



Evaluation of Quality of Cooperation in Education Ecosystem
as a Mechanism for Building Professional Competencies

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЕ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Москва 2016



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

УДК 378.014
ББК 74.48
О-93

Печатается на средства проекта Темпус ЕЗМ «Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций»

Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций : научно-практическое пособие / под ред. Университетского колледжа Ар-тесис-Плантейн (г. Антверпен, Бельгия) и ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» (г. Москва, Россия). – М. : ИИЦ«АТиСО», 2016. – 272 с.

Научно-практическое пособие «Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций» подготовлено по результатам проекта Темпус ЕЗМ при финансовой поддержке Европейской комиссии. Основная цель работы – повышение эффективности сотрудничества высших учебных заведений России и организаций-работодателей на взаимовыгодных условиях. В подготовке издания принимали участие 29 специалистов из 11 организаций пяти европейских стран.

Данное пособие адресовано профессорско-преподавательскому составу вузов и сотрудникам служб управления персоналом различных организаций, взаимодействующих с учреждениями профессионального образования.

ISBN 978-5-93441-569-4

© Коллектив авторов, 2016
© ОУП ВО «Академия труда
и социальных отношений», 2016



Evaluation of Quality of Cooperation in Education Ecosystem
as a Mechanism for Building Professional Competencies



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

РЕДАКТОРЫ

Хилде Хофнагелс

Международный координатор, департамент управления и коммуникаций, Университетский колледж Артесис-Плантейн (г. Антверпен, Бельгия)



Инге Ферхэген

Международный координатор, департамент управления и коммуникаций, Университетский колледж Артесис-Плантейн (г. Антверпен, Бельгия)



Андрей Каптерев

Главный научный сотрудник Проектно-аналитического центра Академии труда и социальных отношений, д.с.н., д.п.н., проф. (г. Москва, Россия)



Евгений Осетров

Заместитель директора Центра международных программ Академии труда и социальных отношений, к.ф.н. (г. Москва, Россия)



НАД КНИГОЙ РАБОТАЛИ УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА TEMPUS

АВСТРИЯ

**Университет прикладных наук Каринтии,
г. Фельдкирхен**

Дорис Роттерманнер (Doris Rottermanner), ассистент-исследователь,
Хелмут Арнолд (Helmut Arnold), Ph.D., профессор.

БЕЛЬГИЯ

**Университетский колледж
Артесис-Плантейн (Artesis-Plantijn), г. Антверпен**

Хилде Хофнагелс (Hilde Hoefnagels), международный координатор, департамент управления и коммуникации,

Инге Ферхэген (Inge Verhaegen), международный координатор, департамент управления и коммуникации.

ИСПАНИЯ

**Университет Жироны,
г. Жирона**

Луис Пратс (Luis Prats), Ph.D., доцент факультета туризма,

Джудит Диаз (Judith Diaz), Ph.D., доцент факультета туризма.

ФИНЛЯНДИЯ

**Университет прикладных наук Ювяскюля,
г. Ювяскюля**

Сирпа Лайтинен-Ваананен (Sirpa Laitinen-Vaananen), Ph.D., старший преподаватель педагогического колледжа,

Хейкки Пуса (Heikki Pusa), менеджер по проектам.

РОССИЯ

**Академия труда и социальных отношений,
г. Москва**

Гришина Татьяна Васильевна, доктор экономических наук, директор Центра международных программ,

Каптерев Андрей Игоревич, доктор педагогических наук, доктор социологических наук, главный научный сотрудник Проектно-аналитического центра,

Осетров Евгений Тимофеевич, кандидат философских наук, заместитель директора Центра международных программ.

Воронежский государственный университет

Аристова Екатерина Михайловна, кандидат физико-математических наук, заместитель декана по международному сотрудничеству, доцент кафедры вычислительной математики и прикладных информационных технологий факультета прикладной математики, информатики и механики,

Сычёв Александр Васильевич, кандидат физико-математических наук, доцент, заместитель декана по учебной работе и международному сотрудничеству, доцент кафедры информационных систем факультета компьютерных наук,

Шишкина Элина Леонидовна, кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры математического и прикладного анализа факультета прикладной математики, информатики и механики.

Некоммерческое партнёрство «Агентство стратегических инициатив в сфере образования (НП АСИО) «Болонский клуб», г. Ростов-на-Дону

Шведова Светлана Викторовна, кандидат педагогических наук, президент НП АСИО «Болонский клуб», проректор по международной деятельности Донского государственного технического университета (ДГТУ),

Маевская Ирина Михайловна, кандидат педагогических наук, эксперт НП АСИО «Болонский клуб», руководитель службы международного сотрудничества (СМС) ДГТУ,

Чернышева Елена Станиславовна, кандидат педагогических наук, эксперт НП АСИО «Болонский клуб», начальник отдела международных проектов и программ СМС ДГТУ.

Нижевартовский государственный университет

Истомина Ирина Павловна, кандидат психологических наук, доцент, декан факультета педагогики и психологии,

Мальгин Геннадий Владимирович, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой энергетики,

Немчинова Надежда Алексеевна, начальник отдела международного сотрудничества, эксперт программы Erasmus+,

Погоньшев Денис Александрович, кандидат биологических наук, доцент, проректор по лицензированию и аккредитации,

Сторчак Татьяна Викторовна, кандидат биологических наук, доцент кафедры экологии,

Яковишак Оксана Ярославовна, ведущий специалист отдела международного сотрудничества.

Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург

Агапова Елена Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента,

Аневалова Зоя Валерьевна, кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры социального управления,

Граничина Ольга Александровна, доктор педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой начального естественно-математического образования,

Езопова Светлана Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольной педагогики,

Жарова Марина Владиславовна, кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры управления образованием и кадрового менеджмента,

Трапицын Сергей Юрьевич, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой управления образованием и кадрового менеджмента.

ПАРТНЕРЫ – УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА ЕЗМ

<p>Австрия</p>	<p>Университет прикладных наук Каринтии</p>	
<p>Бельгия</p>	<p>Университетский колледж Артесис- Плантейн, сеть SPACE</p>	
<p>Финляндия</p>	<p>Университет прикладных наук ЖАМК, Корпорация по экономическому развитию региона Ювяскюля – АО Юкес</p>	
<p>Россия</p>	<p>Академия труда и социальных отношений, Агентство стратегических инициатив в сфере образования «Болонский клуб», Нижневартковский государственный университет, Воронежский государственный университет, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена</p>	
<p>Испания</p>	<p>Университет Жироны</p>	

ВСТУПЛЕНИЕ ОТ ИМЕНИ КООРДИНАТОРА ПРОЕКТА, Университет прикладных наук Ювяскюля

Хейкки Пуса

Задачи проекта Темпус и рассматриваемые вопросы

Конечной целью проекта ЕЗМ явилось повышение эффективности сотрудничества высших учебных заведений (вузов) России и организаций-работодателей на взаимовыгодных условиях. Назначение проекта заключается также в обеспечении открытости вузов Российской Федерации обществу в целом и трудовому сообществу в частности. Это способствовало бы расширению возможностей трудоустройства для выпускников вузов. В более широком смысле проект ЕЗМ призван стимулировать процесс реформирования и модернизации высшего образования в Российской Федерации. Взаимодействие с работодателями является неотъемлемой составляющей уровня качества образования. Оно оказывает существенное влияние на возможность трудоустройства студентов, а также на уровень компетенций студентов, отвечающих требованиям рынка труда. Педагогической составляющей данного проекта является объединение усилий преподавателей и работодателей в процессе обучения, а также обмен полученными знаниями и практическим опытом. При этом европейские партнеры выступали как катализаторы данного процесса.

При подведении итогов проекта была дана оценка текущей ситуации сотрудничества и партнерства высших учебных заведений с региональными работодателями. При этом оценка проводилась как на корпоративном, так и на личностном уровне путем использования и преобразования существующего опросника, разработанного Университетом прикладных наук Ювяскюля (Juntunen, Laitinen-Väänänen, Kaikkonen, 2011) для данного проекта. С целью оптимизации сотрудничества и партнерства на основании вышеупомянутой оценки были разработаны планы действий для успешного развития каждого из российских вузов-партнеров.

В результате реализации данных планов действий были актуализированы требования работодателей и принципы сотрудничества,

при этом профессорско-преподавательский состав вузов постоянно совершенствовал свои практические навыки в сфере сотрудничества с работодателями, а также включал их в программы обучения. На первом этапе реализации проекта преподаватели российских вузов проводили апробацию индивидуальных планов действий посредством применения новых форм сотрудничества с работодателями, поиска новых партнеров, создания стратегических планов сотрудничества и учета интересов предприятий в рамках учебных планов. Второй этап предполагал использование стратегий сотрудничества и дорожных карт, а также внедрение новых методов сотрудничества в учебные планы.

Результаты и накопленный опыт были положены в основу настоящего руководства наряду с конкретными практическими рекомендациями и инструкциями. Это руководство является наиболее важным результатом реализации данного проекта, поскольку оно может быть взято на вооружение и использовано российскими университетами. Предполагается, что указанное руководство будет применено российскими учебными заведениями в качестве рекомендаций по развитию сотрудничества с рынком труда.

Роль европейских партнеров в данном проекте заключалась в организации ознакомительных визитов и курировании российских университетов-партнеров в ходе разработки и реализации планов действий, обмена европейским опытом, а также передовыми практиками, методами сотрудничества и общения с работодателями.

В целом, координация проекта предполагала учет регионального разнообразия образовательной экосистемы в Российской Федерации. Российские партнеры были представлены пятью регионами страны, а именно: Центральный федеральный округ (г. Москва, Академия труда и социальных отношений; г. Воронеж, Воронежский государственный университет); Северо-Западный федеральный округ (г. Санкт-Петербург, РГПУ им. А.И. Герцена); Южный федеральный округ (г. Ростов-на-Дону, Некоммерческое партнерство «Агентство стратегических инициатив в сфере образования «Болонский клуб»); Ханты-Мансийский автономный округ (г. Нижневартовск, Нижневартовский государственный университет). Данный подход обеспечил возможность тщательного анализа определенных региональных компонентов и оптимизацию образовательной экосистемы для формирования профессиональных компетенций студентов.

Европейские партнеры представляли в проекте четыре страны: Финляндия (Университет прикладных наук JAMK), Бельгия (Университетский колледж Artesis-Плантейн), Австрия (Университет прикладных наук Каринтии) и Испания (Университет Жироны). Партнерами в рамках данного проекта стали также организации, не являющиеся университетами, а именно сеть SPACE (Брюссель, Бельгия) и Корпорация по экономическому развитию региона Ювяскюля – АО Юкес (Финляндия).

От лица координатора проекта, Университета прикладных наук JAMK, я хочу поблагодарить всех партнеров настоящего проекта за преданность своему делу, проделанную работу и понимание культурных и научно-образовательных различий между Россией и Европой. Оглядываясь назад, сегодня с уверенностью можно сказать, что именно эти факторы стали гарантом успеха данного проекта.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ОПЫТ РОССИЙСКИХ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ЕЗМ



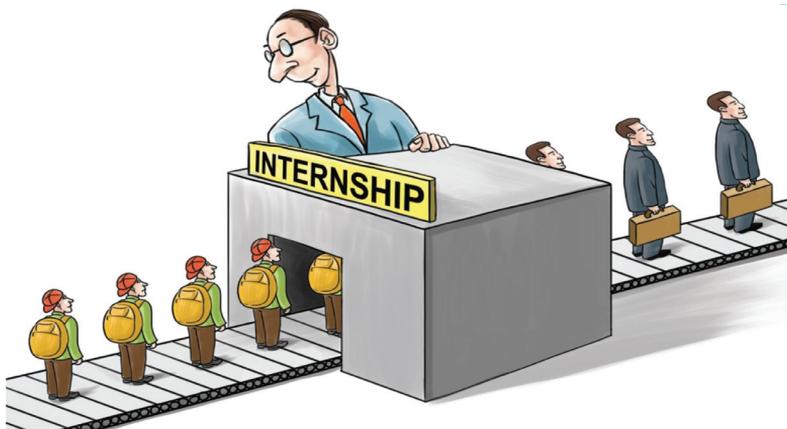
Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



**ПРИМЕРЫ ЛУЧШИХ ПРАКТИК СОТРУДНИЧЕСТВА
МЕЖДУ ВУЗОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ (ДО УЧАСТИЯ
В ВИЗИТАХ ПО ОБМЕНУ ОПЫТОМ):
НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – Югра,
РОССИЯ)**

**1. НАПРАВЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВАНИИ
ДУХСТОРОННЕГО ДОГОВОРА НА ПРОФИЛЬНОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ УЧЕБНОЙ,
ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ**



1.1. Ключевые слова: производственная практика, ключевой работодатель, руководитель практики, дневник по практике.

1.2. Краткое описание

Между университетом и профильным предприятием заключает-

ся двухсторонний договор, в соответствии с которым предприятие предоставляет студенту возможность пройти практику либо на рабочем месте (с оплатой), либо без предоставления рабочего места (без оплаты). Практика входит в учебный план образовательной программы. Большинство студентов направляются на практику на предприятия, являющиеся ключевыми работодателями для выпускников конкретной образовательной программы. На предприятии студенту назначается руководитель практики из числа сотрудников предприятия. Руководитель практики от университета согласовывает содержание задания на практику для студента с руководителем практики от предприятия. Студент получает в университете задание для прохождения практики. Прохождение практики осуществляется под руководством сотрудника предприятия и при контроле со стороны руководителя практики от университета. Процесс прохождения практики фиксируется в индивидуальном дневнике по практике. По окончании практики результаты оформляются в виде отчета по практике. В результате прохождения практики кадровые службы предприятия имеют возможность оценить перспективы трудоустройства студентов.

1.3. Цели обучения:

- для студентов: закрепление теоретических знаний, получение практических профессиональных навыков, оценка возможных будущих видов профессиональной деятельности, оценка возможностей трудоустройства;
- для предприятия: оценка перспективы кадрового обеспечения предприятия;
- для университета: использование ресурсов предприятия для приобретения студентами практических компетенций.

1.4. Приложения (формы групповой работы, документация по оценке, практическое руководство и т. д.):

- типовой договор о практике;
- дневник по практике;
- рабочая программа по практике.

2. ЭКСКУРСИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ОБЪЕКТЫ ПРОФИЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



2.1. Ключевые слова: технологический процесс, современное оборудование, виды профессиональной деятельности, ключевой работодатель.

2.2. Краткое описание

При освоении дисциплин учебного плана для студентов организуются экскурсии на основные производственные объекты, как правило, предприятия – ключевые работодатели. Экскурсии проводятся ведущими специалистами предприятия. Студенты знакомятся с видами профессиональной деятельности на предприятии, основным технологическим процессом, современным типовым и перспективным оборудованием, техникой и технологиями. Студенты во время экскурсий знакомятся с различными подразделениями предприятия, условиями работы, социальными гарантиями. Студенты участвуют в групповом и индивидуальном обсуждении производственных вопросов с ведущими специалистами предприятий. Результатом экскурсий является включение полученной информации в отчеты по практикам, лабораторным работам, курсовому проектированию.

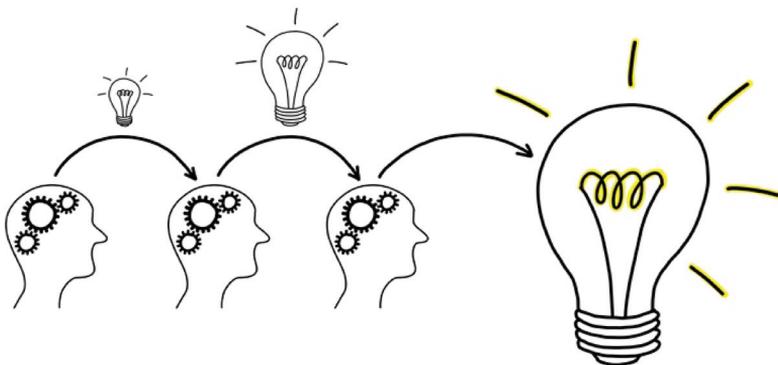
2.3. Цели обучения:

- для студентов: оценка возможных будущих видов профессиональной деятельности, оценка возможностей трудоустройства, закрепление теоретических знаний;
- для предприятия: подготовка молодых специалистов, ориентированных на работу на предприятии;
- для университета: использование ресурсов предприятия для повышения качества обучения.

2.4. Приложения (формы групповой работы, документация по оценке, практическое руководство и т. д.):

- групповые обсуждения производственных тем со специалистами предприятий;
- дискуссии в группах после окончания экскурсий;
- фотоотчеты по экскурсиям.

3. СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ОБУЧАЮЩИХСЯ



3.1. Ключевые слова: практикум, трудоустройство.

3.2. Краткое описание

Сегодня содействие в трудоустройстве выпускников является важным направлением деятельности кафедры. В учебный процесс включены специальные занятия по вопросам технологии поиска работы, успешной адаптации выпускников на рынке труда, проводятся мастер-классы по технологиям поиска работы. Введены факультативные курсы и практикумы трудоустройства, проводятся семинары-тренинги по формированию навыков самопрезентации. Содействие трудоустройству выпускников осуществляется выпускающей кафедрой при поддержке центра карьеры.

На кафедре налажено тесное сотрудничество со многими работодателями, по возможности осуществляется помощь с трудоустройством студентов и выпускников, уделяется внимание развитию стремления студентов совмещать учебу в вузе с работой по специальности.

3.3. Цели обучения:

- совмещение работы по специальности с обучением;
- повышение профессиональной подготовки студентов за счет расширения практики постобразовательной деятельности в совре-

менном вузе, направленной на успешное трудоустройство будущих специалистов.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ И СТАЖИРОВОК НА ПРЕДПРИЯТИЯХ



4.1. Ключевые слова: практикум, стажировка, опыт.

4.2. Краткое описание

Содействие участию студентов в стажировках на предприятии осуществляется с целью получения практического опыта работы. Один из важнейших аспектов подготовки студентов к самостоятельному участию в реальной экономической жизни – это опыт работы, который они приобрели за время своего обучения. Студенты рационально оценивают свои шансы на рынке труда и заранее готовятся к собственной профессиональной карьере.

4.3. Цели обучения

Работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства. Ознакомление с условиями работы в различных организациях помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – это возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

5. УЧАСТИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

ASK AN EXPERT



5.1. Ключевые слова: работодатели, компания/предприятие.

5.2. Краткое описание

Работодатели и кафедра совместно разрабатывают образовательные программы, нацеленные в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия.

Направления совместной деятельности:

- расширение спектра образовательных услуг вузов, востребованных на рынке труда;

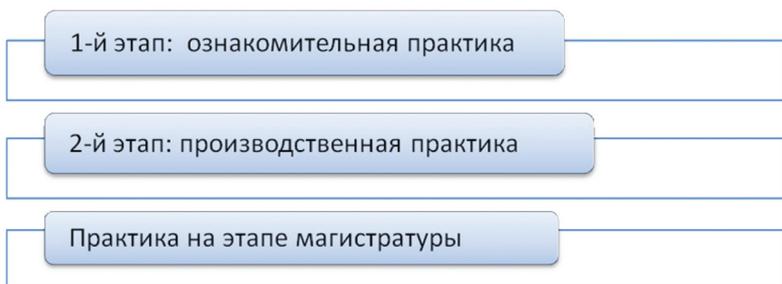
- определение требований к качеству подготовки специалистов, в последнее время экспертиза основных образовательных программ, разработанных структурными подразделениями вузов в соответствии с требованиями ФГОС ВПО, на предмет включения в ООП дополнительных компетенций с учетом мнения ведущих региональных работодателей; разработка и рецензирование учебно-программной документации;

- проведение представителями работодателей – специалистами-практиками учебных занятий для студентов вузов, в том числе лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.;

- участие работодателей в итоговой государственной аттестации выпускников;

- повышение квалификации представителей работодателей в вузе;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т. д.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ, ПРАКТИКА, СТАЖЕРСТВО, ОТЧЕТНОСТЬ



6.1. Ключевые слова: практика, стажировка, профессиональное обучение, методические материалы.

6.2. Краткое описание

Студенты всех уровней обучения в соответствии с учебными планами, начиная со второго курса бакалавриата, прикрепляются к организациям. Социальные и образовательные организации являются потенциальными рабочими местами будущих выпускников. Сначала практика носит ознакомительный характер. Студенты знакомятся с деятельностью предприятия, фиксируют результаты наблюдений в специальных дневниках, анализируют наблюдения и документацию базовых организаций. На следующей практике студенты пробуют применить свои знания в условиях будущей профессиональной деятельности, например, будущие учителя дают пробные уроки. На преддипломной практике студенты бакалавриата уже в течение двух недель полностью погружаются в профессиональную деятельность. В магистратуре задачи практик усложняются. Студенты, помимо прочего, уже сами разрабатывают социальные или образовательные программы.

6.3. Цели обучения

Практика организуется и проводится с целью приобретения опыта в учебно-исследовательской деятельности, овладения основами

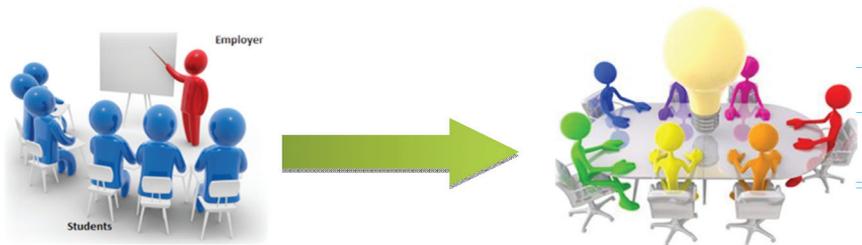
педагогической или социальной и методической работы в образовательных либо социальных организациях.

Задания на практику оформляются посредством создания перечня специальных заданий. Состав и содержание заданий определяются видом практики и способствуют ее раскрытию.

6.4. Приложения

По результатам освоения программы практики студенты представляют руководителю практики на выпускающую кафедру письменный отчет в сброшюрованном виде вместе с другими отчетными документами. Отчетными документами студента по практике являются: отчет о прохождении практики, который подписывается студентом, форма отчета определяется кафедрой; характеристика на студента с места прохождения практики, выдаваемая руководителем практики в принимающей организации; иные документы, предусмотренные программами практик. Учебно-методический комплекс (УМК) практики – совокупность программных, учебных и методических материалов, а также нормативных, организационных и других документов. УМК практики является обязательным компонентом документационного обеспечения практики в учебных подразделениях НВГУ. УМК практики отражает содержание, организацию, методы, способы достижения качественной профессиональной подготовки студентов. В состав УМК по практике включаются: Федеральный государственный образовательный стандарт ВПО направления подготовки (выписка); график учебного процесса как часть учебного плана реализуемого направления подготовки; программа практики как важнейшая составная часть УМК, обязательный документ для преподавателя и студента, подлежащий выполнению в процессе деятельности.

7. СОВМЕСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ, СЕМИНАРЫ, КУРСЫ, КОНФЕРЕНЦИИ, ВЕДЕНИЕ ЗАНЯТИЙ СО СТУДЕНТАМИ



7.1. Ключевые слова: работодатель, взаимодействие, обучение.

7.2. Краткое описание

Взаимодействие с работодателями осуществляется в процессе проведения совместных семинаров, конференций и заседаний. Работодатели обязательно участвуют в образовательном процессе факультета. Они читают лекции, проводят семинарские и лабораторные занятия, принимают зачеты и экзамены, курируют студентов в процессе практики. Работодатели участвуют в разработке учебных планов для вновь открывающихся образовательных программ. Они обязательно принимают участие в итоговой аттестации выпускников. Присутствуют на защитах выпускных квалификационных работ и оценивают дипломные работы вместе с другими членами комиссии. Для полноправного вхождения в образовательный процесс вуза представители работодателей включаются в состав совета факультета. Совет факультета – это коллегиальный орган, принимающий стратегические и оперативные решения по управлению факультетом.

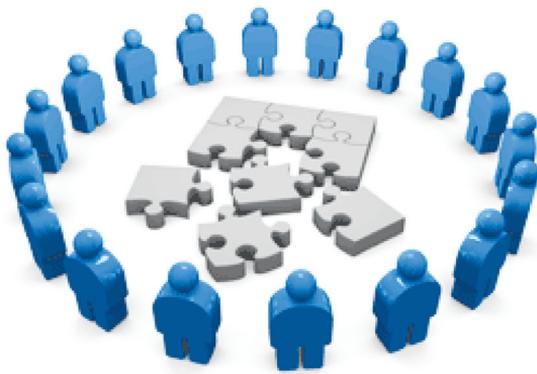
7.3. Цели обучения:

- привлечение работодателей к управлению факультетом и реализации образовательных программ – это повышение эффективности и качества образовательных услуг. Благодаря взаимодействию с работодателями осуществляется *подготовка педагогов путем развития у обучающихся личностных качеств и формирования общекультурных и профессиональных компетенций*: формирование социально-личностных качеств студентов (целеустремленности, организованности, трудолюбия, ответственности, гражданственности, коммуникативности, толерантности); обеспечение качественной подготовки конкурентоспособных специалистов для современного рынка труда в области образования или социального обслуживания, обладающих достаточным объемом профессиональных знаний и уровнем компетенций, позволяющих практически использовать возможности современной науки, необходимые для решения профессиональных задач;

- формы групповой работы и активные методы обучения: кейс-задачи (проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы), экспресс-дебаты (оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения); оценка деятельности

преподавателя-работодателя и студента ведется в условиях балльно-рейтинговой системы. В течение семестра студенты заполняют технологические карты, а преподаватель контролирует правильность и полноту их заполнения. Руководство такой деятельностью осуществляет деканат факультета.

8. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, РЕЦЕНЗИРОВАНИЕ ПРОГРАММ, ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ОБУЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ



8.1. Ключевые слова: работодатель, факультет, компетенция, образование, обучение.

8.2. Краткое описание

Работодатели организуют для своих работников курсы повышения квалификации. Проводят данные курсы преподаватели факультета. Это позволяет работодателям и вузу выработать единую стратегию непрерывного образования. Работодатели приглашают преподавателей вузов на конкурсы профессионального мастерства в качестве жюри. Преподаватели факультета рецензируют программы и проекты практических работников, которых направляет работодатель. При необходимости ведется сопровождение в разработке образовательных или социальных программ, проектов. Преподаватели вуза проводят на базе организаций работодателей семинары, мастер-классы, проблемные лекции для бывших студентов, которые в настоящее время являются практическими работниками у работодателя.

8.3. Цели обучения:

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов и специалистов по социальной работе в области образовательной и социальной деятельности среди всех категорий населения;

- формы групповой работы: технология «Пазлы» как актуальный метод активного социально-психологического обучения взрослых; технология «Проблемная дискуссия» как коммуникативный аспект работы участников в процессе решения ими учебно-профессиональных задач, как конструктивная критика точек зрения оппонентов, собственной точки зрения, как аргументированное обоснование мнения и продуцирование идей по существующей проблеме, с учетом ее анализа и другие технологии. Работа на занятиях носит практико-ориентированный характер, в связи с чем 50% от общего количества часов отводится самостоятельной работе (творческим работам, практическим упражнениям). Оценка качества проделанной работы практическими работниками осуществляется, прежде всего, в виде защиты творческой (квалификационной работы) на основе пятибалльной системы оценок. Помимо этого, положительной оценкой проделанной работы является рецензия на программу или проект. Рецензия подписывается преподавателем, имеющим ученую степень и соответствующую квалификацию.

ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ



Факультет прикладной математики, информатики и механики



Существует большое количество путей и вариантов сотрудничества между вузами и предприятиями, на которые трудоустраиваются выпускники этих учебных заведений. Взаимодействие между ИТ-сферой и факультетами, выпускающими специалистов в сфере ИТ и прикладной математики, является одним из наиболее успешных примеров в России по результатам анкетирования. Выделим основные виды сотрудничества между ИТ-компаниями и профильными факультетами:

- **сотрудничество в области образования** (создание и реализация новых образовательных программ, проведение учебной практики на предприятиях, организация производственной и преддипломной практик, выполнение курсовых и дипломных работ по решению актуальных проблем предприятий, осуществление практических и лабораторных работ на основе материалов и данных предприятия, чтение лекций сотрудниками предприятий в вузе, проведение занятий преподавателями вуза на предприятиях, экскурсии для студентов на предприятия, посещение работниками предприятий лекций в университете и участие их в семинарах);

- **сотрудничество в области НИОКР** (участие работников предприятий в научной работе вуза, вовлечение студентов и преподавателей в научные работы и конференции, проводимые в учебном заведении, публикация статей и научных работ сотрудников предприятия в научных изданиях вуза, публикация материалов и работ студентов и сотрудников университета в отраслевых и корпоративных изданиях организации-работодателя);

- **сотрудничество в области трудоустройства и карьеры** (возможность трудоустройства студента во время его учебы на долю ставки на предприятии-работодателе, а также трудоустройства студента по профилю обучения на предприятии-работодателе во время летних каникул, организация стажировок (на предприятии/в вузе, привлечение студентов вузов к выполнению разнообразных работ на предприятии, организация профессиональной переподготовки);

- **сотрудничество в области информационных технологий** (создание и использование отраслевой интернет-биржи труда, организация доступа для выпускников к информационным ресурсам университета, возможность доступа к единым базам знаний и общим отраслевым информационным ресурсам, использование online-технологий для организации учебного процесса без отрыва от производства).

Безусловно, здесь приведены только отдельные примеры возможного сотрудничества между университетами и бизнес-партнерами.

Сферы организации, управления и обеспечения эффективности бизнеса, а также область государственного управления в современном мире невозможно представить без информационных технологий.

Факультет прикладной математики, информатики и механики Воронежского государственного университета (ПММ ВГУ) был основан в 1969 году, когда произошло разделение математико-механического факультета на математический факультет и факультет прикладной математики и механики. Факультет был образован, главным образом, благодаря усилиям известного ученого, профессора Г.И. Быковцева, который стал его первым деканом. Создание факультета в тот период явилось результатом бурного развития вычислительной техники и роста потребности в специалистах по ее применению в научной, производственной и других сферах человеческой деятельности.

ПММ сегодня – это:

- предоставление классического университетского образования;

- один из ведущих факультетов ВГУ;
- ведущий учебный и научный центр Черноземья в области фундаментальных исследований и образования по прикладной математике, информатике и механике.

В XXI веке быть образованным человеком можно, лишь хорошо владея современными информационными технологиями.

На факультете прикладной математики, информатики и механики ведется большая работа по налаживанию сотрудничества с предприятиями – потенциальными работодателями выпускников факультета ПММ. Отметим основные мероприятия:

1) ежегодная Зимняя школа магистратуры (партнерами Зимней школы магистратуры выступают такие IT-компании, как DataArt, ATOS, DSR, T-Systems, РЕЛЭКС, HeadHunter, Ассоциация IT-предприятий Воронежской области, Инлайн Групп, РЕТ, TELE2, ЭН-ФОРС и др);

2) ежегодный Межрегиональный открытый робототехнический фестиваль РОБОАРТ (организаторами выступают факультет ПММ Воронежского государственного университета, группа компаний АНГСТРЕМ и Экспериментальная техническая школа г. Воронежа);

3) ежегодная Международная IT-конференция IT NonStop совместно с компанией DataArt;

4) ежегодная Международная научно-техническая конференция «Актуальные проблемы математики, информатики и механики» (организатором выступает факультет ПММ ВГУ, в конференции принимают участие представители бизнес-сообщества и академической среды);

5) ежегодное мероприятие «День профессии на факультете прикладной математики, информатики и механики» (организаторами выступают факультет ПММ ВГУ и IT-компании города);

6) ежегодная летняя практика DataArt для студентов (ознакомление студентов с теорией и практическим применением современных технологий и языков программирования, получение базовых знаний, необходимых для создания приложений на разных технологиях: Java, .NET, PHP, Android, Ruby, Python, C++, iOS, Scala);

7) летняя школа и ежегодные бесплатные курсы по английскому и немецкому языкам для студентов совместно с центром подготовки специалистов компании ATOS и ежегодные бесплатные курсы по Java для студентов совместно с компанией NetCracker;

8) бесплатный курс «Разработка ERP систем на языке АВАР» для студентов, прошедших собеседование (получение практических и тео-

ретических знаний в области SAP/ABAP, изучение английского языка, а также написание курсовой/дипломной работы по теме SAP);

9) выделение стипендий лучшим студентам от компании ОАО «НЛМК» (Новолипецкий металлургический комбинат);

10) обучение по направлениям Test School, Java School, SAP School, ABAP School для студентов совместно с компанией T-Systems;

11) школа программирования «JavainDepth» (компания DSR Corporation совместно с факультетом ПММ ВГУ);

12) создание и постоянное пополнение единой базы производственных практик (целью данной базы является упрощение и улучшение взаимодействия между факультетом и компаниями, заинтересованными в работе со студентами);

13) постоянное взаимодействие в области информационной поддержки (у компаний – партнеров факультета ПММ имеются администраторские права в паблике ПММ, а также на сайте факультета, где они могут размещать свою информацию в блоках: «новости», «трудоустройство», «практики», в свою очередь, компании размещают актуальную для факультета ПММ информацию на своих порталах) и др.

Остановимся более подробно на **трех основных направлениях:**

- бизнес-лаборатории совместно с IT-компаниями;
- научно-образовательные центры;
- технологические школы для студентов.

1. БИЗНЕС-ЛАБОРАТОРИИ СОВМЕСТНО С IT-КОМПАНИЯМИ



1.1. Ключевые слова: бизнес-лаборатория, преподаватель, студент, представитель бизнеса, сотрудничество, кооперация.

1.2. Краткое описание

Компьютерные бизнес-лаборатории создаются IT-компаниями города и предоставляют студентам места для обучения. Например, в 2013 году открыта лаборатория программирования на мобильных устройствах с 16 мак-компьютерами и сервером. Это уникальная лаборатория в Воронежском регионе.

1.3. Цели обучения

Бизнес-лаборатории, созданные совместно с IT-компаниями, используют и преподаватели факультета, и представители компаний для проведения занятий. Студентам, которые закончили обучение в таких лабораториях под руководством представителей компаний и хорошо себя зарекомендовали, предлагаются места для постоянной работы в этих компаниях. Также данные лаборатории используются для проведения конференций, в которых принимают участие студенты, преподаватели и представители бизнес-сферы, при этом они обмениваются опытом и знаниями в рассматриваемой области исследований.

1.4. Области взаимодействия

Осуществление совместной работы преподавателей, студентов и выпускников факультета прикладной математики, информатики и механики Воронежского государственного университета и представителей бизнеса, являющихся потенциальными работодателями для выпускников данного факультета.

Документы: для создания образовательных центров IT-компаний в вузе (протоколы, договоры о сотрудничестве), опубликованные сборники материалов конференций с научными и прикладными статьями преподавателей, студентов и представителей бизнес-сферы.

Рекомендации: увеличение совместных мероприятий с бизнес-сферой, анализ рынка труда и создание дополнительных бизнес-лабораторий на факультете для проведения перспективных исследований.

2. НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ



2.1. Ключевые слова: научно-образовательный центр, преподаватель, студент, представитель бизнеса, сотрудничество, кооперация.

2.2. Краткое описание

Научно-образовательные центры создаются на факультете совместно с IT-компаниями города для осуществления образовательного процесса, проведения конференций с бизнес-сообществом. На факультете прикладной математики, информатики и механики ВГУ существуют три научно-образовательных центра: «Биоинформатика и вычислительная геномика», «ЭйТи-Консалтинг» и «Релекс».

2.3. Цели обучения

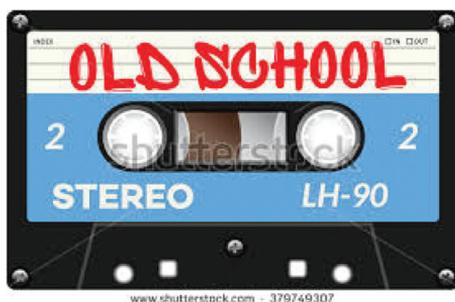
В результате обучения в научно-образовательных центрах студенты будут развивать свои способности и демонстрировать эффективную работу в команде при решении конкретных задач, поставленных перед ними возможными будущими работодателями.

Принимая участие в конференциях, студенты смогут продемонстрировать свои способности по эффективному представлению информации с использованием визуальных средств и современного программного обеспечения.

2.4. Области взаимодействия

Работа в научно-образовательных центрах обычно организована как сплоченная деятельность в команде. Обучение и эффективная работа в команде – это чрезвычайно важный навык. Проекты, реализуемые в группах, способствуют приобретению ценного опыта. Однако для многих студентов такая деятельность является сложным этапом. Поэтому вовлечение студентов в реализацию проекта в группе – это неотъемлемая часть образовательного процесса на факультете прикладной математики, информатики и механики.

3. ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ШКОЛЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ



3.1. Ключевые слова: технологическая школа, сотрудничество с компаниями, программирование, работа и образование.

3.2. Краткое описание

Студенты могут принять участие в одной или нескольких технологических школах. Представители IT-компаний города обеспечивают создание таких технологических школ на базе университета.

На факультете прикладной математики, информатики и механики ВГУ существует несколько технологических школ: школа программирования на мобильных устройствах с ID Company, Java School с компанией NetCracker, школа программирования под IOS с компанией DataArt, школа SAP с компанией T-Systems, школа менеджмента в IT-предприятии с компанией ЭНФОРС, школа по встроенным системам с компанией DSR и др.

3.3. Цели обучения

Занятия помогают студентам решать креативные задачи, развивать критическое мышление, учат работать в команде.

3.4. Области взаимодействия

Целью организации технологической школы является получение студентами базовых знаний, необходимых для создания приложений по определенным технологиям, обучение решению реальных прикладных задач за минимальное время. Ведущие разработчики и проект-менеджеры в ходе проведения таких школ рассказывают об основах технологий и автоматизированного тестирования. При этом студенты могут изучать различные курсы. В некоторых школах есть обязательное требование для кандидатов – знание английского языка на уровне выше среднего.

Факультет компьютерных наук



За время существования факультета компьютерных наук (ФКН) Воронежского государственного университета (ВГУ), созданного

в 1999 году, были отработаны следующие формы взаимодействия с компаниями, работающими в отрасли информационных технологий и являющимися основными потребителями выпускников факультета:

- формирование профессиональных компетенций студентов по профилю деятельности в виде факультативных профилей подготовки;

- участие руководителей и сотрудников компаний-работодателей в создании и реализации основных образовательных программ (ООП).

ФКН активно участвует в конкурсах, направленных на развитие инновационной и предпринимательской активности и навыков у студентов факультета. Ежегодно студенты факультета подают проекты-заявки и выигрывают в таких конкурсах, как «Умник» (поддерживается Фондом Бортника), «ИТ-Черноземье» (при поддержке Фонда «Сколково» и региональных предприятий ИКТ), и собственном конкурсе инновационных проектов ВГУ, направленном на отбор проектов для участия в более крупных конкурсах. Проводятся специализированные семинары для студентов, проявляющих интерес к инновационной и предпринимательской деятельности.

1. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ПРОФИЛЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВИДЕ ФАКУЛЬТАТИВНЫХ ПРОФИЛЕЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ

1.1. Ключевые слова: учебный центр (УЦ), ИТ-компания, трудоустройство выпускников, профессиональная программа подготовки, сертификационное тестирование.

1.2. Краткое описание

В результате сотрудничества ФКН с компаниями ИТ-профиля в Воронеже были созданы несколько совместных учебных центров (<https://sites.google.com/a/sc.vsu.ru/cs/corp>), которые можно отнести к одному из трех типов. Различия между типами УЦ определяются: формами финансовой поддержки студентов со стороны ИТ-компаний, требованиями компании в отношении заключения контракта со студентом, возможностью для студента работать в реальных проектах компании, формами участия сотрудников компании в учебном процессе УЦ и гарантиями трудоустройства выпускника в компании

после завершения обучения в УЦ. Все УЦ оказывают влияние на основные образовательные программы в форме поддержки (финансовой и квалификационной) преподавателям факультета. Еще одно важное обстоятельство заключается в том, что компании, сотрудничающие с ФКН, помогают проводить занятия в рамках профессиональных программ Microsoft Academy и Oracle Academy, которые предоставляют ФКН методические материалы и льготы на использование своего программного обеспечения.

На факультете компьютерных наук имеются авторизованные центры Prometric™ и Pearson VUE (<http://www.cs.vsu.ru/aptc/index0.html>), в которых студенты могут пройти сертификацию от многих широко известных ИТ-компаний, таких как Adobe, Microsoft, Oracle, IBM, HP, Intel и др., путем официального независимого компьютерного тестирования.

Следует также отметить, что некоторые ИТ-компании в Воронеже поддерживают отношения с ФКН в форме меценатства посредством выплаты стипендий студентам и финансирования научных и образовательных мероприятий факультета. Помимо компаний, участвующих в работе УЦ, факультет взаимодействует с другими ИТ-компаниями в городе. У ФКН заключены договоры с двадцатью из них о прохождении производственной практики студентами факультета.

1.3. Цели обучения:

- формирование профессиональных компетенций по профилю деятельности;
- получение навыков и опыта профессиональной деятельности в рамках реальных проектов в компаниях ИТ-профиля.

1.4. Требуемые документы

ИТ-компании заключают договор с университетом о создании совместных УЦ, условиях и принципах их функционирования. Факультет получает лицензию у компании Microsoft на обучение по программе Microsoft IT Academy и заключает договор с компанией Oracle об участии в программе Oracle Academy. В некоторых УЦ между студентами и компаниями подписываются контракты, в которых оговариваются условия обучения и возможности выпускников в отношении трудоустройства в компанию.

2. УЧАСТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ (ООП)

2.1. Ключевые слова: повышение квалификации, общественный совет, трудоустройство выпускников, профессиональная программа подготовки.

2.2. Краткое описание

В рамках базовых бакалаврских профилей и магистерских программ на ФКН многие спецкурсы читаются преподавателями, которые прошли повышение квалификации в УЦ ФКН. Содержание ООП обсуждается с представителями IT-компаний, в результате происходит корректировка программ учебных курсов. При ФКН создан общественный совет из директоров IT-компаний города (около 20), который помогает формировать содержание ООП на факультете. Некоторые из преподавателей являются сотрудниками IT-компаний и участвуют в проведении аудиторных занятий и всех видов практик. Под их руководством студенты принимают участие в реальных проектах IT-компаний, выполняемых в том числе по заказам зарубежных клиентов (из Европы и США). Особенностью ООП ФКН является высокая степень их насыщенности практическими занятиями. К сожалению, по ряду объективных причин государственная поддержка не может покрывать всех необходимых затрат на учебно-лабораторное и компьютерное оборудование, поэтому сотрудничество с IT-компаниями позволяет в существенной степени решать данную проблему.

2.3. Цели обучения:

- формирование профессиональных компетенций студентов по профилю деятельности;
- повышение квалификации преподавателей факультета в учебных центрах ФКН;
- корректировка программ учебных курсов и практик по ООП факультета;
- формирование практико-ориентированных компетенций у студентов, проходящих обучение по основным ООП на факультете.

2.4. Требуемые документы

По всем базовым профилям и магистерским программам имеются учебные планы, рабочие программы дисциплин, программы

практик, фонды оценочных средств, которые составляют основную образовательную программу. Студенты, проходящие производственную практику, заключают индивидуальные договоры с IT-предприятиями Воронежского региона, на которых они проходят практику. Результаты практики (после ее завершения) оформляются студентом в виде отчета и защищаются на факультете. Рекомендации общественного совета при факультете рассматриваются и обсуждаются на научном совете факультета. Принятые научным советом решения фиксируются в его протоколах и реализуются в учебном процессе на факультете.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ



1. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ И ПРЕДДИПЛОМНОЙ ПРАКТИКИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ



1.1. Ключевые слова: производственная практика, преддипломная практика, участие предприятия.

1.2. Краткое описание

Сроки и продолжительность данной формы обучения устанавливаются в соответствии с учебными планами и календарными графиками обучения вузов. Чаще всего практика проводится на договорных началах с профильными предприятиями. Ее организация, включая оформление договоров, осуществляется отделом адаптации и трудоустройства студентов. Для решения конкретных вопросов, связанных с практикой, приказом ректора назначаются руководители от каждой выпускающей кафедры. При этом со стороны предприятия выбирается представитель – соруководитель практики от организации. Подобную форму используют большинство вузов РФ, в том числе и АТиСО.

2. ПРОВЕДЕНИЕ ПРЕЗЕНТАЦИЙ КОМПАНИЙ-РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ЯРМАРОК ВАКАНСИЙ



2.1. Ключевые слова: ярмарки вакансий, презентация предприятий, выездное мероприятие на территории вуза.

2.2. Краткое описание

Чаще всего в таких мероприятиях участвуют не только работники службы персонала, но и ведущие специалисты предприятия. Наиболее эффективны презентации, которые проводятся в вузе для студентов конкретных специальностей. Также в университетах организуются ярмарки вакансий, на которых представители ведущих российских и иностранных компаний знакомят учащихся с особенностями их работы и предлагают различные формы занятости – от временной деятельности и стажировок до трудоустройства на должности специалистов.

3. ЦЕЛЕВОЕ ОБУЧЕНИЕ



3.1. Ключевые слова: заказ на подготовку конкретного специалиста, индивидуальный учебный план.

