краснодар), 2020. – С. 58–72. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44513691>
 21. Паршина, В. С. Управление взаимодействием вузов и предприятий отрасли / В. С. Паршина // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. – 2020. – № 4(48). – С. 65–71. – DOI 10.20291/2079-0392-2020-4-65-71. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44543620>
 22. Пустынникова, Е. В. Разработка направлений стратегического партнерства в системе высшего образования / Е. В. Пустынникова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2018. – Т. 12. – № 3. – С. 117–126. – DOI 10.14529/em180313. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35722926>
 23. Родачин, В. М. Эволюция миссии вузов и вузовской науки: история и современность / В. М. Родачин // Universum: общественные науки. – 2017. – № 4(34). – С. 25-30. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29001378>
 24. Симакова, Т. П. Формирование субъектной позиции семьи на основе социально-образовательного партнёрства : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора педагогических

- наук / Симакова Татьяна Петровна. – Томск, 2012. – 41 с.
<https://search.rsl.ru/ru/record/01005012624>
25. Сорокин, С.Э. "Третья миссия" университетов : социально-философский анализ : автореферат дис. ... доктора философских наук : 09.00.11 / Сорокин Сергей Эдуардович; [Место защиты: Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова]. - Архангельск, 2020. - 35 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01010249773>
 26. Социальное партнерство вуза и работодателей как способ ликвидации кадрового дефицита региона: опыт Курского государственного медицинского университета / В. А. Лазаренко, О. И. Охотников, Т. А. Шульгина [и др.] // Innova. – 2015. – № 4(1). – С. 42-44. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25351233>
 27. Сущенко, А. Д. Как студенты вовлечены в механизмы "обратной связи": системная практика исследований в УРФУ / А. Д. Сущенко, Д. Г. Сандлер // Университетское управление: практика и анализ. – 2017. – Т. 21. – № 2(108). – С. 176-191. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32346759>
 28. Тюкалова, Н. В. Социальное партнерство в образовательной практике как фактор повышения качества начального профессионального образования : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Тюкалова Надежда Викторовна. – Ижевск, 2010. – 21 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01004605985>
 29. Устюжина, А. Ю. Практико-ориентированное обучение бакалавров сервиса: формы взаимодействия вуза и организаций-работодателей / А. Ю. Устюжина // ЦИТИСЭ. – 2019. – № 3(20). – С. 34. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39135353>
 30. Федеральные университеты - реализация "трех миссий" / Е. В. Кудряшова, С. Э. Сорокин, Ю. В. Кудряшов, О. Д. Бугаенко. – Архангельск : Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, 2019. – 415 с. – ISBN 978-5-261-01418-8. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41505664>
 31. Федосова, Ю. А. Удовлетворенность акторов образовательного процесса в учреждениях высшего образования: анализ исследовательских практик / Ю. А. Федосова // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 5. Экономика. Социология. Биология. – 2020. – Т. 10. – № 2. – С. 89-100. Ссылка на текст: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43106256>
 32. Хлебникова, Н.В. Практико-ориентированная адаптация студентов в системе "вуз – работодатель" : автореферат дис. ... кандидата

педагогических наук : 13.00.08 / Хлебникова Наталья Викторовна; [Место защиты: Институт педагогики, психологии и социальных проблем]. - Киров, 2021. - 25 с.

<https://search.rsl.ru/ru/record/01010258678>

33. Ховрин, А.Ю. Социальное партнерство в сфере реализации молодежной политики : автореферат дис. ... доктора социологических наук : 22.00.08 / Ховрин Андрей Юрьевич; [Место защиты: Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского]. - Москва, 2010. - 47 с. <https://search.rsl.ru/ru/record/01004619307>
34. Черноскутов, В. Е. О взаимодействии вуза и работодателей в период подготовки молодого специалиста / В. Е. Черноскутов // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании : Материалы 23-й Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 24–25 апреля 2018 года / Под научной редакцией Е.М. Дорожкина, В.А. Федорова. – Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет, 2018. – С. 627–630. <https://elibrary.ru/item.asp?id=35322295>
35. Чиркова, Ю. Р. Оценка учебной удовлетворенности обучающихся как фактор эффективности студенческих практик в вузе / Ю. Р. Чиркова // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. – 2021. – № 1(25). – С. 41-47. <https://elibrary.ru/item.asp?id=46426526>
36. Юревич, М. А. Зарубежная практика оценки профессиональной деятельности преподавателей системы высшего профессионального образования / М. А. Юревич // Наука. Инновации. Образование. – 2012. – Т. 7. – № 2. – С. 115-128. https://elibrary.ru/query_results.asp

