

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В организации производственной практики особых секретов нет: составил программу, подготовил проект приказа, назначил ответственных. И все пойдет по накатанному пути. Постепенно эта кажущаяся легкость выводит практику за скобки учебного процесса, превращая ее в нечто второстепенное, пусть и обязательное, но все-таки не столь нужное. И вот уже отвечают за проведение практики молодые, еще не столь искушенные в профессии сотрудники кафедры. А сама практика больше напоминает экскурсию по интересным местам (чуть ли не Старая Ладога или Выборг!), чем производственный процесс. В результате университет начинает напоминать храм чистого, незамутненного знания, а профессия — дело рутинное, земное, пусть этим займется кто-то другой.

Работодатель и вуз: разговор по душам

Если бы не было телефона и почты, то люди вряд ли бы смогли общаться друг с другом. А как быть, если потребность в общении испытывают работодатели и университетское сообщество? Без социологии здесь не обойтись.

На основании исследования был составлен рейтинг приоритетных видов взаимодействия работодателей с Герценовским университетом (апрель 2008 г., телефонный опрос, 501 респондент):

Организация практики студентов на предприятии	1-е место
Трудоустройство выпускников на	2-е

имеющиеся вакансии	место
Участие работодателей в учебном процессе в качестве преподавателей	3-е место
Участие работодателей и сотрудников вуза в совместных проектах	4-е место
Повышение квалификации на базе вуза	5-е место

Работодатели считают, что *организационная основа эффективной системы производственной практики* включает следующие составляющие (май 2008 г. — в опросе приняли участие 128 работодателей-экспертов реального сектора экономики):

Привлечение студентов к конкретным видам работ	27,9%
Договоры о творческом сотрудничестве между вузом и организацией	24,4%
Оплата проведения производственных практик	18,6%
Взаимопомощь между вузом и организацией	11,6%
Оказание информационных, образовательных услуг	8,1%
Осуществление совместных проектов	8,1%

По мнению работодателей, *содержание производственной практики окажется более продуктивным*, если будут выполнены следующие условия (май 2008 г. — в опросе приняли участие 128 работодателей-экспертов реального сектора экономики):

Методическая подготовка организации к тому, чтобы стать площадкой практики	46,3%
Увеличение длительности производ-	39,0%

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

ственной практики	
Индивидуализированный характер заданий для студентов в ходе практики	39,0%
Совместная разработка программы производственной практики	31,7%
Разработка современной технологии организации и проведения практики	29,3%

Платить или не платить?

Кто возразит, что принципы взаимопомощи, поддержки и солидарности важны при организации практики? Наши партнеры понимают наши проблемы и идут нам навстречу. Многие виды практик осуществляются на безвозмездной основе. Но долго так продолжаться не может. Для наших конкурентов деньги — не вопрос, когда речь заходит о практике. Да и сами работодатели убеждены, что их труд должен быть оплачен. По нашим данным, 56,5% работо-

дателей сферы образования считают, что вуз должен платить за организацию и проведение практик.

Практика: путь к переосмыслению

Именно производственная практика может стать основным каналом взаимодействия между работодателями и университетским сообществом. Именно в ходе практики могут отрабатываться новые образовательные технологии. Именно здесь каждый студент проверяется на профессиональную пригодность. Только при таком понимании практики пункт «количество работодателей, с которыми сотрудничает вуз» превратится из бумажного показателя в реальное дело, а для студента-выпускника, и это самое важно, — откроются варианты выбора при устройстве на работу.