3.2. Краткое описание

Данный процесс представляет собой долгосрочные договорные отношения между вузами и работодателями. Ежегодно «целевые» учащиеся с нескольких кафедр объединяются в отдельную группу: для них составляется индивидуальный план обучения, в котором некоторые дисциплины (обычно две в семестр) заменяются на специальные, читаемые на базовой кафедре по согласованию с предприятием.

3.3. Пример

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» (СПбГЭТУ «ЛЭТИ») и ФГУП НИИ «Вектор» реализуют следующую модель. В рамках «Соглашения о стратегическом партнерстве» в вузе функционирует базовая кафедра, которая действует по программе целевой подготовки студентов пятого курса. Предприятие же формирует перспективный (не менее чем на три года) план потребностей в выпускниках, структурированный по годам и специальностям. Студенты, участвующие в целевом обучении, оформляются на работу в ФГУП НИИ «Вектор» на полставки или на неполный день.

4. ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ



4.1. Ключевые слова: базовые кафедры на предприятиях, совместные лаборатории в вузах.

4.2. Краткое описание

Для результативного выполнения инфраструктурных функций требуется создание или вовлечение в систему партнерских отношений, обеспечивающих научное сопровождение данных функций.

4.3. Цели обучения

Такой подход к обучению обладает рядом преимуществ для обеих сторон: молодые специалисты развивают навыки самостоятельной научно-исследовательской деятельности, знакомятся с будущим местом работы и коллективом, а работодатель имеет возможность для ранней технологической ориентации студентов на свое предприятие и оценки их способностей при защите результатов труда.

4.4. Примеры:

1. В МГУ работает несколько лабораторий, созданных совместно с крупнейшими компаниями, такими как Microsoft, Intel, в том числе предприятиями нашей страны. Несколько тандемов вузов и предприятий представляют проекты, образовавшиеся благодаря Постановлению Правительства РФ № 218 – в результате конкурса по кооперации университетов и бизнеса.

2. С целью внедрения данной образовательной технологии в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» создано студенческое учебно-проектное бюро, основная задача которого – привлечение учащихся к научно-исследовательским и опытно-конструкторским проектам, осуществляемым на предприятиях – партнерах вуза. Все проекты выполняются студентами под руководством сотрудников этих организаций или преподавателей университета.

3. НИТУ «МИСиС» реализует проект с ПАО «Уфимское моторостроительное производственное объединение» (ПАО «УМПО») по созданию алюминиевых и титановых отливок.

4. Интересный опыт сотрудничества имеют также такие тандемы, как МФТИ и Центр высоких технологий «ХимРар», Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики и НПО по переработке пластмасс им. «Комсомольской правды» и другие.

5. На базе ПНИПУ (г. Пермь) при участии предприятий и академических учреждений сформировано новое научное направление «Управление инновациями», в рамках которого исследуются проблемы активизации субъектности, самоорганизации и саморазвития. Решение данных проблем немислимо без взаимодействия и высокого уровня интегрированности. Это реализуется в форме исследовательских проектов, например в партнерстве с ОАО «Протон-ПИМ», ОАО «Мотовилихинские заводы», а также в форме спектра программ подготовки инновационных лидеров – Президентская программа, МВА, программа «ДВА» во взаимодействии с ИЭ УрО РАН.

5. ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ НА ТЕРРИТОРИИ РАБОТОДАТЕЛЯ



5.1. Ключевые слова: обучение на территории работодателя или дистанционно.

5.2. Краткое описание

Целевая подготовка студентов осуществляется на территории предприятия во второй половине дня по специально разработанной программе.

5.3. Цели обучения

Такой способ прививает навыки работы в команде. Одна из форм контроля выполнения заданий – научно-практические молодежные конференции с обязательным выступлением каждого будущего специалиста, участвующего в программе.

5.4. Пример

С этой целью в структуре ЦНИИ «Электроприбор» создан отдел подготовки кадров, а в СПбГЭТУ «ЛЭТИ» сформирована координационная группа из преподавателей кафедр. Принципиальный момент: прием зачетов и экзаменов у этих учащихся осуществляет комиссия, которая формируется приказом директора ГНЦ РФ ЦНИИ «Электроприбор» из наиболее опытных специалистов организации. Отметим, что в оценке знаний студентов преподаватели вуза не участвуют. В рамках обучения в ЦНИИ «Электроприбор» практикуется коллективное выполнение практических заданий студентами.

6. ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



6.1. Ключевые слова: портфолио студента (описание профессиональных достижений за время обучения или ранее).

6.2. Краткое описание

В последние годы в России получила распространение форма карьерного портфолио, представляющая собой пакет документов в бумажном или электронном варианте, отражающий все достижения студента (как академические, учебные, так и личные). Карьерное портфолио позволяет оценить учебные, научные, личные и профессиональные достижения студентов. Оно может включать следующие документы: выпускная квалификационная и курсовые работы; отчеты и отзывы о прохождении производственных практик; тексты докладов на научно-практических конференциях; отпечатки статей в профессиональных журналах; грамоты и благодарности за участие в семинарах, форумах, конференциях; свидетельство о занесении на доску почета вуза; сертификаты об успешном освоении тренинговых и обучающих программ; свидетельство о получении именных стипендий; рекомендательные письма от преподавателей и кураторов. Создание карьерного портфолио требует эффективного взаимодействия студента с научными руководителями, преподавателями и кураторами в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания высшего учебного заведения. Отметим, что для формирования качественного портфолио требуется проведение разъяснительной работы среди преподавателей о необходимости их участия в кураторской деятельности (согласование темы научной

работы, предоставление рекомендательных писем, характеристик и отзывов о работе студента).

6.3. Пример

Так, в РГГУ организуется семинар для ответственных лиц по теме «Современная технология планирования профессиональной карьеры – карьерное портфолио студента». В целях содействия студентам по созданию карьерного портфолио разработан и реализован проект «Студенты для студентов», в котором студент – ведущий может реализовать собственные амбиции по самопрезентации, продемонстрировать свой опыт, умения, навыки, успехи и достижения, которые могут быть интересны будущему работодателю. С 2005 года проводится опрос выпускников, что позволяет узнать их мнение о качестве образования, в том числе дополнительного, о планах на дальнейшее обучение, а также получить сведения о достижениях или планах трудоустройства. В планах службы занятости РГГУ предусмотрено создание на сайте профессиональной базы резюме студентов и выпускников, которые нуждаются в трудоустройстве. Работодателям будет предложено к каждой вакансии давать необходимый список тестов (кейсов), выполнение которых будет рассмотрено как критерий отбора кандидатов.

Перечисленные формы взаимодействия вузов и предприятий способствуют налаживанию контактов между студентами и работодателями, что, в свою очередь, приводит к повышению престижности и вуза (предоставляющего возможность дальнейшего трудоустройства выпускников), и работодателя как организации, которая тщательно планирует свое будущее. Помимо этого, такое взаимодействие помогает учебному заведению оценить перспективность дальнейшей подготовки тех или иных специалистов.

Однако на территории большинства регионов РФ пока еще остаются не полностью решенными задачи, которые, затрудняют реализацию профессионально-интеллектуального потенциала вузов, такие как:

а) обеспечение патентно-правовой поддержки разрабатываемых проектов, в том числе совместных с работодателями;

б) создание и поддержка информационной сети, как минимум, в цепочке «высшая школа – потенциальный потребитель (предприятия, организации региона)»;

- в) участие ученых вузов в формировании инновационной стратегии развития региона;
- г) мониторинг рынка потребностей, вакансий и инноваций;
- д) учет научного, инновационного потенциала высшей школы в соответствии с потребностями рынка;
- е) поиск свободных рыночных ниш;
- ж) разработка стратегии по использованию результатов научной деятельности и максимизации прибыли;
- з) распределение бюджетов по инновационным проектам в порядке приоритетов, диктуемых рынком.

6.4. Цели обучения:

- увеличение объема практико-ориентированных знаний и навыков в содержании учебных программ (продвижение компетентностного подхода);
- расширение методов интерактивного обучения (сокращение доли лекций и увеличение групповых интерактивных работ, например мозговые штурмы, групповые дискуссии и т. п.);
- увеличение исследовательских и проектных технологий в учебном процессе.

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А.И. ГЕРЦЕНА



1. ФОРМИРОВАНИЕ В ВУЗЕ ОБЩИХ ПРОЕКТНЫХ ГРУПП РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ



1.1. Ключевые слова: проектная группа, руководитель образовательной программы, работодатель, совместная образовательная программа, программа практики, академические, промышленные и научные исследования.

1.2. Краткое описание

Работодатели и сотрудники вузов (руководители образовательных программ) объединяются в проектную группу для работы в сотрудничестве по созданию совместной образовательной программы, ориентированной на требования конкретной компании, удовлетворение ее потребностей в квалифицированных специалистах.

1.3. Цели обучения

Разработка и реализация образовательной программы с включенным обучением студентов на базе предприятия-партнера предполагает совместную деятельность вузов и работодателей по выработке общих стратегий подготовки будущих специалистов. Учебным заведением

инициируется создание специальной проектной группы, в которую входят работодатели, отвечающей за формирование согласованного учебного плана. Практические мастер-классы, семинары, гарантирующие получение студентами реального профессионального опыта, являются неотъемлемой частью спроектированных образовательных программ.

1.4. Области взаимодействия:

- обеспечение студентам возможностей практико-ориентированного обучения на рабочем месте;
- увеличение числа профилей подготовки, востребованных на рынке труда;
- обучение, стажировки и повышение квалификации преподавателей на базе работодателей;
- возможность повышения квалификации для сотрудников предприятий-партнеров на базе университета;
- участие работодателей в организации конференций, реализации образовательных модулей, проведение исследований на базе предприятий, дней науки и пр.;
- развитие интеграции в рамках общих проектов (совместные исследования, академические офисы, то есть специальные подразделения вуза, создание базовых кафедр в организациях-партнерах, совместных МИП, технопарков и т. д.;
- организация и участие в региональных консультативных советах и ассоциациях по вопросам совершенствования содержания профессионального образования, исследования региональных рынков труда и т. д.

2. РОДИТЕЛИ СТУДЕНТОВ – ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ



2.1. Ключевые слова: родители учащихся, работодатели, конкурс проектов, жюри, экспертная группа.

2.2. Краткое описание

Ежегодно в Институте экономики и управления РГПУ им. А.И. Герцена с участием работодателей проводится конкурс прикладных студенческих проектов – «День карьеры». В процессе подготовки к конкурсу организуется встреча оргкомитета с работодателями и родителями учащихся, которые рассматриваются в качестве потенциальных работодателей, при этом в ходе встречи определяются:

- тематика будущих проектов (заказ работодателей и родителей);
- наличие вакантных мест – потребностей работодателей в сотрудниках (для выпускников это возможность получить постоянную работу, для студентов – пройти стажировку или временная занятость);
- состав жюри для оценки проектов из числа родителей, работодателей.

2.3. Цели обучения:

- совершенствование практической направленности обучения;
- расширение участия работодателей в учебном процессе;
- интеграция работодателей, педагогов, учащихся в совместной деятельности.

2.4. Методические материалы:

- перечень актуальных для производственных площадок проблем, на решение которых направлены студенческие проекты (заявки работодателей на проектные разработки);
- комплекс тренингов и обучающих программ «работодатель – студент»;
- программа исследований студентов на базе работодателя (при необходимости).

2.5. Пример

Программа «Студенческие малые гранты» с призовым фондом победителям, формируемым работодателем (компания «Лотос Лтд»). Срок действия программы – 2007-2012 годы.

В рамках этой программы компанией «Лотос Лтд» осуществлялась финансовая поддержка студенческих проектов.

Ежегодная стипендия:

- 1-е место – 30 000 руб.
- 2-е место – 20 000 руб.
- 3-е место – 10 000 руб.

Присуждение стипендий осуществляется представителем данной компании по результатам конкурса проектов на «Дне карьеры».

2.6. Дополнения:

Требования к соискателям стипендии:

- стипендиаты – студенты 3–4-го курсов, обладающие практическим опытом проведения самостоятельных исследований (в том числе в рамках выполнения курсовых и/или дипломных проектов); принимавшие участие в круглых столах, научно-практических семинарах и конференциях; в конкурсах, олимпиадах и т. д. и представившие авторский проект на конкурс «День карьеры»;
- темы исследований – прикладные исследования, посвященные анализу практической деятельности организаций, выявлению актуальных производственных проблем и способов их решения.

Требования к представлению проектов:

- Исследование должно включать статистические, социологические и другие эмпирические данные по исследуемой теме; оценку эффективности мер (в том числе правовых, социальных, организационных, технических), а также обоснованную формулировку предложений и рекомендаций по решению выявленной проблемы.
- Структура исследования зависит от точки зрения, выбранной заявителем, и позиции автора.
- Минимальный объем исследования – 1 печатный лист (40 000 печатных знаков).
- Исследования и рекомендации проекта должны представлять практический интерес для работодателя (быть востребованными) и реалистичными (принятыми к реализации), а также отвечать требованиям научной новизны и оригинальности.

3. ПРОЕКТ «ШКОЛЬНЫЙ ФУТБОЛ»



3.1. Ключевые слова: футбольный клуб «Зенит», спорт, футбол.

3.2. Краткое описание

Футбольный клуб «Зенит» совместно с Институтом экономики и управления РГПУ им. А.И. Герцена в течение двух месяцев осуществлял подготовку студентов как организаторов футбольных мастер-классов в школах Санкт-Петербурга. Студенты работали в качестве волонтеров на матчах «Зенита» и популяризировали футбол в студенческой среде непосредственно в вузе. Была организована серия товарищеских матчей с участием учащихся школ, учителей, студентов, преподавателей, родителей, футболистов.

3.3. Цели обучения:

- формирование организаторских и коммуникативных компетенций студентов в условиях непосредственного взаимодействия с партнерами вуза (ФК «Зенит», школы Санкт-Петербурга),
- повышение узнаваемости и бренда университета, учащихся школ.

3.4. Методические материалы:

- памятки и рекомендации участникам проекта «Школьный футбол»;
- программа серии мастер-классов ФК «Зенит» (в школах Санкт-Петербурга);
- программа студенческих исследований в вузе, школах и на футбольных матчах (по заказу ФК «Зенит»).

4. МОЛОДЕЖНЫЙ ФОРУМ «МОЯ ИНИЦИАТИВА В ОБРАЗОВАНИИ»



4.1. Ключевые слова: социально значимые проекты, студенческие объединения, эксперты (работодатели).

4.2. Краткое описание

В проекте участвуют студенты из университетов всех федеральных округов Российской Федерации. Форум-конкурс социально значимых проектов проводится круглый год и включает в себя следующие этапы:

- уровень вуза (январь-март);
- региональный уровень (апрель);
- всероссийский уровень – 4-дневный форум на территории РГПУ им. А.И. Герцена (май).

Конкурсная программа в рамках форума включает:

- социальный аудит достижений студенческих объединений университетов;
- представление и защита проектов участников;
- студенческий «десант» добрых дел на 50 площадках города;
- панельная дискуссия по обсуждению проблем современного образования;
- культурная программа и т. д.

Лучшие проекты представляются на таких форумах, как «Селигер» и «Ладога». Период реализации – с 1 февраля по 15 декабря. Примерное количество участников – 800 человек.

4.3. Цели обучения:

- развитие инициативы студентов в решении социальных проблем городов, регионов, страны;
- участие в программах Министерства образования и науки РФ и Федерального агентства по делам молодежи.

4.4. Методические материалы:

- памятка для студентов – участников конкурса и форума;
- рекомендации для экспертов (работодателей);
- непосредственные результаты мероприятия:
 - а) новые практики взаимодействия студентов вузов Российской Федерации с социальными партнерами;
 - б) новые практики сотрудничества с работодателями при подготовке и реализации проектов;
 - в) рост числа студентов, участвующих в программе;
 - г) увеличение количества разработанных и реализованных студентами социальных проектов;
 - д) расширение географии вузов, участвующих в работе форума.

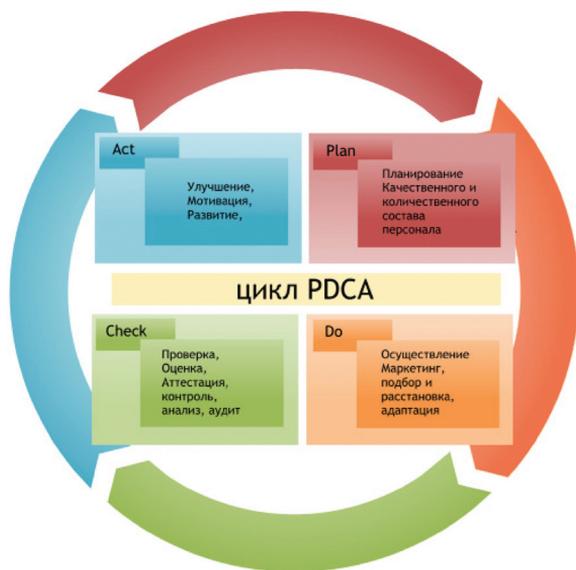
5. СОЗДАНИЕ СОВЕТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (РЕАЛИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СООТВЕТСТВИИ С ЦИКЛОМ PDCA)

5.1. Ключевые слова: Совет образовательной программы, цикл Деминга – PDCA, содержание образовательной программы, условия реализации образовательной программы.

5.2. Краткое описание

Одной из проблем привлечения работодателей к взаимодействию с вузом является неразработанность формальных механизмов сотрудничества, а также отсутствие локальных документов учреждения, регулирующих данное взаимодействие.

В рамках проекта в университете была создана такая площадка взаимодействия с работодателями, как Совет образовательных программ (Совет). Совет является коллегиальным органом управления, который обеспечивает принятие согласованного решения по содержанию образовательной программы и условиям ее реализации. Он состоит из профессорско-преподавательского состава университета, работодателей, выпускников, специалистов в предметных областях, представителей других образовательных организаций высшего образования.



5.3. Цели обучения

Основными направлениями деятельности Совета являются:

- согласование с работодателями критериев и показателей оценки качества образовательных программ в соответствии с профессиональными и образовательными стандартами и требованиями рынка труда;
- обеспечение участия работодателей в подготовке студентов;
- сбор, анализ, систематизация и распространение аналитических, учебно-методических, научно-исследовательских разработок и технологий;
- проведение вузом совместно с работодателем научно-практических и учебно-методических конференций, выставок, семинаров и круглых столов;
- обеспечение соответствия практической деятельности студентов направлению их подготовки в ходе стажировок на базе работодателей.

Конечным результатом создания Совета образовательных программ должна стать сложившаяся система независимой оценки качества образования в условиях сетевого взаимодействия вузов и работодателей.

На сегодняшний день для каждого этапа учебного процесса определена последовательность действий и контрольные мероприятия, призванные обеспечить усиление роли работодателей в повышении качества высшего образования. Выделены четыре этапа реализации учебного процесса, которые требуют непосредственного участия работодателей, а также согласованных решений Совета: подготовка учебного процесса, его реализация, верификация результатов и валидация. Работа на каждом из выделенных этапов организована в соответствии с циклом Деминга – PDCA.

5.4. Методические материалы

Контрольные точки участия Совета образовательной программы в процессе ее реализации

Подготовка учебного процесса в первую очередь включает в себя разработку основных образовательных программ (ООП). На этом этапе проводится процедура согласования с работодателями требований к конечному результату освоения образовательной программы, а именно:

- согласование требований образовательных и профессиональных стандартов;

- согласование требований к модели компетенций выпускников программы;

- создание группы партнеров программы из числа работодателей.

Дополнительным направлением взаимодействия вуза с работодателями здесь выступает совместная разработка образовательных стандартов.

Индикаторами готовности образовательной программы к реализации являются:

- количество положительных экспертных заключений на программу со стороны работодателей (не менее трех);

- количество заключенных договоров о сотрудничестве с работодателями (не менее трех);

- наличие Совета программы.

Несоответствием в данном процессе является отсутствие согласования требований к образовательной программе с работодателями. Корректирующие действия при этом осуществляются в рамках разработанной для целей проекта процедуры управления документированной информацией системы менеджмента качества (СМК) вуза – «Корректирующие действия».

Разработанная на первом этапе образовательная программа и пакет сопровождающей документации, включая учебный план и рабочие программы дисциплин, определяют дальнейший план действий по вовлечению работодателей в учебный процесс, обеспечению программы базами практик и профессиональному сопровождению студентов. Показателями контроля качества при этом выступают: процент занятий, проводимых с участием работодателей, доля работодателей в общей численности преподавателей, количество научно-образовательных проектов, выполненных по заказам и на базе работодателей; количество заключенных договоров на прохождение практик; количество выпускных квалификационных работ, выполненных по заказам работодателей; количество семинаров, конференций и пр., проведенных при участии работодателей.

Несоответствием, требующим выполнения корректирующих действий, в данном процессе является недостижение плановых показателей участия работодателей в учебном процессе.

Следующий этап реализации совместных образовательных программ – верификация, под которой мы понимаем подтверждение соответствия результатов обучения в вузе требованиям, установленным образовательными и профессиональными стандартами.

	Plan	Do	Check	Act
Подготовка учебного процесса	Положение об основной образовательной программе	<ul style="list-style-type: none"> Участие работодателей в учебной деятельности (лекции, семинары, экскурсии, конференции) Предоставление мест практик Заказ на выполнение выпускных работ Организация консорциумов 	<ul style="list-style-type: none"> Количество экспертных заключений по программе со стороны работодателей (не менее 3) Количество заключенных договоров с работодателями (не менее 3) Наличие Совета программы 	<p>Несоответствие – <i>отсутствие согласований с работодателями.</i></p> <p>Корректирующие действия в рамках документированной процедуры СМК – «Корректирующие действия»</p>
Реализация учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> Основная образовательная программа Учебный план Программа дисциплин Программа практик 	<ul style="list-style-type: none"> Участие работодателей в учебной деятельности (лекции, семинары, экскурсии, конференции) Предоставление мест практик Заказ на выполнение выпускных работ Организация консорциумов 	<ul style="list-style-type: none"> % занятий, осуществляемых при участии работодателей % преподавателей из числа работодателей % научно-образовательных проектов на базе работодателей Количество заключенных договоров на прохождение практик Количество заявок со стороны работодателей на выполнение выпускных работ 	<p>Несоответствие – <i>отсутствие участия работодателя в учебном процессе.</i></p> <p>Корректирующие действия в рамках документированной процедуры СМК – «Корректирующие действия»</p>
Верификация на выходе учебного процесса (ГАК)	Программа государственной итоговой аттестации	<ul style="list-style-type: none"> Участие работодателей в государственной аттестационной комиссии Рецензии работодателей на выпускные работы Портфолио студентов, включающие в себя отзывы работодателей с указанием степени проявленных компетенций 	<ul style="list-style-type: none"> Количество работодателей в аттестационных комиссиях Количество рецензий/экспертных заключений на выпускные дипломные работы Количество отзывов со стороны работодателей на студентов Мониторинг компетенций, востребованных на рынке труда 	<p>Несоответствие – <i>отсутствие свидетельства оценки со стороны работодателей.</i></p> <p>Корректирующие действия в рамках СМК. Корректировка учебных планов на основе данных мониторинга</p>

Валидация	<ul style="list-style-type: none"> • Программа мониторинга • Положения о независимой оценке качества образования (в разработке) 	<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг трудоустройства • Мониторинг удовлетворенности работодателей 	<ul style="list-style-type: none"> • % трудоустройства выпускников по профессии • Количество положительных отзывов со стороны работодателей о работе выпускников 	<p>Несоответствие – <i>низкие показатели трудоустройства и низкие оценки со стороны работодателей качества образования</i></p> <p>Корректирующие действия в рамках СМК</p>
-----------	---	--	--	--

Верификация результатов на выходе учебного процесса требует обязательного участия работодателей, например, в качестве членов экзаменационных комиссий. Кроме этого традиционного варианта взаимодействия, в ходе проекта появились новые формы сотрудничества: рецензирование работодателями выпускных квалификационных работ; включение в портфолио студентов отзывов работодателей с оценкой уровня сформированности профессиональных компетенций и пр. Выпускающими кафедрами совместно с работодателями проводится мониторинг компетенций, востребованных на рынке труда, по результатам которого осуществляется ежегодная корректировка учебного плана и программ дисциплин.