Электронные ресурсы

1. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова; Рос. АН, Ин-т рус. яз., Рос. фонд культуры 1949-1992. - <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=25518>
2. Большой толковый словарь русского языка. Гл. ред. С. А. Кузнецов. Первое издание: СПб.: Норинт, 1998. Публикуется в авторской редакции 2014 года. <http://www.gramota.ru/slovari/dic/?word=работодатель&all=x>

Нормативно-правовые документы:

1. Закон об образовании в РФ (273-ФЗ) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
2. Положение об организации и прохождении стажировки педагогических работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский

государственный экономический университет» в профильных организациях (приказ №804 от 31.10.2019)
<https://unecon.ru/sites/default/files/2019-10-31-804.pdf>

3. Приказ Минобрнауки «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (приказ 636 от 29.06.2015 г. с последующими редакциями).
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_183511/ad3aaf868a9015d4ddc203b3e1d56dad46fb3164/
4. Трудовой кодекс Российской Федерации N 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) Электронный доступ
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
5. ФГОС ВО 3++ по следующим направлениям подготовки бакалавриата:
 - 5.1. ФГОС ВО 38.03.01 Экономика (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №954 от 12.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380301_B_3_3_1082020.pdf
 - 5.2. ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №970 от 12.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380302B_3_31_082020.pdf
 - 5.3. ФГОС ВО 38.03.03 Управление персоналом (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №955 от 12.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380303_B_3_3_1082020.pdf
 - 5.4. ФГОС ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1016 от 13.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380304_B_3_3_1082020.pdf
 - 5.5. ФГОС ВО 38.03.06 Торговое дело (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №963 от 12.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380306_B_3_3_1082020.pdf
 - 5.6. ФГОС ВО 38.03.07 Товароведение (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №984 от 12.08.2020
http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/380307_B_3_3_1082020.pdf

- 5.7. ФГОС ВО 41.03.01 Зарубежное регионоведение (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №553 от 15.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/410301_B_3_1_5062021.pdf
- 5.8. ФГОС ВО 41.03.05 Международные отношения (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №555 от 15.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/410305_B_3_1_5062021.pdf ДОСТУП
- 5.9. ФГОС ВО 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №512 от 08.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/420301_B_3_1_5062021.pdf
- 5.10. ФГОС ВО 43.03.01 Сервис (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №514 от 08.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/430301_B_3_1_5062021.pdf
- 5.11. ФГОС ВО 43.03.01 Туризм (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №516 от 08.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/430302_B_3_1_5062021.pdf
- 5.12. ФГОС ВО 43.03.01 Гостиничное дело (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №515 от 08.06.2017 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/430303_B_3_1_5062021.pdf
- 5.13. ФГОС ВО 44.03.01 Педагогическое образование (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №121 от 22.02.2018 с изменениями и дополнениями от 26.11.2020 и 08.02.2021 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/440301_B_3_1_5062021.pdf
- 5.14. ФГОС ВО 45.03.01 Филология (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №986 от 12.08.2020 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/450301_B_3_3_1082020.pdf

- 5.15. ФГОС ВО 45.03.02 Лингвистика (3++, бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №969 от 12.08.2020 http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/450302_B_3_3_1082020.pdf
6. ФГОС ВО по следующим направлениям подготовки (предыдущее поколение ФГОС):
- 6.1. ФГОС ВО 38.03.01 Экономика (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1327 от 12.11.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380301.pdf>
- 6.2. ФГОС ВО 38.03.02 Менеджмент (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №7 от 12.01.2016 с изменениями и дополнениями от 20.04.2016 и 13.07.2017 http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380302_B_15062018.pdf
- 6.3. ФГОС ВО 38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1461 от 14.12.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380303.pdf>
- 6.4. ФГОС ВО 38.03.04 Государственное и муниципальное образование (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1567 от 10.12.2014 http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380304_gosmunupr.pdf
- 6.5. ФГОС ВО 38.03.06 Торговое дело (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1334 от 12.11.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380306.pdf>
- 6.6. ФГОС ВО 38.03.07 Товароведение (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1429 от 04.12.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/380307.pdf>
- 6.7. ФГОС ВО 41.03.01 Зарубежное регионоведение (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №202 от 12.03.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/410301.pdf>
- 6.8. ФГОС ВО 41.03.05 Международные отношения (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №465 от 21.04.2016 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/410305.pdf>
- 6.9. ФГОС ВО 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №997 от 11.08.2016 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/420301.pdf>
- 6.10. ФГОС ВО 43.03.01 Сервис (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1169 от 20.10.2015 с изменениями и дополнениями от 13.07.2017 http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/430301_B_15062018.pdf
- 6.11. ФГОС ВО 43.03.02 Туризм (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1463 от 14.12.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/430302.pdf>