Несоответствием данного этапа является отсутствие документированных свидетельств оценки уровня развития компетенций студентов работодателями.

Валидация – процедура, дающая высокую степень уверенности в том, что учебный процесс будет приводить к результатам, отвечающим установленным на этапе проектирования программы требованиям работодателя. Таким образом, валидация подтверждает, что требования работодателя, принимающего на работу выпускника программы, удовлетворены.

Показателями оценки качества здесь выступают: процент трудоустройства выпускников по специальности; количество положительных отзывов со стороны работодателей о работе выпускников. Несоответствием при этом считается трудоустройство выпускников ниже порогового уровня, наличие негативных отзывов об их работе. В ходе проекта в практику введена экспертиза работодателями отдельных элементов образовательной программы. Объектами такой

экспертизы могут быть учебные планы, программы учебных дисциплин, программы практик, тематика исследовательской и (или) проектной работы, образовательные результаты по дисциплинам (модулям), уровень достижений студентов, обучающихся по конкретной образовательной программе, конкурентоспособность выпускников на рынке труда и т. д.

Положение о Совете образовательной программы

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи и функции Совета образовательной программы.

1.2. Совет образовательной программы является постоянно действующим экспертным коллегиальным совещательным органом, координирующим образовательную деятельность по направлению подготовки (специальности) в рамках укрупненных групп.

1.3. В своей деятельности Совет руководствуется Уставом Университета, локальными нормативными актами и настоящим Положением.

II. Создание Совета образовательной программы

2.1. Совет создается при Ученом совете структурного подразделения Университета.

2.2. Совет создается по направлению подготовки в рамках укрупненной группы или по родственным направлениям подготовки и укрупненным группам.

2.3. В состав Совета входят руководители образовательных программ по соответствующим направлениям подготовки, заведующие кафедрами и преподаватели, участвующие в реализации образовательной программы по направлениям подготовки, представители работодателей, представители студенческого самоуправления.

2.4. На основании решения Ученого совета издается приказ по Университету о составе Совета с указанием направлений подготовки. Состав Совета утверждается на один год.

2.5. Председатель Совета образовательных программ выбирается из числа руководителей образовательных программ, входящих в его состав, путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании Совета и утверждается приказом по Университету.

III. Цели и задачи Совета образовательных программ

3.1. Основная цель Совета заключается в стратегическом планировании и контроле качества образовательной деятельности по

конкретному направлению подготовки с учетом опыта ведущих российских и зарубежных образовательных организаций, потребностей рынка труда и конкретных работодателей.

3.2. Совет призван решать следующие задачи:

- экспертиза и анализ качества реализуемых и планируемых к реализации образовательных программ по всем уровням подготовки;
- выработка предложений и рекомендаций по повышению эффективности и результативности реализуемых образовательных программ.

Определение стратегий по совершенствованию и оптимизации учебного процесса.

IV. Функции Совета образовательных программ

4.1. Экспертиза образовательных программ и их представление к утверждению на Ученом совете Университета.

4.2. Рассмотрение вопросов о внесении изменений в реализуемые образовательные программы.

4.3. Экспертиза материалов, представляемых к лицензированию новых образовательных программ.

4.4. Оценка согласованности требований профессиональных и образовательных стандартов.

4.5. Экспертиза и анализ качества реализации образовательной программы, качества учебно-методического обеспечения образовательных программ, фондов оценочных средств и других материалов, обеспечивающих качество подготовки выпускника.

4.6. Принятие решения о проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

4.7. Обсуждение способов развития взаимодействия Университета с работодателями по реализации образовательных программ соответствующего направления.

4.8. Решение вопросов по расширению баз практик в рамках реализации программ соответствующих направлений.

V. Права Совета образовательных программ

5.1. Готовить и доводить до сведения руководства вуза, структурных подразделений и общественности экспертные заключения и аналитические записки по результатам оценки:

- качества организации образовательного процесса по реализуемым образовательным программам;
- степени соответствия реализуемых программ требованиям профессиональных и образовательных стандартов и требованиям работодателей.

5.2. Представлять Ученому совету Университета мотивированные предложения по улучшению качества проектирования и реализации образовательных программ.

5.3. Вносить предложения по повышению эффективности управления реализуемыми образовательными программами, стратегическому планированию и оптимизации учебного процесса.

VI. Решения Совета образовательных программ

6.1. Решения Совета принимаются открытым голосованием его членов и считаются принятыми, если за них проголосовало большинство членов Совета, присутствующих на его заседании, при наличии на заседании не менее 2/3 от утвержденного состава.

6.2. Решение Совета оформляется протоколом, который подписывается председателем Совета.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

**ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ,
ИССЛЕДОВАННЫЕ В ХОДЕ
ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫХ ВИЗИТОВ**



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ, ИССЛЕДОВАННЫЕ В ХОДЕ ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫХ ВИЗИТОВ

Хилде Хофнагелс

После проведения анализа ситуации с российскими высшими учебными заведениями проект перешел в стадию практического применения. Конечной целью проекта ЕЗМ явилось повышение эффективности сотрудничества высших учебных заведений (вузов) России и организаций-работодателей на взаимовыгодных условиях. Назначение проекта заключается также в обеспечении открытости вузов Российской Федерации обществу в целом, а также трудовому сообществу. Это способствовало бы расширению возможностей трудоустройства для выпускников вузов.

Таким образом, было принято решение организовать ознакомительные визиты в Европу, чтобы перенять передовой опыт европейских партнеров. Эти визиты описаны в данном разделе. Проект ЕЗМ призван предложить российским партнерам эффективный инструмент взаимодействия вузов с рынком труда.

Так как проект ориентирован на практическое применение, мы попытались разработать определенные программы для каждого ознакомительного визита.

Благодаря обмену знаниями, полученными в ходе визитов, проект ЕЗМ содействует практическому применению компетентностного подхода в российских высших учебных заведениях.



ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫЙ ВИЗИТ БЕЛЬГИЯ – УНИВЕРСИТЕТСКИЙ КОЛЛЕДЖ АРТЕСИС-ПЛАНТЕЙН

1. ДИПЛОМНЫЙ БИЗНЕС-ПРОЕКТ (ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ В СФЕРЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ): РУКОВОДСТВО АП



1.1. Ключевые слова: дипломный студенческий проект, рекомендации, практическая польза.

1.2. Краткое описание

Одним из наиболее значимых методов, продемонстрированных АП в качестве основополагающего принципа сотрудничества с рынком труда, является эффективный механизм руководства студенческими дипломными проектами по бизнес-администрированию в рамках программы подготовки бакалавров в сфере делового управления «Международная предпринимательская деятельность». Данный проект делает акцент на практической стороне вышеупомянутой программы бакалавриата и гарантирует межнациональное сотрудничество между сферой образования и предпринимательским сектором. Дипломная работа по полученной специальности – это ключевой момент в процессе обучения студента, который помогает достичь образовательных целей и решать реальные прикладные задачи. Ожидается, что студент будет выступать в роли члена команды, способного принимать конструктивные решения в процессе написания закрепленного за ним стратегического бизнес-проекта. Задача включает в себя три компонента: анализ, рекомендации и реализацию. Таким образом, студент выступает в качестве помощника

(предпринимателя или руководителя), тщательно анализирующего ситуацию до принятия стратегических решений, которые компания должна внедрить в ближайшее время.

Рекламная листовка университета – это подробное руководство для студентов, ориентированное на компании (организации) и содержащее описание целей предполагаемого студенческого проекта, компетенций, оценки, вопросов нормативно-правового соответствия с указанием договоренностей и ключевых дат. В рекламной листовке детально изложен ожидаемый план содержания дипломного проекта студента, а также роль и обязанности организации. Подчеркивается практическая польза для компании (организации), вследствие чего компании могут быть уверены в том, что студенческие проекты, как правило, генерируют достаточно жизнеспособные решения, соответствующие их потребностям.

Вышеупомянутый формат может быть с легкостью приспособлен к российской системе высшего образования. Более того, широкий круг университетов мог бы выработать схожие рекомендации для потенциальных работодателей, при этом в центре внимания должны находиться компетенции студента.

2. ПРОГРАММА TECHNOMATCH-PORTRAIT

2.1. Ключевые слова: профессиональная компетенция, technomatch, профиль компетенций.

2.2. Краткое описание

Программа для расширения сотрудничества в области образования и бизнеса TechnoMatch-Portrait – практический инструмент анализа профессиональных компетенций и ключевых навыков, который активно используется в учебно-преподавательской деятельности. TechnoMatch объединяет усилия представителей образования и делового мира, выступающих в роли равноправных партнеров на пути к определению компетенций, необходимых для той или иной профессии. В основу данной программы заложена идея создания фактического профессионального профиля на основании посещения рабочего объекта и путем выстраивания отношений как с исполнителями, так и с руководителями.

Взаимоотношения между сферой образования и деловым миром можно укрепить путем налаживания интенсивных контактов.

TechnoMatch – это процесс обучения, предназначенный как для учебных заведений, так и для компаний. Во время собеседований с профессионалами в конкретной деятельности тренеры (преподаватели, инструкторы и пр.) пытаются найти критическую профессиональную ситуацию (контекст), чтобы впоследствии детально изучить ее. Этот контекст служит отправной точкой формирования характеристики TechnoMatch. Время, затраченное на разработку характеристик TechnoMatch, компенсируется с лихвой за счет приобретения ценной информации/новых курсов обучения, более эффективных методов обучения.

Характеристика TechnoMatch состоит из следующих компонентов:

- **Контекст (критическая профессиональная ситуация)** – краткое и доступное для понимания описание проблемы (вопроса), с которой (которым) столкнулся профессионал (опытный или начинающий). Он анализирует свой подход (зачастую после обсуждения вопроса с коллегами и/или начальником) с учетом ожидаемого эффекта. После выработки стратегии профессионал может приступить к рассмотрению и решению проблемы.

- **Компетенция** – описание необходимой квалификации для решения данной профессиональной проблемы.

- **Профессиональная компетенция и ключевые навыки (знания, умения, опыт)**

Данные профессиональные навыки необходимы для формирования вышеупомянутой компетенции.

- **Измерение**

Каким образом можно измерить компетенцию?

- **Обучение**

Как я могу добиться необходимой компетенции?

Требования, установленные Министерством образования и науки Российской Федерации, обязывают работодателей соблюдать ряд профессиональных стандартов. В то же время существует учебный план и базовые требования к компетенциям, получаемым студентами в высшем учебном заведении. Следовательно, необходимо добиться тесного взаимодействия между компаниями-работодателями и вузами, чтобы дать востребованную рынком труда компетенцию и возможность проанализировать ее соответствие требованиям компаний. В этом смысле программа TechnoMatch является эффективным

инструментом для разработки профилей компетенции с учетом местной и региональной специфики, позволяющей преодолеть разрыв в профессиональном сознании преподавателей и работодателей. Судя по достигнутым результатам, данная инициатива оказывает благотворное воздействие на процесс обучения, обеспечивая возможность использования более практичного и реалистичного подхода к усваиванию навыков и компетенций (во избежание недостатков в профессиональной подготовке).



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫЙ ВИЗИТ

ФИНЛЯНДИЯ – JAMK

1. СИСТЕМА ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО И КАРЬЕРНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УНИВЕРСИТЕТА ПРИКЛАДНЫХ НАУК (JAMK)

1.1. Ключевые слова: сопровождение, карьера, обучение, профессиональный рост, приобретение опыта.

1.2. Краткое описание

В основу системы заложен принцип, в соответствии с которым все студенты Университета JAMK получают необходимую поддержку в процессе обучения и планирования карьеры на протяжении всего курса обучения. Основными целями профориентационного сопровождения являются обеспечение непрерывной академической успеваемости, предоставление возможности наработки опыта и оказание помощи в выборе профессии.

Студенты получают консультативную поддержку посредством обсуждения текущих вопросов с преподавателем, руководителем или иными лицами. С целью обсуждения вопросов, представляющих особый интерес для большинства учащихся, проводятся информационные сессии в больших группах, посвященные практическому обучению или вопросам оказания финансовой помощи студентам в летнее время. Оказание консультативной поддержки в группах (малых группах) облегчает обсуждение вопросов со студентами-кураторами и иными лицами. Проявив инициативу, студент также может найти соответствующую информацию при помощи электронных сервисов JAMK.

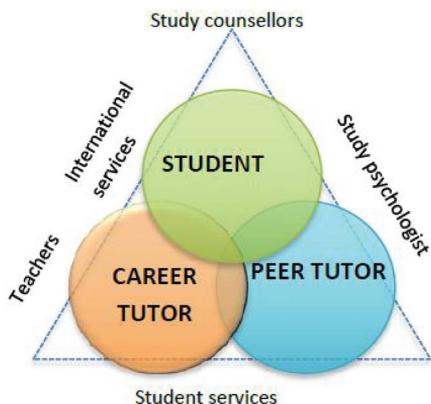
На ранних этапах обучения основными консультантами студентов являются специалисты по профориентации и студенты-кураторы. На старших курсах студент может также получить помощь у иных лиц. Каждый преподаватель содействует студенту при выборе профессии, в процессе обучения, в ходе формирования навыков и на стадии самоопределения, а также оказывает помощь и отслеживает успеваемость студента по соответствующей дисциплине. Помимо специалиста по профориентации, в каждом подразделении имеется консультант по профессиональным проблемам. Кроме того, отдел по

делам студентов помогает им оптимизировать индивидуальную траекторию обучения.

Для того чтобы обеспечить эффективность карьерного сопровождения, студент обязан принимать активное участие в данном процессе, а также прослушать курс «Становление профессионала» и выполнить определенные задания. Если у студентов возникают профориентационные проблемы, они должны уведомить соответствующего руководителя, например специалиста по профориентации.

1.3. Цели обучения

Студенты смогут ставить перед собой цель, делать выбор и воплощать в реальность задуманное. При этом студенты должны быть готовы свободно ориентироваться в потоке профессиональной информации по программе бакалавриата, а также освоить навыки предпринимательской деятельности.



АКАДЕМИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ (TEAM ACADEMY)



1.1. Ключевые слова: предпринимательская деятельность, бизнес-обучение, инновации, формирование команды.

1.2. Краткое описание

Новаторская программа Tiimiakatemia Университета прикладных наук JAMK (Jyväskylä) прокладывает мостик между миром бизнеса и образования. Академия Tiimiakatemia была основана в 1993 году Йоханнесом Партаненом. За 17 лет, прошедших с момента ее основания, число студентов возросло с 24 до 180, сгруппированных в 10 командах. По окончании курса обучения всем студентам присуждается степень бакалавра делового администрирования.

Все команды функционируют в качестве независимых совместных компаний. Студенты выполняют бизнес-проекты, тематику которых они выбирают сами для того, чтобы обеспечить их самоокупаемость. Проекты являются одновременно средой обучения (обеспечивают возможность получения новых знаний и формирования компетенций студентов) и способом ведения коммерческой деятельности (для командных компаний).

Tiimiakatemia не осуществляет правовой контроль за своими командными компаниями; она всего лишь направляет процесс обучения. Основными ее методами являются обучение на практике и в командах. Проекты предоставляют возможность применить теоретический материал на практике, а также создать базу, позволяющую студентам проанализировать приобретенные теоретические знания сквозь призму собственного опыта.

1.3. Цели обучения

В качестве инструмента для обмена знаниями и совместных аналитических исследований студенты используют диалог. Цель диалога – выйти за рамки понимания ситуации отдельным человеком. Команды руководствуются следующим принципом: определить тему проекта и в дальнейшем в процессе диалога люди могут наблюдать за ходом своих мыслей со стороны. Вероятно, благодаря такому подходу 42% выпускников Tiimiakatemia основали собственные компании уже через три года после окончания вуза.

Целью Tiimiakatemia является оказание помощи членам команды в постижении азов предпринимательской деятельности. Для обеспечения сплоченности команды необходимо решать конкретные задачи. Целью команды является мотивация каждого ее члена работать на пределе возможностей для достижения поставленной задачи.

Tiimiakatemia была удостоена ряда национальных наград за инновационный подход к обучению и вклад в развитие предпринимательской деятельности.

В рамках команды и выполняемых ею проектов у каждого из студентов появится масса возможностей проверить свои лидерские качества.

Нет ... <ul style="list-style-type: none">• студентов• аудиторий• обучения• учителей• моделирования• контроля	Но есть ... <ul style="list-style-type: none">• команда предпринимателей• помещение с открытой планировкой• обучение на практике• тренеры• реальный бизнес• самоорганизация
---	---



ПРОЕКТНАЯ ЛАБОРАТОРИЯ (CONCEPT LAB)

1.1. Ключевые слова: лаборатория, междисциплинарный, разработка концепции, методы обучения, рынок труда.

1.2. Краткое описание

Concept Lab – среда обучения, направленная на развитие навыков по ведению исследовательской работы и проектированию в междисциплинарном и мультикультурном контексте. В данной лаборатории студенты занимаются практической инновационной деятельностью по разработке бизнес-моделей в рамках собственных бизнес-проектов или проектов для региональных или международных компаний. Помимо этого, для студентов предусмотрены дневные семинары, во время которых увлекательные темы рассматриваются в курсах лекций и на практических занятиях.

Концептуальная лаборатория Concept Lab была разработана при тесном сотрудничестве с Living Lab, а также с региональными предпринимательскими сетями. Данная среда обучения предназначена для подготовки профессионалов с нестандартным мышлением, способных

к созидательному труду совместно с другими членами команды с применением методов, основывающихся на проектировании, разработке концепций и стимулировании инновационной деятельности. Команды, занимающиеся разработкой концепций, состоят из двух–восьми студентов, специализирующихся в различных областях науки, которые, как правило, являются представителями нескольких национальностей, при этом за всеми командами закреплено по два междисциплинарных тренера по разработке концепций, оказывающих поддержку команде в ходе выработки стратегии и обеспечивающих помощь в выборе соответствующих методов в зависимости от ситуации.

Проекты по разработке концепций посвящены различным видам деятельности, что помогает студентам понять сферу своих интересов и углубиться в изучение определенных дисциплин. Целью данной модели является включение проектов, продвигающих идею взаимодействия и объединения различных сфер коммерческой деятельности, что порождает опыт и опосредованное социальное присутствие. Например, ранее выполненные проекты касались пересмотра маркетинговых стратегий театральной сферы, разработки концепции благотворительности применительно к Эфиопии, модернизации концепции кабельного телевидения, дальнейших перспектив многоцелевых расширений почтовой службы в Интернет и мобильных покупок. Для профессорско-преподавательского состава концептуальная лаборатория Concept Lab намеревается разработать новые подходы к педагогике и методы обучения с целью поддержания навыков познания, соответствующих текущим и будущим требованиям рынка труда.

Процесс подразделяется на три части:

1. Разработка и исследование идеи.
2. План реализации и дальнейшего развития.
3. Оценка.

1.3. Цели обучения

Студенты погружаются в командную работу, разрабатывают собственные концепции и несут ответственность за работу и результаты деятельности всей команды.

ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫЙ ВИЗИТ

АВСТРИЯ – УНИВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНЫХ НАУК КАРИНТИИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ СТУДЕНЧЕСКАЯ СЛУЖБА –
ЦЕНТР СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ



1.1. Ключевые слова: студенческая служба, профориентация, создание сетей, оказание поддержки студентам.

1.2. Краткое описание

Данная служба является программой поддержки для студентов, при помощи которой Университет прикладных наук Каринтии (CUAS) активно пытается укрепить сотрудничество между университетами и рынком труда.

С одной стороны, студентам оказывают помощь в планировании карьеры (проверка резюме, консультирование по поводу выбора профессии, индивидуальные тренинги и т. д.), с другой стороны, Международная студенческая служба наладила тесные контакты с потенциальными работодателями и другими университетами. Эти контакты используются для предоставления информации о корпоративных лекциях (на территории компании) и экскурсиях, выстраивания отношений, а также в качестве основы для регулярной рассылки всем студентам бюллетеня с новостями о текущих вакансиях.

Более того, у студентов есть возможность сделать бесплатные профессиональные фотографии для заявлений о приеме на работу, а также принять участие в регулярно проводимых ярмарках вакансий.

1.3. Цели обучения

Данное предложение для студентов университета оказывает поддержку учащимся в нескольких сферах деятельности.

- Студенты могут воспользоваться бесплатной услугой, предусматривающей подготовку к составлению заявления о приеме на

работу, включая оформление их сопроводительных документов и тренинг для прохождения собеседования. Благодаря данной услуге студенты смогут постичь нюансы бизнес-этики, а также получают важные советы и узнают о профессиональных хитростях, которыми смогут воспользоваться в процессе восхождения по карьерной лестнице.

- Благодаря ярмаркам вакансий компании-партнеры получают возможность зарекомендовать себя в качестве успешного участника социально ориентированной экономики, а также получить информацию о конкурентах и их услугах напрямую. Более того, они могут достигать успеха в конкурентной борьбе, что является одним из основных преимуществ для студентов, то есть возможность наладить контакт с перспективными работодателями.

- Третья сфера описывает цели обучения для университета: они на регулярной основе могут напрямую взаимодействовать с деловыми партнерами, а также привлекать к участию в проекте новых партнеров. В то же время такое сетевое взаимодействие является значительным преимуществом именно для студентов, так как они могут проходить преддипломную практику в этих компаниях.



SMART LAB (КАРИНТИЯ, АВСТРИЯ)

1.1. Ключевые слова: управление инновационной деятельностью, инновационный процесс, анализ данных.

1.2. Краткое описание

Smart Lab (Каринтия, Австрия) – это специальное предложение для студентов университета, которое выводит взаимосвязь между сектором образования и рынком труда на качественно новый уровень. Данная лаборатория состоит из подразделений Science и Energy, с одной стороны, а также Студии инноваций – с другой стороны. Студенты имеют возможность работать в Smart Lab (Каринтия) совместно с экспертами Университета прикладных наук Каринтии. Данная

лаборатория является местом воплощения в реальность творческих идей. Именно здесь, благодаря высокоскоростному созданию прототипов, осуществляется анализ тенденций, разработка креативных концепций и бизнес-моделей, а также внедрение новых подходов и методологий на основании практических занятий. При этом разработка бизнес-моделей требует использования высококачественного технического оборудования, наличия научно-методического и технологического опыта, а также профессионального контроля и поддержки. В дополнение к профессиональному сопровождению данная услуга обеспечивает возможность осуществления инновационных разработок, наличие соответствующей инфраструктуры, а также приобретение знаний в определенной области науки.

Инновационный процесс сочетает в себе творческий и структурированный подход к работе, а также позволяет систематически контролировать сам процесс. Инновационный процесс был разработан в рамках образовательной программы факультета промышленных технологий и управления УПНК и состоит из пяти ключевых этапов, которые позволяют преобразовать идею в инновационную разработку, а следовательно, ведут к успешному выводу продукта на рынок:

- 1) анализ и постановка цели;
- 2) генерирование и проблематизация идей;
- 3) разработка концепций и бизнес-моделей;
- 4) эксплуатационные испытания и рыночный тест;
- 5) внедрение и начало продаж.

Создание прототипов возможно в Smart Lab (Каринтия) благодаря наличию в ней различных технологий производства.

Ниже перечислены некоторые преимущества для предприятий и новых компаний. Что касается определенных аспектов управления инновациями, предприятия и новые компании могут рассчитывать на профессиональную практико-ориентированную концепцию, особый опыт и компетенцию при управлении процессом и выборе методик, а также специализированную инфраструктуру. В рамках создания стартапов потенциальным предпринимателям оказывают последовательное сопровождение с момента их основания.

1.3. Цели обучения

На лекциях студенты изучают азы управления инновационной деятельностью, осваивают методы и принципы реализации каждого этапа инновационного процесса на основании рабочей докумен-

тации. Они способны структурированным образом осуществлять анализ и подготовку данных о перспективах. Кроме того, студенты получают информацию о влиянии инфраструктуры и расположения производственных объектов, процессов, методов и управления на качество результатов инновационного процесса. В этих целях на основании практических примеров студенты осваивают, обсуждают и применяют в проектах совершенно новые подходы, в частности прогнозирование.



ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ АВСТРИИ (AMS)

1.1. Ключевые слова: центр занятости, помощь в поиске работы, консультационные услуги, политика рынка труда.

1.2. Краткое описание

Государственная служба занятости (AMS) – это ведущий в Австрии поставщик услуг, связанных с рынком труда. Она помогает найти подходящих кандидатов для той или иной вакансии, а также оказывает содействие обратившимся к ней соискателям и компаниям путем предоставления консультации, информации, возможности повысить квалификацию и финансовой поддержки.

В рамках политики федерального правительства в отношении полной занятости AMS вносит огромный вклад в предотвращение и искоренение безработицы в Австрии. Будучи созданной по приказу Федерального министерства труда, социального обеспечения и защиты прав потребителей, Государственная служба занятости начала свою деятельность в соответствии с государственным правом в тесном сотрудничестве с организациями трудовых коллективов и работодателей.

В состав Государственной службы занятости входят одна федеральная, 9 региональных и 104 местных организаций. Представители организаций трудовых коллективов и работодателей (то есть Палата экономики, Федеральная палата труда, Австрийская федерация

профсоюзов и Федерация австрийской промышленности) вовлечены в рабочий процесс на всех уровнях его осуществления, а также играют важную роль в разработке политики рынка труда (программы по трудоустройству федеральных провинций) и контроле за внутренним управлением организации. Органом, функционирующим на федеральном уровне, является Административный совет.

Структура региональных филиалов

Зона	Предлагаемые услуги	Характеристики
Информационная зона	- информация; - самообслуживание; - центры рекомендаций по вопросам карьеры (Зона бизнес-информации)	- анонимный; - выборочное использование
Зона обслуживания	- размещение; - претензии и преимущества	- отсутствие предварительной записи; - регулярные проверки; - контроль записи
Консультационная зона	- оказание всякой методической помощи и сопровождение	- услуги оказываются только по предварительной записи; - ведение предварительной записи

1.3. Цели обучения

Государственная служба занятости (AMS) – это своеобразный связующий мост между рынком труда и соискателями вакансий. Так как помощь и содействие AMS оказывает правительство, данная служба способна влиять на текущую ситуацию на рынке труда и соответствующую политику. Сложности, связанные с рынком труда и доступом к нему, выявляются незамедлительно, при этом служба принимает соответствующие меры. Таким образом, Государственную службу занятости можно назвать посредником между потенциальными сотрудниками и работодателями, с одной стороны, и правительством, с другой стороны. Выполняемые службой функции обеспечивают целостное рассмотрение практически всех вопросов в отношении австрийского рынка труда.

ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫЙ ВИЗИТ

ИСПАНИЯ – УНИВЕРСИТЕТ ЖИРОНЫ



ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР INSETUR

1.1. Ключевые слова: инновации, передача знаний, исследование, анализ данных, методы.

1.2. Краткое описание

INSETUR – это исследовательский центр при Университете Жироны, занимающийся вопросами туризма и осуществляющий фундаментальные и прикладные исследования в этой сфере. INSETUR исследует туризм с точки зрения междисциплинарного подхода, вследствие чего стремится проанализировать различные подходы к изучению туристической деятельности: бизнес, маркетинг, география, наследие, юриспруденция, экология и т. д. Деятельность Института туризма направлена на совершенствование и упрощение процесса передачи знаний для каталонской туристической отрасли. При этом Институт стремится выполнять роль связующего звена в сети обмена знаниями по проблемам международного туризма.

INSETUR взаимодействует с различными партнерами, так как привлечение внешнего инвестирования в научно-исследовательские разработки в сфере туризма является основным инструментом, обеспечивающим конкурентоспособность отрасли. Исследовательский центр стремится тщательно изучать имеющиеся данные, осуществлять инновационную деятельность, проявлять творческий подход и делиться накопленным опытом с каталонской туристической отраслью. Помимо этого, INSETUR вносит вклад в понимание механизмов

мов, используемых в мировой туристической индустрии. Конечная цель центра – стать ключевым звеном в фундаментальных и прикладных исследованиях в сфере международного туризма.

1.3. Цели обучения

Крайне важно укрепить отношения между преподавателями, компаниями и студентами, чтобы минимизировать дистанцию, которая, как правило, существует между ними. Гости имели возможность понаблюдать за тем, как студенты университета принимали участие в разработке реальных проектов, что вызвало у них истинный интерес к теоретическим исследованиям, а также способствовало дальнейшему выстраиванию взаимоотношений.



Parc Científic i Tecnològic
Universitat de Girona

ТЕХНОПАРК УНИВЕРСИТЕТА ЖИРОНЫ

1.1. Ключевые слова: передача знаний, управление исследовательской и инновационной деятельностью, инновационный процесс, начинающая компания, предпринимательская деятельность.

1.2. Краткое описание

Научно-технологический парк Университета Жироны, основанный в качестве некоммерческой организации, является основным агентом по продвижению и экономическому развитию в регионе Жироны.

Он стимулирует передачу знаний и создает вспомогательные структуры для инновационной деятельности. Технопарк способствует взаимодействию и сотрудничеству между участниками процесса и экосистемой, а также оказывает содействие в установлении связи между окружающей средой и местными агентами. Ниже приведены основные преимущества данного проекта:

- **Доступность:** Технопарк УЖ становится всё более популярным местом для приобретения и передачи знаний.
- Технопарк УЖ является катализатором экономического роста и исследовательской деятельности.

- Технопарк УЖ укрепляет интернационализацию, способствует выходу на местный рынок иностранных компаний, а также наращивает экспортную динамику экономической деятельности своих компаний.

- Максимальная организационная поддержка на всех уровнях обеспечивает упрочнение и рост настоящего центра знаний.

- Технопарк УЖ – это платформа, предназначенная в равной степени для физических и юридических лиц. Главной целью данного учреждения является оказание консультационных услуг компаниям и профессионалам. Именно поэтому объекты Технопарка УЖ доступны на достаточно равноправных условиях для проведения семинаров, заседаний и всех видов экономических и деловых мероприятий.

1.3. Цели обучения

Научно-технологические парки стали своего рода катализаторами передачи знаний в Европе и средством стимулирования роста экономики. Двойная цефалическая среда, а также доступность университета создают благоприятную почву для инновационных и начинающих компаний, что обеспечивает взаимосвязь инновационных разработок и новых знаний.

Данный визит позволил студентам университетов-партнеров сформировать представление о культуре предпринимательской деятельности, а также предоставил возможность посетить реальные лаборатории и компании, объединенные стенами Технопарка.



ФАКУЛЬТЕТ ТУРИЗМА УНИВЕРСИТЕТА ЖИРОНЫ

1.1. Ключевые слова: Управление инновационной деятельностью, инновационный процесс, анализ данных, методы.

1.2. Краткое описание

Факультет туризма Университета Жироны – это реляционная платформа, ориентированная на рынок. Основная цель факультета – актив-

но продвигать и стимулировать связи между туристическими компаниями и учреждениями, а также Университетом Жироны. Одной из важных задач является выстраивание отношений между исследователями, студентами, компаниями и учреждениями. Существуют четыре основных линии соприкосновения:

- 1) нахождение места прохождения преддипломной практики для студентов факультета туризма;
- 2) сбор предложений о работе в данной отрасли для их последующего распространения среди выпускников университета;
- 3) объединение исследовательских групп, компаний и докторантов в рамках промышленных программ для докторов наук;
- 4) обеспечение внедрения исследователя в компанию на определенный период времени.

Таким образом, факультет туризма является платформой, создающей надлежащую среду для укрепления взаимодействия и активизации совместных усилий представителей науки и бизнеса.

1.3. Цели обучения

Посредником туристической отрасли в рамках данной платформы выступает университет. Он предпринимает соответствующие шаги, чтобы объединить усилия мира бизнеса и науки. Данный проект имеет очевидные преимущества для студентов, которые могут наладить связи и повысить уровень инновационной деятельности туристических компаний, при этом совершенствуются навыки самих студентов и выпускников университета.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ОПЫТ СТУДЕНТОВ – УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ОПЫТ СТУДЕНТОВ – УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА

НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Опросник для студентов

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Нижевартовский государственный университет
Факультет/школа	Информационные технологии и математика
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Бакалавр
Год обучения	4

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

Я принимал участие в ознакомительных визитах, проводимых европейскими университетами, а именно: Университетом прикладных наук JAMK (Ювяскюля, Финляндия) и Университетским колледжем Артесис-Плантейн (Антверпен, Бельгия). Во время данных визитов, наряду с другими студентами и преподавателями из иных российских университетов-партнеров, я получил исчерпывающую информацию о передовых методиках, используемых в европейских высших учебных заведениях для расширения возможностей трудоустройства студентов посредством сотрудничества с работодателями, компаниями и предприятиями. Мы посетили соответствующие встречи с преподавателями, работниками сферы образования, руководителями, практикующими специалистами, которые тем или иным образом вовлечены в учебный процесс или

несут ответственность за укрепление сотрудничества с рынком труда для обеспечения трудоустройства студентов. В рамках данных встреч были представлены ярчайшие примеры и продемонстрировано воздействие таких видов деятельности на процесс обучения студентов и их последующий карьерный путь. Стоит также отметить, что данный опыт был весьма ценным в плане межкультурной коммуникации и взаимопонимания. Знакомство с европейскими студентами и преподавателями, а также с образовательной средой в целом углубило мое понимание системы высшего образования в Европе, расширило мой кругозор в научной и профессиональной сфере.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.*
 Актуален.
 Некоторые аспекты были актуальны, но не все.
 Не очень актуален.

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Я осознал важность вовлеченности студентов в процесс установления сотрудничества с работодателями – ведь в один прекрасный день некоторые студенты сами станут работодателями или ответственными лицами. Именно поэтому крайне важно, чтобы студенты осознавали необходимость сотрудничества компаний и университетов. Такое сотрудничество может благотворно сказаться на жизни многих студентов и помочь им беспрепятственно сформировать профессиональные навыки в процессе обучения. Это поможет студентам пройти эффективную практическую подготовку до окончания вуза и найти хорошую работу впоследствии.

Оцените различные мероприятия проекта:

	<i>Очень актуально</i>	<i>Актуально</i>	<i>Некоторые аспекты были актуальны, но не все</i>	<i>Не очень актуально</i>	<i>Не посетил данное мероприятие</i>
<i>1. Ознакомительный визит в Университетский колледж Артесис-Плантейн, декабрь 2014 г. (Антверпен, Бельгия)</i>	●	○	○	○	○
<i>2. Ознакомительный визит в Университет прикладных наук Каринтии, декабрь 2014 г. (Австрия)</i>	○	○	○	○	●

3. Обзорный визит в Университет прикладных наук JAMK, декабрь 2014 г. (Ювяскюля, Финляндия)	●	○	○	○	○
4. Ознакомительный визит в Университет прикладных наук Каринтии, май 2015 г. (Спиттал Фельдкирхен, Австрия)	○	○	○	○	●
5. Ознакомительный визит в Университет Жироны, май 2015 г. (Испания)	○	○	○	○	●
6. Московский семинар, посвященный анализу результатов проекта, 12-16 октября (Москва, Россия)	○	○	○	○	●
7. Встреча в Антверпене, посвященная руководству по проекту и его распространению, 18-22 апреля 2016 г.	○	○	○	○	●

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещения в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

1) Университет прикладных наук JAMK – посещение Лаборатории, занимающейся анализом бетона и горных пород (студенты, специализирующиеся на соответствующих отраслях науки, вовлечены в процесс тестирования материалов по запросу местных компаний. Это помогает студентам отрабатывать соответствующие навыки, а также получить опыт работы с реальными проектами под руководством преподавателей);

2) Университет прикладных наук JAMK – Академия по созданию бизнес-команд (Team Academy): отличная среда обучения для студентов, желающих изучать коммерческое дело на реальных проектах;

3) Университетский колледж Артесис-Плантейн – дипломные проекты студентов по вопросам международной коммерческой деятельности (студенты должны выйти на определенное предприятие (компанию), выявить проблемный вопрос и предложить соответствующие решения в своей дипломной работе).

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучше понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- ряд положительных результатов сотрудничества между университетами и компаниями: совершенствование навыков студентов, связанных с профессиональной деятельностью, посредством преддипломных практик и дипломных проектов, выполняемых по заказу компаний (предприятий), обучения на территории работодателя; наличие перспективных возможностей трудоустройства, так как студенты качественно подготовлены к профессиональной деятельности до окончания вуза;
- важность для студентов критического мышления и творческого подхода к решению проблем. Нестандартное мышление, вероятнее всего, будет по достоинству оценено потенциальным работодателем (руководителем) компании (предприятия);
- схожие черты и различия между системами высшего образования в Европе и России, их сильные и слабые стороны, а также проблемы, с которыми сталкиваются учебные заведения в процессе организации преддипломной практики и практического обучения для студентов;

- возможные способы применения передовой европейской практики в российских вузах или сочетания европейской и российской практики для достижения более высоких результатов;
- важность межкультурной коммуникации, так как обмен опытом может быть полезен для решения общих вопросов (проблем).

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

В процессе осуществления научной деятельности я бы акцентировал внимание на творческом подходе к решению проблем и креативном мышлении, а также на формировании навыков коллективной работы, что, несомненно, поможет мне на профессиональном поприще. На мой взгляд, эти навыки крайне необходимы для любой профессии и сферы деятельности. Еще одним важным моментом является владение языками. Мой опыт убедил меня в необходимости изучать иностранные языки и культуры, что упростит общение со сверстниками и единомышленниками из всех стран мира.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Я поделился своими впечатлениями с преподавателями и студентами Нижневартковского государственного университета на информационных семинарах; я подготовил презентацию, описывающую мой опыт, и представил ее вниманию аудитории, насчитывавшей около 170 человек. Я также постоянно делюсь опытом с сокурсниками и преподавателями факультета информационных технологий и математики. Я являюсь волонтером отдела международных связей Нижневартковского государственного университета, в связи с чем часто принимаю участие в различных международных мероприятиях, которые проводятся в университете. Во время таких мероприятий я использую любую возможность, чтобы поделиться своим опытом и впечатлениями, поскольку хочу, чтобы люди узнали больше о целях проекта, а также о его положительных результатах.

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.И. ГЕРЦЕНА, г. Санкт-Петербург**

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
Факультет/школа	Институт экономики и управления
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Бакалавр
Год обучения	4

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

В Университете прикладных наук JAMK г. Ювяскюля (Финляндия) мы посетили Школу технологий, факультет информационных технологий и технологические лаборатории. Также мы посетили региональный совет Центральной Финляндии, там было проведено публичное обсуждение роли университетов в региональном развитии и сотрудничестве с работодателями. Состоялась встреча с представителями Школы спортивного бизнеса. Мы посетили Биоэкономический институт, объединяющий предпринимателей, инвесторов, ученых и студентов в целях развития компетенций и бизнеса в сфере биоэкономики.

Помимо этого, в Университете Жироны (Испания) мы посетили факультет туризма, кампус Монтиливи, технопарк, Совет по туризму. Мы узнали о структуре взаимодействия университета с туристическими агентствами города Жироны, развитии туризма в регионе, сотрудничестве Университета Жироны с туристическим патронажем. Посетили библиотеку, политехнический факультет,

Факультет естественных наук, где нам представили Стратегию исследований и инноваций для экономики знаний. В Совете провинции Жирона и Ассоциации кемпинга было интересно узнать о сотрудничестве Ассоциации со студентами. Мы также участвовали в открытой дискуссии, где делились опытом, давали свои комментарии и отзывы.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.*
- Актуален.*
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.*
- Не очень актуален.*

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами):

Проект был очень важен для меня, поскольку я смогла перенять опыт университетов Ювяскюля и Жироны в области взаимодействия высших учебных заведений и работодателей. Проект помог мне развить компетенции и подтолкнул к созданию проектов и написанию научных работ в собственном университете, а также позволил понять менталитет и особенности европейского образования.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

1) высокая практическая направленность, то есть преобладание практического прикладного обучения над лекциями, работа в лабораториях с оборудованием, обучение в компаниях, разработка и реализация проектов;

2) широкое взаимодействие университета с работодателями, инвесторами и бизнесменами, например реализация заказов и проектов от муниципального управления или бизнеса. Активное сотрудничество университетов с инвесторами, учеными и разработчиками;

3) использование современного технологического оборудования для практики студентов.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

Участие в проекте дало мне понимание важности взаимодействия университета и работодателей, необходимости формирования практических знаний и профессиональных компетенций студента уже на ранних сроках его подготовки, чтобы по окончании университета он был уверен в своей конкурентоспособности как специалист, готовый выполнить работу с максимальной отдачей и эффективностью. Проект позволил мне узнать, что, несмотря на особенности культуры и менталитета, возможно и необходимо строить сотрудничество между различными высшими учебными заведениями разных стран, работодателями, перенимать успешный опыт и распространять его среди коллег. Данный проект дает превосходный шанс студентам и представителям университетов изу-

чить структуру, внешнюю и внутреннюю жизнь зарубежных вузов, познакомиться с партнерами и сравнить полученный опыт с собственным. Это будет способствовать развитию и совершенствованию деятельности нашего университета.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

Я думаю, что опыт, приобретенный в ходе реализации проекта, безусловно, имеет высокую ценность и значение для меня, моих коллег и в перспективе. Я изучила множество идей, которые подтолкнули меня на создание собственного проекта, я задумала написать научную статью, поняла важность более активного участия в жизни университета. Я разработала и представила на конкурс проект, связанный с улучшением взаимодействия студентов и работодателей для формирования их профессиональной компетенции.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Я разработала и представила на конкурс проект, связанный с улучшением взаимодействия студентов и работодателей для формирования их профессиональной компетенции.

Часть А. Идентификация

<i>Наименование вуза</i>	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
<i>Факультет/школа</i>	Институт экономики и управления
<i>Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)</i>	Магистр
<i>Год обучения</i>	2

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

Во время визита мы приняли участие в следующих мероприятиях: посещение Палаты труда, Офиса консультирования по компетенциям, Офиса распределения практики, Международного бюро, службы занятости Австрии, Международного клуба Каринти, Лаборатории концептуальных идей, Академии команд, Savutuvan Araja, Protomo и Ювяскюля Enterprise Factory. Посещение Палаты труда, например, позволило нам узнать о преимуществах сотрудничества университета с работодателями. Во время этого визита мы ознакомились с фактической возможностью студентов развивать свои практические навыки. Это очень полезная и эффективная практика. Мы увидели практическое взаимодействие между студентами, работодателями и университетом. При этом мы узнали о многих новых для нас формах взаимодействия работодателей и учебного заведения, которые заинтересовали нас.

В процессе визита у нас возникли идеи, которые можно использовать для улучшения эффективности деятельности нашего университета и развития отношений между студентами и работодателями.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.

- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.
- Актуален.
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.
- Не очень актуален.

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Международный клуб Каринтии: было полезно посетить эту организацию, но нам, как студентам, было бы гораздо интереснее принять участие в мероприятии, непосредственно демонстрирующем взаимодействие со студенческим сообществом.

Служба занятости Австрии: после этого визита мы осознали важность взаимодействия между центром занятости и людьми, ищущими работу. Однако мы были более заинтересованы в посещении организаций, непосредственно затрагивающих жизнь студенческого сообщества.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чье-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

1) Работа Бустер. Данное событие – прекрасная возможность для студентов и работодателей говорить о работе с интересными людьми – профессионалами своего дела, завести новые знакомства, узнать актуальную информацию о рынке труда, получить консультации относительно важных проблем.

2) Офис распределения практики. Это очень полезный и эффективный опыт. Мы видели практическое взаимодействие между студентами, работодателями и университетом.

3) Академия команд. Мы увидели реальное взаимодействие между правительством и молодыми предпринимателями. Правительство поддерживает индивидуальных предпринимателей посредством финансовых и материальных ресурсов.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

Мой опыт участия в проекте дал мне глубокое понимание важности сотрудничества между студентами университета и Палатой труда, где происходит обмен знаниями, опытом при проведении различных образовательных мероприятий; мы увидели реальное взаимодействие между студентами и университетом, узнали о предоставляемых студентам возможностях для развития их практических навыков. Это очень полезная и эффективная практика.