- 6.12. ФГОС ВО 43.03.03 Гостиничное дело (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1432 от 04.12.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/430303.pdf>
- 6.13. ФГОС ВО 44.03.01 Педагогическое образование (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №1426 от 04.12.2015 <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/440301.pdf>
- 6.14. ФГОС ВО 45.03.02 Филология (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №947 от 07.08.2014 http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/450301_Filologia.pdf
- 6.15. ФГОС ВО 45.03.02 Лингвистика (бакалавриат), утвержден Приказом Минобрнауки РФ №940 от 07.08.2014 http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/450302_Lingvistika.pdf

ПРИЛОЖЕНИЕ. Анкета для изучения студенческой оценки

Студенческая оценка взаимодействия вузов и профессионального сообщества

Уважаемые студенты! В рамках магистерского исследования НИУ "Высшая школа экономики" (Санкт-Петербург) проводится опрос в целях изучения студенческой оценки практики взаимодействия университетов и представителей профессионального сообщества (работодателей).

Нам важно знать Ваше мнение. Ответьте, пожалуйста, на следующие вопросы анонимной анкеты.

* Обязательно

1. Какое из описаний по Вашему мнению наиболее точно объясняет значение слова "работодатель"? *

Отметьте только один вариант.

- это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником
- это различные организации, которые на рынке труда предлагают работу и организуют труд работников, в которых они работают на условиях трудового договора
- это представитель профессионального сообщества, работающий в данной профессии на условиях найма или фриланса

Раздел 2. Выбор вуза и направления подготовки (специальности)

2. Оцените, насколько полное представление вы имеете СЕЙЧАС о профессии, к которой готовит Вас вуз? *

Отметьте только один вариант.

- Свою будущую профессию представляю подробно
- Имею общие представления о своей будущей профессии
- О своей будущей профессии знаю мало

3. Старались ли Вы узнать следующую информацию, связанную с выбранным вузом и направлением подготовки? *

Отметьте только один вариант в каждом ряду.

	удалось узнать перед поступлением в вуз	узнал(а) уже в процессе обучения в вузе	так и не удалось узнать	не интересует эта информация
помогает ли вуз с трудоустройством	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
где будет проходить практика	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
какую долю составляет практика на предприятии или в организации в общем учебном плане	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
будут ли у нас преподавать практикующие представители выбранной мной профессии	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
какие мероприятия, связанные с профессией, проводит вуз	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
можно ли получить стипендию от предприятия или организации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
можно ли выполнять научные исследования по заказу предприятия или организации	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
участвуют ли работодатели в разработке учебных планов	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. КЕЙС: Вам предстоит государственный экзамен и / или защита выпускной квалификационной работы (ВКР). Какой состав комиссии видится Вам предпочтительным? *

Отметьте только один вариант.

- в комиссию входят только преподаватели факультета, которые вели дисциплины в течение процесса обучения в вузе
- в комиссию входят как преподаватели факультета, так и работодатели, представители отрасли
- в комиссию входят только работодатели, представители отрасли

5. Все преподаватели вузов регулярно повышают свою квалификацию. Какие из направлений представляются Вам наиболее актуальными? Отметьте ТРИ самых значимых для себя позиции *

Отметьте все подходящие варианты.

- преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с преподаваемыми дисциплинами
- преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с информационными технологиями
- преподаватель самостоятельно изучает последние тенденции и достижения в области, связанной с преподаваемыми дисциплинами
- преподаватель проходит краткосрочный курс повышения квалификации, связанный с методикой и педагогикой высшей школы
- преподаватель проходит краткосрочный курс риторики, психологии коммуникации
- преподаватель проходит краткосрочную стажировку на профильном предприятии, где знакомится с реальной работой отрасли, к работе в которой вуз готовит студентов
- преподаватель помимо работы в вузе работает по специальности, по которой идет обучение в вузе
- преподаватель повышает квалификацию участвуя в научных конференциях, связанных с преподаваемыми дисциплинами

6. Сотрудничество с какими представителями профессионального сообщества будет важнее и полезнее для Вашего профессионального развития? Отметьте ТРИ наиболее значимые для себя позиции. *

Отметьте все подходящие варианты.