Участие в проекте также дало мне возможность пообщаться с людьми, которые работают по интересной специальности, завести новые знакомства, чтобы узнать актуальную информацию о рынке труда, получить консультации относительно важных проблем. Нам было интересно узнать, как организована работа международного отдела в университете.

В ходе визита мы открыли для себя формы взаимодействия работодателей и университета, которые заинтересовали нас. Кроме того, я узнала, что в бизнес-инкубаторах используются методы обучения, пока еще непривычные для российской образовательной системы и состоящие в отсутствии преподавателей; хотя лекции и экзамены также используются. Вместо преподавателя – тренер, кураторы и книги. Учебный процесс организован таким образом, чтобы способствовать формированию специальной образовательной среды. Участие в проекте было очень интересным и полезным опытом для меня.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

Полученные знания, несомненно, помогут моему личностному и профессиональному развитию. Я стала лучше понимать систему взаимодействия университета и работодателя, осознала, что следует обратить внимание на трудовое законодательство, получила шанс использовать накопленный опыт и технологии в профессиональной жизни. Особенно продуктивно, по-моему мнению, обучение действием и командная работа.

Технология «обучение действием» кажется мне весьма эффективным методом получения полезных навыков, необходимых для успешной профессиональной карьеры.

Кроме того, после этого визита у меня сложилось новое представление о практической ценности и эффективности тимбилдинга. Командная работа чрезвычайно эффективна и имеет много бесспорных преимуществ. Это очень полезный навык для успешного взаимодействия с людьми, незаменимый в современной профессиональной деятельности.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Что нам удалось сделать за последнее время в нашем университете:

1. В 2014 году в тестовом режиме был запущен новый электронный ресурс: путеводитель «Рынок труда – вакансии». Стало возможным разместить резюме на веб-сайте, подать заявку на вакансию, которую вы хотели бы занять, найти ту компанию (организацию, предприятие), в которой хотелось бы работать, узнать о интересующих вакансиях и много полезной информации о рынке труда в нашем регионе.

2. В октябре 2015 года запущен общественный календарь событий РГПУ им. А.И. Герцена, посредством которого каждый студент может узнать о всех предстоящих событиях, происходящих в университете.

3. В РГПУ им. А.И. Герцена имеется центр содействия занятости выпускников «Мост». Мы хотели бы на основе полученного опыта расширить перечень задач этого центра.

4. Мы также привлекаем студентов к участию в различных курсах, фестивалях, решению бизнес-кейсов.

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
Факультет/школа	Институт детства
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Магистр
Год обучения	2

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

В рамках проекта я участвовала в двух бенчмаркинг-визитах. Первый визит состоялся в Ювяскюля (Финляндия). Там я посетила Университет прикладных наук. Во время этого посещения я узнала много об университете (как организованы исследования, какие программы они предлагают в ходе своих исследований, что такое студенческий союз и как он действует, как организовано сотрудничество между университетом и возможными работодателями). Кроме того, было интересно узнать о финской системе высшего образования. Второй бенчмаркинг-визит был в Жирону (Испания). Мои коллеги и я посетили Университет Жироны. Я узнала, что Университет Жироны имеет свою специфику – развитие туризма в регионе, и он вносит большой вклад в этот процесс. Кроме того, я узнала, какие виды сотрудничества существуют между Университетом Жироны и различными организациями (например, с туристическим офисом Жироны).

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

- Насколько проект в целом был для Вас актуален?*
- Очень актуален.*
 - Актуален.*
 - Некоторые аспекты были актуальны, но не все.*
 - Не очень актуален.*

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Данный проект имеет большое значение для меня, потому что он предоставил мне возможность посетить две абсолютно разных страны и узнать много интересных фактов об их культуре. Я работаю преподавателем английского языка и мне действительно интересно всё, что связано со сферой образования, разными странами и их культурой. Именно поэтому данный проект способствовал приобретению межкультурного опыта, который очень важен для моего профессионального и личностного развития.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

- 1) посещение регионального совета Центральной Финляндии;
- 2) посещение Института биоэкономики;
- 3) посещение правления туризма региона Жироны.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- образовательные системы в разных странах, а также получить более глубокие знания о других культурах и мотивировал на то, чтобы посетить интересные места, где я никогда не была. Кроме того, это помогло мне увидеть и проанализировать события с некоторой новой точки зрения. Это похоже на то, как будто бы вы вдруг стали более грамотным и дальновзорким.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

У меня есть реальный пример применения полученных знаний в моей академической жизни. Осенью 2015 года я училась в течение одного семестра в Университете Восточной Финляндии. Много практических вещей, которые я изучила посредством бенчмаркинг-визита в Ювяскюля (Финляндия), стали очень полезными для меня в начале моего обменного периода. Что касается личностного развития – могу сказать, что теперь я стала более осведомлена о зарубежных странах и их культурах, и это побуждает меня больше путешествовать.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Я планирую поделиться своим опытом и знаниями с моими студентами, коллегами и друзьями. При разговоре со студентами университета возникло желание провести уроки или даже организо-

вать проекты, которые будут сосредоточены на некоторых из следующих тем: образование в разных странах, межкультурные коммуникации, путешествия, обучение за границей, сотрудничество с потенциальными работодателями, взаимодействие с иностранными студентами/преподавателями. Я думаю, такие уроки пригодятся и преподавателям и студентам.

Часть А. Идентификация

<i>Наименование вуза</i>	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
<i>Факультет/школа</i>	Институт экономики и управления
<i>Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)</i>	Бакалавр
<i>Год обучения</i>	4

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

- Факультет туризма Университета Жироны, Научный парк Университета Жироны. Было очень интересно узнать о практике европейских студентов и взглянуть на хорошо оборудованные лаборатории. Кроме того, было интересно узнать о распределении студентов на практику и познакомиться со студентами, проходящими практику.

- Совет по туризму. Было интересно узнать о развитии туризма в городе, а также о взаимодействии Университета Жироны и туристического патронажа.

- Совет провинции Жирона (FOEG). Здесь предоставляется возможность стажировки всем студентам, которые хотят пройти профессиональное обучение в кемпинге. Налажена отличная система,

очень удобная для студентов, которая наглядно демонстрирует связь между Ассоциацией кемпинга и Университетом Жироны. Это хорошая идея организовать сети вместе с Университетом Жироны, где студенты имеют возможность встретиться с представителями туристического бизнеса с целью поиска возможностей трудоустройства, рабочих мест, профессиональной подготовки и т. д. Кроме того, очень важно, что студенты могут получать необходимый учебный материал в кемпинге.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.*
- Актуален.*
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.*

Не очень актуален.

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Этот визит позволил нам сравнить внесенный вклад университетов в Европе и России в развитие проектов, и, возможно, зарубежные вузы смогут оценить нашу систему образования, рассматривая ее «под другим углом зрения». Российские университеты, к сожалению, не имеют такого технического оснащения, лабораторий и оборудования для проведения эффективной и полезной практики студентов, как зарубежные вузы.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чье-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

- 1) Научный парк Университета Жироны;
- 2) факультет естественных наук Университета Жироны;
- 3) библиотека Университета Жироны.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- полезную практику европейских студентов и важность сотрудничества между университетами и работодателями.

Часть Д. Продолжение

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Прежде всего, мы поделимся нашим опытом и впечатлениями от бенчмаркинг-визита с нашими студентами и преподавателями. Кроме того, полученный опыт вдохновил нас написать статьи в научные журналы, посвященные проблемам занятости студентов после окончания учебы.

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена
Факультет/школа	Институт экономики и управления
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Магистр
Год обучения	2

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

- Лаборатория концептуальных идей. Взаимодействие между студентами и сотрудниками через помощь «Concept Lab», где студенты решают бизнес-кейсы, которые специально созданы для нужд клиентов.

- Savutuvan Араја. Было очень интересно посетить данное место не только потому, что мы имели возможность познакомиться с другой культурой, но и потому, что предприниматель рассказала нам о своем сотрудничестве с Университетом прикладных наук, где имеется руководитель проекта, являющийся посредником между студентами и этим учреждением.

- Академия команд. Студенты первого курса собирают собственные команды с разных факультетов и формируют несколько студенческих обществ как часть предмета «Введение в специальность». Во время обучения студенты разрабатывают свой проект, который может стать их собственным бизнесом в будущем.

- Protomo и Ювяскюля Enterprice Factory. Этот визит дал нам возможность увидеть организацию Protomo и Ювяскюля Enterprice Factory, чтобы узнать об IT-проектах, которые реализованы в данном учреждении.

- Палата труда. Организация представляет интересы рабочих и служащих Австрии. Посещение этого места было очень интересным, мы узнали, как работает данная компания и как взаимодействует с университетом.

- Управление консультирования по компетенциям. Эта организация подчиняется Министерству образования, дает консультации студентам.

- Студенческий сервис/Посредник в трудоустройстве (Job Booster). Посещение Job Booster было одним из наиболее интересных и полезных. Это действительно лучший университетский сервис, который мы могли бы себе представить. После посещения этого института мы поняли, что нам нужен такой же в нашем университете, потому что это дает студентам очень много важной информации и вдохновляет на создание новых идей и проектов. Было действительно интересно послушать людей, которые там работают, и увидеть, что они действительно пытаются дать студентам так много возможностей, как это только возможно.

- Служба занятости Австрии. Эта организация является ведущим поставщиком услуг, связанных с рынком труда. Она согласовывает с кандидатами вакансии и помогает соискателям и компаниям, которые обращаются к ней, предлагая советы, предоставляя информацию, квалификационные возможности и финансовую помощь. В рамках визита были отклонения от предмета обсуждения, что немного затруднило возможность более тщательно изучить пути сотрудничества между студентами и работодателями. Я считаю, что посещение службы занятости Австрии было довольно бесполезным.

- Международный клуб Каринтии (CIC). Международный клуб Каринтии был создан, чтобы предоставить полезную информацию для экспатриантов, наладить контакт и укрепить связи между людьми, заинтересованными в пользе от международного и мультикультурного обмена. Консультативная служба позволяет людям принимать обоснованные решения в отношении работы, проживания или обучения детей в новой среде. Регулярные события и мероприятия предлагают платформу для социальных сетей и обмена информацией. Однако посещение Международного клуба Каринтии было довольно скучным, и мне трудно оценить, насколько можно применить этот опыт.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.
- Актуален.
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.
- Не очень актуален.

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Оцените различные мероприятия проекта:

После бенчмаркингового визита мы узнали о некоторых новых идеях относительно улучшения сотрудничества между студентами и работодателями. В дальнейшем мы можем использовать этот опыт в нашем университете. Кроме того, мы хотели бы отметить отдельные моменты, которые могут быть учтены в будущих визитах. В мероприятиях, в которых мы принимали участие, были до-

пущены некоторые просчеты, что не дало нам полноценной возможности тщательно изучить способы сотрудничества между студентами и работодателями. Помимо этого, нам не удалось побеседовать с выпускниками, которые нашли работу с помощью университета. Мы также не смогли узнать, как именно университет выбирает компании для сотрудничества.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

1) Посещая различные учреждения, мы узнали некоторые технологии сотрудничества, которые могут быть реализованы в нашем университете для улучшения его работы: концепция определения потребностей рынка труда и перспектив сотрудничества; различные типы организаций для будущей занятости; организация студенческих сообществ как часть учебного плана. Внедрение этого опыта поможет улучшить взаимодействие между студентами и работодателями. Реализация этих идей, безусловно, повысит эффективность работы университета и поднимет его статус на российском рынке.

2) Посещение Управления консультирования по компетенциям позволило узнать о некоторых новых методах профессиональной ориентации. По нашему мнению, такая технология весьма эффективна и поможет студентам определиться с будущей профессией. При этом студенты будут стремиться развивать те знания и способности, которые необходимы для специалистов в данных областях.

3) Во время посещения Палаты труда мы получили представление о возможностях и направлениях совершенствования деятельности центра трудоустройства выпускников «Мост», который существует в нашем университете. Главная цель центра – помочь студентам и выпускникам найти работу по своей специальности. Идея состоит в том, что центр «Мост» может и должен проводить консультации по вопросам трудового законодательства.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- формы сотрудничества между студентами и работодателями.

Необходимо отметить, что принципы сотрудничества с предприятиями несколько отличаются в разных университетах, таким образом, существуют различные способы формирования практических знаний студентов.

- Лаборатория концептуальных идей.

Взаимоотношения между учебным процессом студентов и производственным обучением в Университете прикладных наук выстроены несколько иначе, чем в нашем университете. Мы увидели, что используемые здесь формы студенческого участия в практическом обучении очень инновационные. Команды студентов разрабатывают инновационные проекты по заказу фирм. Лучшие студенты могут получить предложение занятости от работодателей.

- Академия команд. Результат такого учебного процесса состоит в том, что студент университета становится практически сотрудником Академии, технически компетентным и хорошо осведомленным. Университет в процессе сотрудничества с компаниями руководствуется следующими принципами:

- компании являются основой в таком взаимодействии и должны участвовать в образовательном процессе;
- у университета должен быть специальный центр, который развивает данное сотрудничество и направлен на решение его задач.

Поэтому совместный инновационный центр сотрудничества между университетами и предприятиями, который создает новые продукты и решает реальные проблемы предприятия, это очень позитивный пример. Цель центра состоит в том, чтобы сосредоточиться на поиске новых возможностей, более широком использовании идей, создании рабочих групп студентов. Участие студентов в этом процессе заключается в «мозговой атаке» бизнес-идей, определении жизненного цикла продуктовой инновации, улучшении инфраструктуры, установлении отношений между руководством и сотрудниками. Результат таких действий – реальный запуск деловых проектов.

В целом участие в этом проекте способствует повышению уровня сотрудничества университетов и работодателей.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

После бенчмаркингового визита мы поняли, что могли бы использовать этот опыт в нашем университете. Например, у нас есть центр содействия трудоустройству «Мост», который помогает студентам и выпускникам найти работу по специальности. Из-за педагогической направленности нашего университета большая часть предлагаемых вакансий относится к этой сфере. Однако мы, студенты Института экономики и управления, заинтересованы в поиске работы в коммерческих организациях. Вот почему было бы целесообразно перенять опыт отдела Университета прикладных наук, который подыскивает компании в соответствии с запросами студентов и контролирует сотрудничество между работодателями и студентами. Кроме того, после посещения Академии команд у нас возникла идея, что подобные формы работы обязательно следует использовать в нашем Институте. Идея состоит в том, что в первый год студенты собирают собственные команды с разных факультетов и формируют несколько студенческих сообществ как часть предмета «Введение в специальность». Каждый студент играет определенную роль в зависимости от их специализации, а также имеет личного наставника, который является преподавателем Института. Во время обучения студенты могут развивать свой проект, который может стать их собственным бизнесом в будущем. Таким образом, студенты получают практический опыт, необходимые навыки и помогают организовать меж-факультетское сотрудничество.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

После этого визита я буду применять новые знания для совершенствования сотрудничества между студентами и работодателями. Прежде всего, я буду распространять отчеты в службах социальных сетей. Кроме того, я буду делиться всем тем, что узнала в ходе визита, с моими коллегами. Я буду активно обмениваться со своими коллегами новыми идеями. И наконец, я буду участвовать в различных видах общественной деятельности с целью распространения знаний, которые я получила в проекте. Мой план заключается в организации семинаров и дискуссий в целях повышения знаний студентов о возможных путях сотрудничества между университетом и предприятиями.

ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет прикладной математики,
информатики и механики

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Воронежский государственный университет
Факультет/школа	Факультет прикладной математики, информатики и механики
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Бакалавр
Год обучения	4

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

Посещение вуза Финляндии было для меня очень полезно. Я увидел много интересных вещей, таких как Protomo и Team Academy – это потрясающе. Данная организация образовательного процесса – новая для меня, она мне понравилась, так как направлена на реальный рынок и реальные компании. Я работаю в сфере IT, поэтому проекты от Protomo и организация студенческой работы в Protomo были очень интересны для меня, спасибо!

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.
- Актуален.
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.
- Не очень актуален.

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

В целом проект актуален для меня. Программа встреч была хорошо организована. Мне были показаны интересные примеры возможного сотрудничества между вузом и предприятием.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чье-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

- 1) создание реального бизнеса во время учебного процесса;
- 2) создание списка литературы, которая будет полезна предпринимателям, и тщательная работа с этой литературой;
- 3) создание консультационного центра в отделе трудоустройства ВГУ.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшее понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- существующие формы сотрудничества между студентами и работодателями. В разных вузах и различных странах формы взаимодействия вуза и бизнес-сферы отличаются. Для меня являются важными данные виды взаимодействия. Некоторые из них после посещения европейских вузов мы планируем внедрить в нашем университете.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

Конечно, полученные знания будут использоваться в моей дальнейшей жизни.

Посещение Team Academy было одним из самых интересных событий для меня. Когда в одном месте собираются студенты, которые имеют задатки предпринимательства и начинают их развивать, это, бесспорно, приводит к хорошим результатам – развитию самих студентов и совершенствованию их собственных дел. Самым интересным этапом посещения было общение с реальными студентами и обмен контактами с ними. Во время процесса общения я имел возможность уточнить, как именно они работают в командах и чем занимаются. Такое понимание намного лучше помогает познакомиться с работой сервиса. Очень интересно было встретить большое количество креативных людей, которые трудятся над своими проектами и достигают хороших результатов с помощью грамотно организованной работы университетского подразделения.

Посещение Concept Lab было важным для меня, так как это помогло мне подробнее познакомиться с образовательными процессами в JAMK. Такая форма организации занятий была бы очень полезна на многих направлениях в российских вузах. Занятия в Concept Lab напрямую связаны с реальными компаниями, которые могут обратиться к университету с предложением о сотрудничестве

(это очень важно). Работа, затрагивающая реальные дела, на мой взгляд, вдохновляет студентов. Форма свободного общения, активного мозгового штурма, подкрепленная концепцией *outbox-thinking*, показывает настоящий результат в виде работающих стратегий для решения поставленной проблемы.

Посещение компании Savutuvan Араја, которая взаимодействует с университетом, было, бесспорно, полезно для меня, так как это помогло узнать некоторые тонкости в организации сотрудничества. Однако хотелось бы встретиться со студентами, которые там работают или работали, чтобы увидеть результаты их труда и подробнее с ними поговорить об организации их работы в данной компании.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Создание подобных академий (на примере Team Academy) при существующих студенческих бизнес-инкубаторах, а также аналогичная организация их работы внутри инкубатора помогут воплотить в жизнь огромное количество бизнес-проектов, которые имеются у студентов только в виде идей. Воплощение в жизнь собственных проектов, проба себя в разных сферах предпринимательства, поиск своей ниши, выход на конкретные количественные и качественные результаты – естественный путь развития предпринимателя. А когда учеба направлена на практическую реализацию всех этих этапов – это приводит к масштабным результатам. Отсутствие понятия «преподаватель» и замена его понятием «коучер» меняет атмосферу и отношение к работе у студентов – всё максимально приближено к реальности. Реальные налоги, показатели, реальная прибыль запущенного тобой проекта дают огромную мотивацию к дальнейшему саморазвитию и воплощению собственного проекта.

Такая форма организации занятий, как в Concert Lab, была бы очень полезна на многих направлениях в российских вузах. Данная форма организации занятий помогает студентам быть ближе к работодателям, что очень важно. Студенты сталкиваются с реальными проблемами и подходят к их решению максимально нестандартно, при этом имея право совершить ошибку и вынести на обсуждение самые безумные идеи.

Особенно хочется отметить следующие важные моменты: присутствие работодателей на представлении готового решения поставленной задачи и факт реализации данных идей работодателями в дальнейшем.

Взаимодействие «компания–университет–студент» помогает взаимовыгодно сотрудничать компании и университету. Компании могут развивать связи через университет, отправлять своих сотрудников в университет для повышения квалификации. В свою очередь университет имеет возможность отправить на практику студента в компанию и разделить процесс сотрудничества на секции (в которых студент, в соответствии с контрактом, будет принимать участие). При этом студенты имеют возможность пройти практику, а также воспользоваться любыми ресурсами самой компании для реализации своих идей. Кроме того, студенты имеют постоянную поддержку (коучинг) со стороны преподавателей для решения проблем, которые могут возникнуть во время прохождения практики, и получения советов по реализации собственных идей.

Факультет компьютерных наук

Часть А. Идентификация

<i>Наименование вуза</i>	Воронежский государственный университет
<i>Факультет/школа</i>	Факультет компьютерных наук
<i>Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)</i>	Бакалавр
<i>Год обучения</i>	4

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рамках проекта ЕЗМ

Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встречи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, выполненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).

Я увидел, как студенты сотрудничают, решают конкретные задачи компании, а также взаимодействуют с работодателями, участвуя в их проектах. Это было новым подходом для студентов. Хорошо организованный процесс взаимодействия студентов служит средством для их вовлечения в профессиональную деятельность. Я ознакомился с практическим подходом к вовлечению студентов в рабочий процесс, который является очень важным, поскольку выпускники перегружены абстрактными знаниями и испытывают недостаток в практических навыках.

Посещение вузов Европы было замечательным примером хорошо организованной совместной работы сотрудников принимаемого университета. Я получил большой опыт общения с преподавателями, участия в работе проекта, приобрел новые знания. Я рад, что был вовлечен в этот проект и мог сотрудничать с другими членами моей команды.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.*
- Актуален.*
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.*
- Не очень актуален.*

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

В целом, проект для меня был актуален. Программа встреч хорошо продумана. Спасибо за ваш действительно важный и новый опыт в сотрудничестве вуза с работодателями.

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

- 1) междисциплинарная работа в команде;
- 2) метод игры в работе;
- 3) сотрудничество между студентами и работодателями.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучшие понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- новые формы организации образовательного процесса, которые кажутся мне полезными в регулировании требований для студентов при поиске реальной работы. Студенты проводят три часа в неделю, решая практические задачи; они выбирают собственный проект для дальнейшего развития и внедрения. Тренер не дает рекомендаций, при этом советует, где найти необходимую информацию. Студенты экспериментируют, находят собственные способы справляться с различными ситуациями и используют свои практические навыки. Такие проекты дают превосходный шанс развивать личностные навыки, такие как ответственность, инициативность, креативность, независимость и др.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

Я расширил свои знания, теперь у меня имеется ясное видение того, как приобретенные навыки могут быть применены в производственных условиях. Это стимулирует мои исследования, поднимает мотивацию и помогает сконцентрироваться на определенных предметах, которые в дальнейшем найдут практическое применение. Такой практический подход предоставляет много возможностей для успешной карьеры. Посещение вузов Европы было для меня полезным событием, поскольку продемонстрировало альтернативу традиционному подходу исследований и доказало, что изучение может быть увлекательным и неакадемическим.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Визиты в вузы Европы подсказали свежие идеи для создания базы данных вакансий для студентов. Данные вопросы обсуждались с преподавателями и другими студентами университета. Стало очевидным, что взаимосвязи между реальными компаниями и университетами – это насущная необходимость. Сегодня важно расширять и налаживать такие связи.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ, г. МОСКВА

Часть А. Идентификация

Наименование вуза	Академия труда и социальных отношений
Факультет/школа	Факультет мировой экономи- ки, финансов и страхования
Уровень обучения (бакалавр, магистр, доктор)	Магистратура
Год обучения	1

Часть Б. Описание мероприятий, посещаемых в рам- ках проекта ЕЗМ

*Пожалуйста, кратко опишите посещаемые мероприятия/встре-
чи в рамках проекта, с акцентом на обсуждавшиеся вопросы, вы-
полненные задачи (до 1000 знаков с пробелами).*

I. Финляндия

1. Университет прикладных наук Ювяскюля (JAMK) – является довольно крупным учреждением высшего профессионального образования. Имеет хорошие связи с местной промышленностью, а большинство выпускников университета работают в компаниях региона.

2. «Концепт-лаборатория» (Concept Lab) – организация, созданная на базе университета для подготовки студентов к практической деятельности, решающая реальные проблемы компаний.

3. «Савутаван Апяя» (Savutuvan Aраја) – ресторан-музей, работающий на основе соглашения с Университетом JAMK.

4. «Тим Академия» (Team Academy) – превосходный предпринимательский центр при Университете прикладных наук г. Ювяскюля, где студенты могут создавать собственные совместные предприятия и обучаться, как работать с клиентами и реальными деньгами.

5. Фабрика Протомо (Protomo Factory) – фабрика бизнеса и инноваций г. Ювяскюля – это платформа для развития собствен-

ного бизнеса. Помимо рабочего места, здесь предоставляется помощь в поиске деловых партнеров из числа участников проекта.

II. Австрия

1. Университет прикладных наук Каринтии (CUAS) – уникальное образовательное учреждение в Каринтии. Имеет филиалы в четырех городах Австрии. В первый день своего визита мы посетили филиал в г. Фельдкирхен. Мы прослушали вводный курс, подготовили вопросы для дальнейшей работы.

2. Палата труда (Chamber of labour) – организация Партии труда и профсоюзов.

3. Офис для консультаций в сфере компетенций (Office for competence counseling) – организация, оказывающая услуги в области профориентации.

4. «Практик офис» (Practice office) – подразделение в составе университета, оказывающее содействие студентам в поисках практики и установления контактов с выпускниками этого университета.

5. Международный офис (International office) – отдел в составе филиала Университета в г. Филах, занимающийся организацией направления студентов за рубеж на учебу, а также приемом студентов из-за рубежа в рамках партнерских связей с университетами.

6. «Джоб Бустер» (Job Booster) – центр содействия трудоустройству студентов.

7. «Энерджи Лэб» (Energy Labs) – площадка для реализации инновационных идей студентов – высокотехнологичная информационная система.

8. Служба занятости Австрии (Employment Service Austria) – государственная служба трудоустройства. Мы прослушали лекцию о рынке труда в Австрии.

9. Международный клуб Каринтии (Carinthia International Club) – площадка для общения иностранцев, работающих в сфере науки и производства Каринтии. Мы узнали о задачах и целях клуба и встретились с иностранцами из различных стран мира.

Часть В. Описание целей проекта

Пожалуйста, укажите в поле ниже, какие цели этого проекта имеют отношение к студентам (максимум 5 вариантов):

- Увеличение знаний студентов относительно сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Развитие практических знаний и навыков студентов как потенциальных работников и работодателей в будущем.
- Гарантия того, что компетентность студентов отвечает требованиям трудовой жизни и качеству учебных программ.
- Увеличение возможностей трудоустройства для студентов.
- Развитие сотрудничества между университетами и предприятиями.
- Содействие мобильности студентов в кратчайшие сроки.
- Содействие диалогу между научным миром и миром труда.
- Повышение контроля качества проекта на основе оценок студентов.
- Увеличение взаимопонимания между народами и культурами европейских стран и стран-партнеров.

Часть Г. Описание полученного опыта

Пожалуйста, обрисуйте полученный опыт, ответив на следующие вопросы:

Насколько проект в целом был для Вас актуален?

- Очень актуален.*
- Актуален.*
- Некоторые аспекты были актуальны, но не все.*
- Не очень актуален.*

Пожалуйста, оставьте комментарий (до 500 знаков с пробелами).

Каковы были три наиболее запомнившихся события из программы посещений в рамках проекта? (Это может быть чьё-либо выступление, визит) (до 500 знаков с пробелами):

1) «Тим Академия» (Team Academy) – отличный предпринимательский центр в Университете прикладных наук Ювяскюля. Сту-

денты создают собственные совместные предприятия и учатся тому, как работать в коллективе, с клиентами и реальными деньгами.

2) Фабрика бизнеса и инноваций (Jyvaskyla Business and Innovation Factory) – платформа для ведения собственного бизнеса. Помимо рабочего места, здесь можно получить помощь в поиске бизнес-партнеров из числа участников проекта.

3) Международный клуб Каринтии (Carinthia International Club) – сообщество иностранных граждан, работающих в сфере науки и производства Каринтии. Была проведена лекция о задачах и целях клуба, а также организована встреча с иностранцами из разных стран мира.

Закончите предложение: «Мой опыт участия в проекте Темпус ЕЗМ – Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций дал мне лучше понять...» (до 1000 знаков с пробелами):

- как университеты сотрудничают с компаниями на конкретных примерах.

Часть Д. Продолжение

Как, по вашему мнению, полученные в ходе проекта знания и идеи могли бы быть применимы в учебе, будущей карьере и личностном развитии в целом? (до 500 знаков с пробелами)

Вся поездка была очень интересна и полезна. Получено много важной информации, ценный опыт в результате прямого общения с людьми. Мы изучили альтернативные методы обучения и сотрудничества как внутри университетов, так и с компаниями. Появилось много перспективных идей о реализации данного опыта в России.

Как Вы планируете распространить то, что изучили в рамках проекта? (до 500 знаков с пробелами)

Я написал статью, рассказывающую как построить систему сотрудничества в образовательной экосистеме в своем университете. Это будет своего рода центр предпринимательства. Данная работа будет полезной и внесет значительный вклад в развитие социально-экономической сферы страны.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

**ЕДИНОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО
КАК ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ
СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТА
И ПРЕДПРИЯТИЯ**



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ЕДИНОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТА И ПРЕДПРИЯТИЯ

*С.В. Шведова, И.М. Маевская,
НП АСИО «Болонский клуб»,
г. Ростов-на-Дону*

В целях обеспечения устойчивого и прибыльного регионального развития существует очевидная потребность в определенном объеме человеческих ресурсов и эффективном управлении кадрами государственного и негосударственного секторов экономики, способствующем разумному использованию потенциала региона и его ключевых преимуществ. Для этого понадобится проведение «трудо-вой мобилизации» кадрового потенциала региона, а также «модернизация» имеющихся и будущих человеческих ресурсов.

Улучшение качества трудовых ресурсов региона возможно посредством смены парадигмы от «человеческого ресурса» к «человеческому капиталу» (human capital). Мировая практика показывает, что капитализация человеческого ресурса позволяет развить инновационную способность региона, повысить эффективность использования ключевых ресурсов и преимуществ, улучшить качество жизни населения и сделать регион привлекательным для жизнедеятельности.

Высокий уровень образования и развития компетенций – одна из ключевых составляющих «человеческого капитала». Примером лучшей практики взаимодействия вуза и региона при реализации данной цели является концепция создания Единого кадрового агентства (ЕКА) как главного инструмента капитализации человеческого ресурса, инициированная и успешно реализованная в Донском государственном техническом университете (ДГТУ), многопрофильном опорном вузе Юга России.

ЕКА ДГТУ является базой для формирования отраслевого образовательного кластера как совокупности взаимосвязанных партнерс-

ких отношений научно-исследовательских институтов, учреждений профессионального и дополнительного образования, коммерческих и финансовых организаций, отраслевых предприятий, а также координирующих органов и органов власти, совместная деятельность которых направлена на оценку имеющегося человеческого ресурса, дальнейших инвестиций в него и повышение его эффективности.



Региональное ЕКА обеспечивает оценку и развитие кадрового потенциала организаций госсектора, коммерческих предприятий и населения, занимающегося индивидуальной трудовой деятельностью.

Оценка и развитие кадрового потенциала может осуществляться в соответствии с:

- региональными базовыми компетенциями;
- ключевыми отраслевыми компетенциями;
- управленческими компетенциями для всех уровней государс-



твенного сектора.

Базовые компетенции могут представлять различные тематические отрасли, включая в себя такие способности, как аналитическое мышление, креативность, навыки межкультурного общения и другие, и могут быть разделены на три типа:

- Инструментальные компетенции: познавательные, методологические, технологические и лингвистические способности.
- Межличностные компетенции: индивидуальные способности, такие как социальные навыки (социальное взаимодействие и сотрудничество).
- Системные компетенции: способности и навыки, касающиеся целых систем (сочетание понимания, ощущения и знания, которые необходимы для приобретения инструментальных и межличностных компетенций).

Отраслевые компетенции направлены на обеспечение конкретных знаний, возможностей и способностей, относящихся к определенной группе или отрасли. Основываясь на региональных потребностях и приоритетах, отраслевые компетенции вытекают из более ощутимых инвестиций в человеческий капитал и способствуют формированию социального капитала и установлению доверия между ключевыми участниками региональной экономики.

Управленческие компетенции включают в себя такие способнос-

ти, как лидерство, управление командой, стратегический и проектный менеджмент, инновационный подход, принятие управленческих решений и другие.

Результаты обучения отражаются в таком документе, как «паспорт компетенций», который широко применяется в европейской кадровой практике и является эффективным инструментом мониторинга трудовых ресурсов и более полного удовлетворения спроса на рынке труда.

Совместная целенаправленная работа в области оценки, обучения и совершенствования регионального кадрового потенциала будет обеспечивать выгодную среду для всех заинтересованных сторон, следуя единому вектору взаимодействия для обеспечения региона трудовыми ресурсами требуемого качества, гарантии их капитализации и повышения ключевых стратегических показателей устойчивого регионального развития.



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДОРОЖНЫЕ КАРТЫ РОССИЙСКИХ ПАРТНЕРОВ



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДОРОЖНЫЕ КАРТЫ РОССИЙСКИХ ПАРТНЕРОВ

*М.В. Жарова, З.В. Аневалова,
РГПУ им. А.И. Герцена,
г. Санкт-Петербург*

Пособие предлагает конкретные инструменты, позволяющие реализовать разнообразные модели построения эффективного взаимодействия вузов и работодателей и базирующиеся на «лучших практиках» европейских и российских вузов – участников проекта.

Широко распространенный в последние годы опыт проектного управления свидетельствует, что дорожная карта является наиболее удобным средством представления программы действий. Такие карты были разработаны и реализуются не только во временных границах проекта ЕЗМ «Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций», но и охватывают период после его формального завершения.

Дорожная карта – управленческая конструкция, получившая широкое распространение в практике стратегического управления и занимающая промежуточное положение между стратегией и стратегическим планом. Под дорожной картой мы понимаем пошаговый сценарий развития взаимодействия вуза и работодателей и оценки его эффективности.

Отличие дорожной карты от целевых программ состоит в том, что она характеризует развитие процесса во времени и предусматривает конкретные показатели эффективности и результаты, которые должны быть достигнуты.

Основное преимущество использования дорожной карты – выработка согласованного видения долгосрочных целей. Суть технологического картирования состоит в создании визуального представления плана реализации технологий решения задач, в котором отражены возможные сюжеты развития и точки критических ситуаций.

Данный инструмент обеспечивает повышение качества управления охваченными процессами, так как одновременно сочетает в себе два важных свойства:

- наглядно и предметно отображает стратегию построения сотрудничества вуза и работодателей, представляя целевые ориентиры как логическую последовательность взаимосвязанных шагов;

- является существенно более гибким средством управления, чем стратегический план, предполагая оперативную уточняющую корректировку исходя из изменения ситуации.

Таким образом, необходимые решения принимаются на максимально актуальной информационной базе.

В рамках дорожного картирования разделяют две цели: первая – это предвидение и прогноз развития ситуации; вторая – это планирование и управление процессом достижения поставленных стратегических задач (конструирование будущего).

Следует отметить, что одной из главных проблем, препятствующих эффективному взаимодействию вузов с работодателями, является отсутствие ясной стратегии управления этим процессом. Таким образом, дорожная карта может стать пошаговым сценарием развития взаимодействия, в котором будут отображены стратегически значимые события, определяющие развитие объекта управления, условия и последовательность их наступления.

Это позволит лучше понимать причинно-следственные связи промежуточных состояний и механизмов перехода из одного состояния в другое – вплоть до момента достижения целевых показателей. Визуальное представление процесса управления позволяет более четко и понятно отразить «узкие места». Разработанный план необходимых мероприятий с указанием ответственных исполнителей, календарных сроков, целевых результатов и документальной отчетности обеспечивает прозрачность действий и видение перспективы.

Дорожные карты обеспечивают эффективную информационную поддержку проекта, при этом их применение направлено на решение задач разного уровня:

- глобальное развитие взаимодействия (широкомасштабные «сквозные» дорожные карты на уровне вуза, института, факультета);
- решение какой-либо проблемы взаимодействия на локальном уровне (дорожные карты кафедры, образовательной программы и пр.).

Ниже представлены дорожные карты реализации ключевых идей проекта российскими вузами.

НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЕСТЕСТВЕННО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра экологии

Описание инициативы	Общая цель	Ожидаемые результаты
<p>В современных условиях важное место отводится задаче интеграции науки, образования и инновационной деятельности. Предполагается, что это является одним из решающих факторов развития экономики и общества. Потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках обостряется в новых условиях, ведет к естественной интеграции вуза и основных работодателей, потребителей их услуг. Интеграция позволяет работодателям действительно участвовать в формировании и оснащении программы обучения, закладывать в условия специализации свои технологические «платформы», активно знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и участия в проектах по своей проблематике</p> <p>Одной из актуальных задач развития экономики является организация тесного взаимодействия вузов и работодателей. Эта масштабная задача включает в себя разработку новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в оснащении кадрами. Настоящее время – период осмысления опыта и вычленения наиболее удачных форм такого сотрудничества</p>	<p>Существенная модернизация содержания взаимного сотрудничества вуза и работодателей на основе развития стратегических соглашений с работодателями и представителями бизнеса, направленная на:</p> <ul style="list-style-type: none">- укрепление взаимодействия института и организаций-работодателей на взаимовыгодной основе;- повышение качества подготовки специалистов в соответствии с перспективными требованиями рынка труда и производства путем вовлечения работодателя в процесс профессионального обучения;- создание условий для развития образовательной, материальной и социальной базы вуза в целом на основе распределения ответственности за подготовку специалистов путем согласованного взаимодействия между вузом, работодателем и иными заинтересованными структурами	<ul style="list-style-type: none">• Расширение форм и методов сотрудничества вуза и организаций-работодателей, направленных на повышение гарантий молодым специалистам получить интересующую их работу.• Разработка стратегии взаимодействия вуза с предприятиями и социальными партнерами. <p>Введение новых, преимущественно децентрализованных механизмов и процедур обеспечения качества образования на основе экспертных оценок представителей работодателей</p>

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ

Мероприятие I

Наименование мероприятия: Организация филиала кафедры экологии на базе ЗАО «НИЦ «Югранефтегаз»	
Цель: Филиал призван осуществлять учебную, производственную и научную деятельность в рамках интересов кафедры экологии и предприятия	
Необходимые ресурсы и компетенции	
Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
<i>Информационные и интеллектуальные ресурсы</i>	
Планирование основной образовательной программы	Соответствие структуры образовательной программы требованиям предприятия; планирование временных ресурсов для изучения отдельных дисциплин с учетом оценок уровня «достаточности» времени, отводимого на теоретическую и практическую подготовку, а также уровня влияния дисциплины на формирование различных компетенций будущих специалистов и на качество их подготовки в целом; формирование объективного перечня дисциплин, компетенций и видов деятельности и их распределение по степени значимости с привлечением экспертов-работодателей
Планирование материально-технического и информационного обеспечения	Составление планов материально-технического и информационного обеспечения производится с учетом оценок уровня ресурсной обеспеченности направлений взаимодействия, а также уровня влияния на формирование различных компетенций будущих специалистов
Планирование мероприятий в области управления персоналом	Стимулирование преподавателей и представителей предприятия на повышение уровня ресурсной обеспеченности деятельности филиала кафедры; составление планов повышения квалификации с учетом оценок фактической ресурсной обеспеченности деятельности филиала кафедры

Оценка качества подготовки специалистов	Регулярное проведение мониторинга требований потребителей; выявление несоответствий характеристик образовательного процесса требованиям потребителей; анализ причин выявленных несоответствий и разработка мероприятий по их устранению
Оценка эффективности использования выделяемых ресурсов	Отслеживание фактического уровня ресурсной обеспеченности деятельности филиала кафедры в динамике

Этапы мероприятия I

1.1. Определение потенциальных работодателей для развития сотрудничества

 <i>Формат</i>	Совещание рабочей группы
 <i>Сроки</i>	1-2 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Определение потенциальных работодателей для развития сотрудничества
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Естественно-географический факультет/кафедра экологии
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол совещания
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальная лаборатория Concept Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. • Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные ква-

	лификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации
1.2. Организация и проведение дискуссий с работодателями, посвященных перспективам разработки усовершенствованной модели сотрудничества	
 <i>Формат</i>	Координационный совет
 <i>Сроки</i>	5-6 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Разработка модели сотрудничества с конкретным предприятием
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЗАО «Научно-исследовательский центр «Югранефтегаз»/ представители университета и предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол совета
 <i>Ответственный</i>	Декан факультета
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальная лаборатория Concept Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. • Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные квалификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации
1.3. Подписание договоров о сотрудничестве с работодателями с целью открытия на предприятиях филиалов кафедр, на базе которых студенты будут проходить практическую подготовку	
 <i>Формат</i>	Координационный совет

 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Организация филиала кафедры на предприятии
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Естественно-географический факультет, ЗАО «Научно-исследовательский центр «Югранефтегаз»/руководство университета и предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Договор о сотрудничестве, об организации филиала кафедры, Положение о филиале кафедры
 <i>Ответственный</i>	Декан факультета
  <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальная лаборатория Concept Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. • Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные квалификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации
1.4. Развитие партнерского сотрудничества	
 <i>Формат</i>	Работа филиала кафедры
 <i>Сроки</i>	1 год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Филиал призван осуществлять учебную, производственную и научную деятельность в рамках интересов кафедры экологии и предприятия/повышение профессионального опыта и профессиональной грамотности студентов, совместные работы

 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Естественно-географический факультет, ЗАО «Научно-исследовательский центр «Югранефтегаз»/представители университета и предприятия</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Совместные дипломные, магистерские работы и кандидатские диссертации бакалавров, магистров и аспирантов</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Руководитель филиала кафедры</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальная лаборатория Concept Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. • Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные квалификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации

Мероприятие II

<p>Наименование мероприятия: Создание электронного портала «Бюро карьеры»</p>	
<p>Цель: Создание с использованием интернет-технологий информационной среды, обеспечивающей возможность сбора и систематизации данных о рынке труда на региональном уровне, анализа текущего и планируемого спроса на молодых специалистов, а также предоставления необходимой информации вовлеченным в процесс формирования рынков труда и образовательных услуг сторонам</p>	
<p>Необходимые ресурсы и компетенции</p>	
<p>Ресурсное обеспечение</p>	<p>Механизм ресурсного обеспечения</p>
<p>Информационные и интеллектуальные ресурсы</p>	

Разработка портала	Создание основы и интерфейса портала
<p>Планирование работы со студентами и работодателями</p>	<p>Студенты получают поддержку специалистов по вопросам будущей карьеры (составление и проверка резюме, рекомендации по выбору работы, индивидуальные консультации и т. п.). Кроме того, поддерживаются тесные контакты с потенциальными работодателями. Благодаря данным контактам служба получает информацию о занятиях и лекциях на базе различных компаний и фирм, экскурсиях на предприятия и другие сведения по вопросам карьеры и трудоустройства, которые используются для составления специальной рассылки для студентов</p> <p>Интернет-портал предоставляет возможность непосредственного взаимодействия между соискателями и работодателями путем размещения резюме, обучающих курсов, актуальных предложений по практикам и вакансиям, главной целью которых является посредничество в организации обучения, практик, стажировок, а также консультирование по вопросам трудоустройства</p>
<p>Планирование материально-технического и информационного обеспечения</p>	<p>Составление планов материально-технического и информационного обеспечения производится с учетом оценок уровня ресурсной обеспеченности деятельности портала</p>
<p>Планирование мероприятий в области управления персоналом</p>	<p>Регулярное проведение мониторинга требований потребителей; выявление несоответствий характеристик требованиям потребителей; анализ причин выявленных несоответствий и разработка мероприятий по их устранению</p>
<p>Оценка качества работы интернет-портала</p>	<p>Ведение мониторинга карьеры выпускников</p>

Оценка эффективности использования выделяемых ресурсов	Отслеживание фактического уровня ресурсной обеспеченности деятельности интернет-портала
--	---

Этапы мероприятия II	
2.1. Разработка и наполнение интернет-портала	
 <i>Формат</i>	Создание online-сервиса
 <i>Сроки</i>	6 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Наполнение портала соискателями и работодателями путем размещения резюме, обучающих курсов, актуальных предложений по практикам и вакансиям / количество пользователей
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Университет (центр информационных технологий, центр карьеры), предприятия/сотрудники университета, соискатели, работодатели
 <i>Необходимая документация</i>	Положение об электронном портале «Бюро карьеры»
 <i>Ответственный</i>	Центр информационных технологий, центр карьеры
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<i>Финляндия.</i> Политика активного развития трудовых ресурсов: обеспечение географической мобильности выпускников; создание банков данных, предоставляющих полную информацию о вакантных местах по профессиям и отраслям. Реализация работы службы поддержки карьеры (через программный продукт)

2.2. Разработка материалов для продвижения и нового интернет-ресурса	
 <i>Формат</i>	Разработка рекламных материалов
 <i>Сроки</i>	1 год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Создание фирменного знака, аватара и других рекламных продуктов (визитные карточки, флаеры, баннеры)
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Университет/сотрудники университета, художественно-графический факультет, издательство
 <i>Необходимая документация</i>	Положение об электронном портале «Бюро карьеры»
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры, деканы
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<i>Австрия, г. Филлы.</i> Международная студенческая служба - поддержка карьеры: программа Университета прикладных наук Каринтии по поддержке студентов направлена на укрепление сотрудничества между вузами и трудовым сообществом
2.3. Информирование потенциальных пользователей ресурса	
 <i>Формат</i>	Создание групп в социальных сетях
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Информирование и привлечение пользователей на сайт сервиса, установление контактов с работодателями/ количество пользователей – студенты, работодатели
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Университет, предприятия, студенты, работодатели