- с региональными, местными предприятиями и организациями
- с межрегиональными, федеральными предприятиями и организациями
- с международными предприятиями, организациями
- с индивидуальными предпринимателями
- с микропредприятиями, организациями (до 15 сотрудников)
- с малыми предприятиями, организациями (до 100 сотрудников)
- со средними предприятиями, организациями (до 1000 сотрудников)
- с крупными корпорациями
- с государственными структурами
- с отдельными представителями профессионального сообщества, отрасли
- с руководителями предприятий, организаций или их структурных подразделений
- с рядовыми сотрудниками предприятий, организаций, работающих по выбранной мной специальности

7. В университете есть целый отдел, который отвечает за то, чтобы содержание Вашего образования было связано с Вашей будущей профессией, работой. Напишите свой вопрос или предложение руководителю этого отдела.

Раздел 3. Прохождение практики на предприятии по выбранной специальности

За время обучения в вузе у студентов есть возможность узнать о профессии в практическом плане, проходя обязательную практику на предприятии

8. Ваша программа обучения предполагает прохождение практики на профильных предприятиях. Что бы Вы, как будущий профессионал, хотели бы получить во время такой практики в первую очередь? Отметьте ТРИ самых значимых для себя позиции *

Отметьте все подходящие варианты.

- получить возможность дальнейшего трудоустройства на этом предприятии
- расширить круг знакомых, которые уже занимаются этой профессией
- приобрести профессиональные умения и навыки
- получить возможность проверить свои теоретические знания на практике
- получить возможность собрать материал для своего дипломного проекта
- получить помощь в работе над дипломным проектом
- получить возможность апробировать идеи своего дипломного проекта
- получить возможность отдохнуть от ежедневных учебных занятий и домашних заданий

9. Как Вы отнесетесь к абсолютно свободному и самостоятельному выбору предприятия, организации для прохождения практики? *

Отметьте только один вариант.

- замечательно, я хотел(а) бы самостоятельно выбрать место прохождения практики
- мне будет трудно самостоятельно искать место для прохождения практики, пусть вуз предложит варианты на выбор
- мне абсолютно все равно
- Другое: _____

10. Действующие стандарты высшего образования обязуют вуз проводить практику студентов в том городе, где расположен вуз. Как Вы относитесь к этому правилу? *

Отметьте только один вариант.

- меня более чем устраивает такое правило
- мне было бы удобнее и интереснее, если бы практику можно было бы пройти в родном городе, чтобы после окончания вуза вернуться туда и устроиться на данное предприятие
- мне все равно
- Другое: _____

11. КЕЙС: Предположим, что общая трудоемкость Вашей бакалаврской программы составляет 240 зачетных единиц, из них на практику (на предприятии) приходится - 15 зачетных единиц (т.е. доля практики в общем процессе составляет 7%). Как Вы считаете, это соотношение стоит оставить неизменным или изменить (при этом общая трудоемкость остается неизменной)? *

Отметьте только один вариант.

- оставить то соотношение, которое есть сейчас (доля практики - 7%)
- немного увеличить долю практики (до 14%) при неизменной общей трудоемкости программы
- существенно увеличить долю практики (до 30%) при неизменной общей трудоемкости программы

12. Возможно, Вы уже познакомились со своей специальностью на обязательной практике на предприятии. Оцените практику, которая была у Вас в предыдущем семестре (весной - летом 2021 года), указав, с какими из высказываний Вы согласны, а с какими не согласны. *

Отметьте только один вариант в каждом ряду.

	в целом согласен (-на)	не согласен (- на)	еще не было практики
Это был полезный опыт, я стал(а) лучше понимать, в чем состоит работа по выбранной мной специальности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Организация практики была четкой и понятной: я знал(а) когда, куда идти и что делать	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Это было потерянное время, лучше бы я ходил(а) на обычные занятия	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я познакомился(-ась) с профессионалами, это полезный круг знакомств для моего будущего	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я хотел(а) бы в дальнейшем устроиться на работу на то предприятие	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
После прохождения практики я понял(а), что действительно хотел(а) бы работать по выбранной специальности	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я хотел(а) попасть именно на это предприятие для прохождения практики	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Я самостоятельно нашел(-ла) место практики и оформляла индивидуальный договор	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Отдел практики в вузе помог мне подобрать место (предприятие) для прохождения практики	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Я проходил(а) практику в одном из структурных подразделений вуза	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Вуз старается постоянно совершенствовать программы практик, которые Вы проходите. Для того, чтобы это делать, необходимо учитывать Ваши предложения по организации и содержанию таких практик. Что бы Вы посоветовали изменить (добавить, убрать и т.д.) в программе практики, о которой Вы написали в предыдущем вопросе

Раздел 4. Участие в профессионально- ориентированных мероприятиях и проектах в период обучения в вузе

Знакомство с выбранной специальностью – это не только практика на предприятии, в организации, но и участие в различных мероприятиях и проектах, проводимых с участием представителей профессионального сообщества (бизнес или государственных структур)

14. За период обучения я участвовал(а) в мероприятиях, которые можно было бы описать следующим образом *

Отметьте только один вариант в каждом ряду.

	не участвовал(а)	1 раз	несколько раз
приглашение работодателей, представителей профессии для встреч и бесед со студентами	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
проведение работодателями, представителями профессий ознакомительных лекций и семинаров	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
организация ознакомительных экскурсий на предприятия	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
проведение ярмарки вакансий (в вузе)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
проведение конкурсов на получение стипендий, грантов от предприятий отрасли	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. КЕЙС: Потенциальный работодатель предлагает Вам в свободное от учебы время принять участие в исследовательском проекте, результаты которого важны для работодателя. По итогам проекта Вы сможете опубликовать статью о полученных результатах или выступить на конференции. Согласились бы Вы?

Отметьте только один вариант.

- да, конечно, соглашусь
- интересно, но у меня нет для этого времени
- мне неинтересно

16. Если при проведении научных исследований и написании выпускной квалификационной работы (ВКР) появится возможность сотрудничать с работодателями, представителями выбранной специальности, насколько следующие позиции будут значимы и привлекательны для Вас? *

Отметьте только один вариант в каждом ряду.

	очень важно	совсем не важно
тему исследования (ВКР) можно выбрать из списка тем, предлагаемых работодателем	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
тему и актуальность исследования (ВКР) можно обсудить с работодателем	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
результаты исследования (ВКР) можно апробировать в организации работодателя	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работодатель может стать научным руководителем исследования (ВКР)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
работодатель может стать официальным консультантом ВКР	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Раздел 5. Расскажите немного о себе ...

17. Оцените, пожалуйста, уровень своей академической успеваемости за весь период обучения в вузе *

Отметьте только один вариант.

- все сессии сдаю только на 5 (отлично)
- все сессии сдаю на 4 (хорошо) и 5 (отлично), без троек
- за время обучения имею несколько троек
- учусь на 1 курсе и пока еще не было сессии

18. Я учусь в на *
Отметьте только один вариант.

- 1 курсе бакалавриата
- 2 курсе бакалавриата
- 3 курсе бакалавриата
- 4 курсе бакалавриата
- выпускник бакалавриата 2021 года

19. Напишите, в каком вузе и на каком направлении подготовки Вы учитесь (для выпускников - какой вуз и направление окончили) *

20. Укажите населенный пункт, в котором находится школа, которую Вы окончили *

Отметьте только один овал.

- Санкт-Петербург
- Ленинградская область
- Москва
- Московская область
- Новосибирск
- Екатеринбург
- Нижний Новгород
- Казань
- Челябинск
- Омск
- Самара
- Ростов-на-Дону
- Уфа
- Красноярск
- Пермь
- Воронеж
- Волгоград
- Краснодар
- Другое:

21. Ваш пол *

Отметьте только один вариант.

- Мужской
- Женский

Научное издание

Генидзе Наталья Кирилловна
Илюшин Леонид Сергеевич

**СТУДЕНЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ПРАКТИКИ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ РЕСУРС РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
БАКАЛАВРИАТА**

Монография

Подписано в печать 12.12.2022. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 5,25. Тираж 500 экз. Заказ 1002.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург,
наб. канала Грибоедова, д. 30-32, лит. А.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