 <i>Необходимая документация</i>	Дорожная карта
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры, техническая поддержка интернет-портала
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<i>Испания, Университет Жироны</i>
2.4. Внедрение и проведение мероприятий	
 <i>Формат</i>	Организация ярмарок вакансий, дней открытых дверей, академии работодателей и проведение различных конкурсов
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Экономия времени и сил по поиску кандидатов на вакансию. Возможность реально оценить потенциал студентов и подобрать студентов конкретной компании
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Университет, предприятия/студенты, работодатели
 <i>Необходимая документация</i>	Дорожная карта
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры, деканы
2.5. Ведение мониторинга карьеры выпускников	
 <i>Формат</i>	Online-сервис
 <i>Сроки</i>	6 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Полная информация о рынке труда (спрос, предложение), о региональных программах центров занятости, предоставляющих

	льготы работодателям при трудоустройстве молодых специалистов. Возможность отслеживать перспективных студентов, проводить информационные встречи, создавать кадровый резерв/количество выпускников, получивших работу с помощью сервиса
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Университет/центр карьеры, техническая поддержка интернет-портала
 <i>Необходимая документация</i>	Аналитическая справка
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры, техническая поддержка интернет-портала
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<i>Франция.</i> Национальное бюро информации по образованию и профессии, осуществляющее анализ рынка труда и занятости, распространение информации об учебных заведениях

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
1. Низкая заинтересованность и	Противодействовать	Вовлечение сотрудников	Руководитель фи-

<p>активность работодателей. <i>Риск:</i> - стратегический; - возможные</p>	<p>рису</p>	<p>предприятий и преподавателей во взаимовыгодную совместную научную и коммерческую деятельность (грантовая научная деятельность, участие в тендерах по выполнению экологических работ)</p>	<p>лиала кафедры</p>
<p>2. Неготовность и нежелание служб НВГУ разрабатывать и внедрять интернет-портал, затягивание сроков внедрения, нероботоспособность системы. <i>Риск:</i> - операционный; - вполне вероятные</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Четкий план внедрения, проверка по контрольным точкам, опрос удовлетворенности участников</p>	<p>Ответственный за работу электронного портала «Бюро карьеры»</p>
<p>3. Услуги интернет-портала не востребованы студентами и работодателями. <i>Риск:</i> - операционный; - возможные</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Активное продвижение, реклама</p>	<p>Ответственный за работу электронного портала «Бюро карьеры»</p>
<p>4. Недостаточное финансирование. <i>Риск:</i> - вполне вероятные</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Предусмотреть строку в бюджете на 2016-2019 гг.</p>	<p>Отдел нормативно-правового и финансово-экономического сопровождения НВГУ</p>

Паспорт инициативы

Описание	Название	Развитие сотрудничества между вузами и работодателями в рамках проекта Темпус ЕЗМ «Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций»	Результаты (контрольные показатели и их целевые значения)
	Описание	Организация тесного взаимодействия вузов и работодателей включает появление новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям – в оснащении кадрами	<ul style="list-style-type: none"> - Расширение форм и методов сотрудничества вуза и организаций-работодателей, направленных на повышение гарантий молодым специалистам получить интересующую их работу. - Разработка стратегии взаимодействия вуза с предприятиями и социальными партнерами. - Введение новых, преимущественно децентрализованных механизмов и процедур обеспечения качества образования на основе экспертных оценок представителей работодателей.
	Цель	Существенная модернизация содержания взаимного сотрудничества вуза и работодателей на основе развития стратегических соглашений с работодателями и представителями бизнеса, направленная на: укрепление взаимодействия института и организаций-работодателей на взаимовыгодной основе; повышение качества подготовки специалистов в соответствии с перспективными тре-	<p>Развитие взаимодействия вузов и бизнеса – ключевой момент в процессе трудоустройства выпускников. Развитие партнерского сотрудничества между системой высшего образования и сферой труда позволяет модернизировать учебный процесс с учетом требований, предъявляемых рынком труда к специалистам, и тем самым повысить эффективность как самого процесса образования, так и степень успешного трудоустройства выпускников вузов.</p> <p>Результатом должно стать</p>

		<p>бованиями рынка труда и производства путем вовлечения работодателя в процесс профессионального обучения; создание условий для развития образовательной, материальной и социальной базы вуза в целом на основе распределения ответственности за подготовку специалистов путем согласованного взаимодействия между вузом, работодателем и иными заинтересованными структурами</p>	<p>создание филиала кафедры экологии на базе ЗАО «НИЦ «Югранефтегаз». Филиал призван осуществлять учебную, производственную и научную деятельность в рамках интересов кафедры экологии и предприятия. Результатами данного сотрудничества станут:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение профессионального опыта и профессиональной грамотности студентов; - совместные дипломные, магистерские работы и кандидатские диссертации бакалавров, магистров и аспирантов; - научные статьи, патенты, базы данных
Структура	Вовлеченные стороны	<p>- Естественно-географический факультет; - ЗАО «Научно-исследовательский центр «Югранефтегаз»</p>	<p>Мероприятия</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение потенциальных работодателей для развития сотрудничества. 2. Организация и проведение дискуссий с работодателями. 3. Подписание договоров о сотрудничестве с работодателями. 4. Развитие партнерского сотрудничества
Реализация	Необходимые ресурсы	<p>Финансовые ресурсы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ставка (доля ставки) руководителю филиала кафедры на предприятии. 2. IT-ресурсы. 3. Создание и поддержка работы интернет-портала 	
	Риски	<p>Низкая заинтересованность и активность работодателей</p>	

ЕСТЕСТВЕННО-ГЕОГРАФИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра энергетики

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ

Мероприятие I

Наименование мероприятия: Формирование баз выпускающих кафедр на территории профильных предприятий (филиалы профильных кафедр на предприятиях)	
Цель: Организация процесса повседневного непосредственного взаимодействия ведущих сотрудников предприятий с преподавателями и студентами	
Необходимые ресурсы и компетенции	
Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
Кадровое	При создании долгосрочных взаимоотношений университет–предприятие невозможно опираться только на энтузиазм и повышенную ответственность за молодые кадры у отдельных руководителей. Необходимы трудовые взаимоотношения университета с руководителями учебных структур предприятий
Материально-техническое	Потребуется дооснащение учебных подразделений на предприятиях специализированными средствами (проекторы, экраны, интерактивные доски). Транспортные ресурсы потребуются при организации занятий на удаленных объектах предприятий
Финансовое	Выделение необходимых средств предприятием, например, в качестве благотворительной помощи
Информационное	Необходимы ресурсы для подготовки и выпуска учебных и методических пособий для учебных подразделений на предприятиях, поскольку техника и технологии, а также способы их использования отличаются от лабораторных условий университета

Этапы мероприятия I	
1.1. Организация и проведение дискуссий с работодателями, посвященных определению требований к результатам образовательных программ	
 <i>Формат</i>	Круглый стол, совещание
 <i>Сроки</i>	10-15 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень требуемых компетенций
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия, руководители профильных подразделений предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол круглого стола (совещания)
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.2. Определение правового статуса взаимодействия	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Проект документа о взаимодействии (договор, соглашение)
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, юридические и правовые подразделения участников
 <i>Необходимая документация</i>	Проект договора
 <i>Ответственный</i>	Проректор

1.3. Формирование требований к уровню совместных проектов и инициатив	
 <i>Формат</i>	Круглый стол, совещание
 <i>Сроки</i>	10-15 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол круглого стола (совещания)
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.4. Определение ключевых ресурсов, доступных на предприятии для преподавателей и студентов:	
a. кадровый; b. материально-технический; c. финансовый; d. информационный	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	10-15 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с определенными ресурсными возможностями
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол

 <i>Ответственный</i>	Ведущий специалист предприятия
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.5. Определение ключевых ресурсов, доступных в вузе для сотрудников и руководителей предприятия:	
a. кадровый; b. материально-технический; c. финансовый; d. информационный	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	10-15 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с определенными ресурсными возможностями
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.6. Договор о сотрудничестве	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Подписанный документ

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Юридические и правовые подразделения участников
 <i>Необходимая документация</i>	Договор
 <i>Ответственный</i>	Проректор
1.7. Формирование базы данных перспективных (для совместной работы) проектов, задач, поручений, инициатив	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с закреплением ресурсов, определением сроков, ответственных и ожидаемых результатов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	База данных
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.8. Организация практик на предприятии в соответствии с учебным планом	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	По графику учебного процесса
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество студентов, направленных на практику

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия, руководители профильных подразделений предприятия, центр карьеры вуза
 <i>Необходимая документация</i>	Приказ на практику
 <i>Ответственный</i>	Проректор
1.9. Формирование совместной (предприятие–вуз) базы данных студентов и выпускников – кадрового резерва предприятия	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	Конец учебного года
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество студентов, включенных в кадровый резерв предприятия
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия, руководители профильных подразделений предприятия, центр карьеры вуза
 <i>Необходимая документация</i>	База данных
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
  <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
1.10. Перенос реализации части учебных дисциплин учебного плана (частей отдельных дисциплин) на базу кафедры на предприятии	
 <i>Формат</i>	Учебные занятия
 <i>Сроки</i>	Учебный год

 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество проведенных занятий на предприятии
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия, руководители профильных подразделений предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Расписание занятий
 <i>Ответственный</i>	Проректор
1.11. Реализация совместных инициатив	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	Учебный год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с полученными при реализации результатами
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, руководители профильных подразделений предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
1.12. Внедрение новаций на предприятии с участием вуза	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	Учебный год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество внедренных результатов проектов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, руководители профильных подразделений предприятия

 <i>Необходимая документация</i>	Акт внедрения результатов работы
 <i>Ответственный</i>	Проректор
1.13. Внедрение новаций в вузе с участием сотрудников предприятия	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	Учебный год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество внедренных результатов проектов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, руководители профильных подразделений предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Акт внедрения результатов работы
 <i>Ответственный</i>	Проректор
1.14. Трудоустройство выпускников	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	Календарный год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество трудоустроенных студентов и выпускников
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Справка с места работы
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры вуза

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)
<p>Технологические особенности предприятий, условия безопасности и охраны труда, организация доступа на охраняемые территории и объекты создают барьеры и затруднения в реализации конкретных договоренностей.</p> <p><i>Риск:</i> операционный</p>	<p>Вполне вероятные</p>	<p>Принять риск</p>

Мероприятие II

Этапы мероприятия II	
2.1. Поиск и определение актуальных для региона социально значимых инициатив, соответствующих профилю выпускающей кафедры	
 <i>Формат</i>	Конференция, семинар, совещание
 <i>Сроки</i>	12-15 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень социальных проектов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза
 <i>Необходимая документация</i>	Нет

 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона
2.2. Ознакомление с инициативами студенческого сообщества и организация волонтерского движения	
 <i>Формат</i>	Семинар, совещание
 <i>Сроки</i>	По мере локализации инициатив
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество заинтересованных студентов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, управление по делам студентов
 <i>Необходимая документация</i>	Нет
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
2.3. Ознакомление с инициативами руководителей муниципалитетов и профильных подразделений муниципалитетов	
 <i>Формат</i>	Семинар, совещание
 <i>Сроки</i>	По мере локализации инициатив
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Протокол о намерениях
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол о намерениях

 <i>Ответственный</i>	Проректор
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона
2.4. Формирование перечня заинтересованных предприятий жилищно-коммунальной сферы	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	По мере локализации инициатив
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество заинтересованных предприятий
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов, предприятия жилищно-коммунальной сферы
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол о намерениях
 <i>Ответственный</i>	Проректор
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона
2.5. Определение правового статуса взаимодействия	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Проект документа о взаимодействии (договор, соглашение)
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, юридические и правовые подразделения участников

 <i>Необходимая документация</i>	Проект договора
 <i>Ответственный</i>	Проректор
2.6. Формирование требований к уровню реализации инициатив	
 <i>Формат</i>	Круглый стол, совещание
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Предполагаемый целевой контингент социального проекта (качественный, количественный)
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
2.7. Определение ключевых ресурсов, доступных со стороны муниципалитетов и предприятий сферы ЖКХ для реализации инициатив:	
a. кадровый; b. материально-технический; c. финансовый; d. информационный	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с определенными ресурсными возможностями

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол
 <i>Ответственный</i>	Ведущий специалист муниципалитета
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Участие предпринимателей в «Неделе технологий»
2.8. Определение ключевых ресурсов, доступных в вузе для реализации инициатив: a. кадровый; b. материально-технический; c. финансовый; d. информационный	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка, совещание
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Перечень взаимовыгодных проектов с определенными ресурсными возможностями
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол
 <i>Ответственный</i>	Ведущий специалист муниципалитета
2.9. Договор о сотрудничестве	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца

 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Подписанный документ
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Юридические и правовые подразделения участников
 <i>Необходимая документация</i>	Договор
 <i>Ответственный</i>	Проректор
2.10. Обучение волонтеров	
 <i>Формат</i>	Семинар
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество участников волонтерского движения
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, управление по делам студентов
 <i>Необходимая документация</i>	Сертификат
 <i>Ответственный</i>	Специалист управления по делам студентов
2.11. Информационная поддержка инициатив	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество разработанных информационных материалов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Отдел по связям с общественностью, кафедра вуза, управление по делам студентов

 <i>Необходимая документация</i>	Нет
 <i>Ответственный</i>	Специалист отдела по связям с общественностью
2.12. Опытная реализация инициативы	
 <i>Формат</i>	Конкретный формат мероприятия по реализации социального проекта
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество участников, количество публикаций в СМИ
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, управление по делам студентов
 <i>Необходимая документация</i>	Протокол, отчет, публикации в СМИ
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП, специалист управления по делам студентов
2.13. Ознакомление заинтересованных предприятий жилищно-коммунальной сферы с результатами опытной реализации инициативы	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество заинтересованных предприятий
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза
 <i>Необходимая документация</i>	Информационное письмо
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП

 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона</p>
<p align="center">2.14. Включение руководителей и сотрудников предприятий жилищно-коммунальной сферы в работу по внедрению социально значимых проектов</p>	
 <p><i>Формат</i></p>	<p>Деловая переписка</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>2-3 месяца</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>Количество волонтеров, взаимодействующих с предприятиями жилищно-коммунальной сферы</p>
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов, предприятия жилищно-коммунальной сферы</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Нет</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона</p>
<p align="center">2.15. Совместная работа преподавателей, волонтеров и сотрудников муниципалитетов и предприятий сферы ЖКХ при реализации инициативных проектов</p>	
 <p><i>Формат</i></p>	<p>Конкретный формат мероприятия по реализации социального проекта</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>2-3 месяца</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>Количество волонтеров, взаимодействующих с предприятиями жилищно-коммунальной сферы</p>

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, профильные подразделения муниципалитетов, предприятия жилищно-коммунальной сферы
 <i>Необходимая документация</i>	Нет
 <i>Ответственный</i>	Заведующий кафедрой, руководитель ОПОП
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Взаимодействие вузов и муниципальных предприятий по содействию развитию экономики региона
2.16. На основе совместных проектов организация практик на предприятиях в соответствии с учебным планом	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	По графику учебного процесса
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество студентов, направленных на практику
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия, руководители профильных подразделений предприятия, центр карьеры вуза
 <i>Необходимая документация</i>	Приказ на практику
 <i>Ответственный</i>	Проректор
2.17. Трудоустройство выпускников на основе совместных проектов	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	Календарный год
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество трудоустроенных студентов и выпускников

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Кафедра вуза, кадровая служба предприятия
 <i>Необходимая документация</i>	Справка с места работы
 <i>Ответственный</i>	Центр карьеры вуза
2.18. Договор о сотрудничестве	
 <i>Формат</i>	Деловая переписка
 <i>Сроки</i>	2-3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Подписанный документ
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Юридические и правовые подразделения участников
 <i>Необходимая документация</i>	Договор
 <i>Ответственный</i>	Проректор

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования
1. Недостаточность ресурсов для обеспечения	Возможные	Принять риск	

<p>необходимого масштаба реализации проекта. <i>Риск:</i> стратегический</p>			
<p>2. Не все проекты интересны профильным предприятиям. <i>Риск:</i> операционный</p>	Возможные	Принять риск	
<p>3. Реализация проекта ограничится лишь социальным эффектом и не перейдет в область профессиональных компетенций. <i>Риск:</i> стратегический</p>	Возможные	Противодействовать риску	<p>- поиск заинтересованных руководителей и специалистов предприятия; - поиск инициативных профессиональных проектов для осуществления на предприятии силами студентов за время реализации социально значимых инициатив. Ответственный: заведующий кафедрой, руководитель ОПОП</p>

ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

Общая цель	Ожидаемые результаты и измеряемые показатели
Развитие сотрудничества в условиях деятельности научно-методической лаборатории технологий духовно-нравственного воспитания и развития	<ul style="list-style-type: none"> • Создание условий для повышения квалификации педагогов по духовно-нравственному воспитанию и развитию, а также для обмена опытом педагогов по данному направлению. • Разработка и апробация методического инструментария по внедрению технологий духовно-нравственного воспитания и развития. • Обеспечение преемственности в реализации программ на всех ступенях общего образования. • Разработка программ психолого-педагогического сопровождения всех участников образовательного процесса. • Координация и консолидация деятельности всех заинтересованных образовательных учреждений г. Нижневартовска

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ

Мероприятие I

Наименование мероприятия: Организация сотрудничества НВГУ и работодателей на основе создания научно-методической лаборатории	
Цель: Описание модели сотрудничества на основе создания научно-методической лаборатории	
Необходимые ресурсы: 15 сотрудников лаборатории и IT-ресурсы. Необходимые компетенции: освоение новых сфер профессиональной деятельности; формирование ресурсно-информационной базы для осуществления практической деятельности в различных сферах	
Ресурсы	Механизм ресурсного обеспечения
15 сотрудников	Привлечение к работе в лаборатории преподавателей НВГУ, руководителей и педагогов школ и детских садов
IT-ресурсы	Использование ресурсов МБОУ «СШ № 10», на базе которой организована лаборатория

Этапы мероприятия I	
1.1. Проектирование работы лаборатории	
 <i>Формат</i>	Нормативно-правовое обеспечение
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Утверждение Положения о научно-методической лаборатории технологий духовно-нравственного воспитания и развития
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	1. Департамент образования администрации г. Нижневартовска. 2. МБОУ «СШ № 10». 3. ДСКВ № 31 «Медвежонок». 4. НОУ «Нижневартовская православная гимназия»
 <i>Необходимая документация</i>	Положение, должностные инструкции
 <i>Ответственный</i>	Декан факультета
1.2. Планирование работы лаборатории	
 <i>Формат</i>	План-график
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Утверждение плана работы научно-методической лаборатории технологий духовно-нравственного воспитания и развития на 2015/2016 учебный год
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	1. Департамент образования администрации г. Нижневартовска. 2. МБОУ «СШ № 10». 3. ДСКВ № 31 «Медвежонок». 4. НОУ «Нижневартовская православная гимназия»
 <i>Необходимая документация</i>	Положение, план-график
 <i>Ответственный</i>	Декан факультета

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
Изменение законодательной базы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. <i>Риск: стратегический</i>	Возможные	Принять риск	Трансформация лаборатории в иной орган	Декан факультета

Мероприятие II

<p>Наименование мероприятия: Стабильное функционирование лаборатории</p>
<p>Цель: Исследование, внедрение и стабильная реализация в педагогической практике идей духовно-нравственного воспитания и развития различных категорий населения на основе базовых национальных ценностей и традиций культуры</p>
<p>Необходимые ресурсы: 15 сотрудников лаборатории и IT-ресурсы. Необходимые компетенции: Взаимодействие с участниками образовательного процесса и социальными партнерами с учетом толерантного восприятия социальных, этноконфессиональных и культурных различий; повышение культурно-образовательного уровня различных групп населения</p>

Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
15 сотрудников лаборатории	Привлечение к работе в лаборатории преподавателей НВГУ, руководителей и педагогов школ и детских садов
IT-ресурсы	Использование ресурсов МБОУ «СШ № 10», на базе которой организована лаборатория

Этапы мероприятия II	
2.1. Презентация продуктов деятельности лаборатории	
 <i>Формат</i>	Круглые столы, методические семинары
 <i>Сроки</i>	2 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Заказы на оказание образовательных услуг
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Департамент образования администрации г. Нижневартовска
 <i>Необходимая документация</i>	Программы курсов повышения квалификации
 <i>Ответственный</i>	Декан факультета
2.2. Реализация продуктов деятельности лаборатории	
 <i>Формат</i>	Курсы повышения квалификации, методический инструментарий в виде печатной продукции
 <i>Сроки</i>	5 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Не менее 100 педагогов, прошедших КПК; публикация не менее двух продуктов методической направленности
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Департамент образования администрации г. Нижневартовска, Издательство НВГУ

 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Программы курсов повышения квалификации, удостоверения слушателям КПК</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Декан факультета</p>

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
<p>Изменение законодательной базы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях</p>	<p>Возможные</p>	<p>Принять риск</p>	<p>Трансформация лаборатории в иной орган</p>	<p>Декан факультета</p>
<p>Отсутствие возможности публиковать продукцию методического характера</p>	<p>Вполне вероятные</p>	<p>Принять риск</p>	<p>Финансирование публикаций за счет оказания дополнительных образовательных услуг</p>	<p>Декан факультета</p>

Нормативно-правовое обеспечение

Нормативно-правовой документ	Положение о научно-методической лаборатории технологий духовно-нравственного воспитания и развития
Цель внесения изменений	Оптимизация деятельности научно-методической лаборатории
Ответственное ведомство и исполнители	Нижевартовский государственный университет
Участники согласования	1. Департамент образования администрации г. Нижневартовска. 2. МБОУ «СШ № 10». 3. ДСКВ № 31 «Медвежонок». 4. НОУ «Нижевартовская православная гимназия»
Сроки разработки и применения	В течение 2016 г.

Паспорт инициативы

Описание	Название	Научно-методическая лаборатория технологий духовно-нравственного воспитания и развития	Результаты (контрольные показатели и их целевые)	Общая цель инициативы: исследование, внедрение и стабильная реализация в педагогической практике идей духовно-нравственного воспитания и развития различных категорий населения на основе базовых национальных ценностей и традиций культуры		
	Описание	Организация сотрудничества НВГУ и работодателей на основе создания		Целевой показатель 1: Нормативно-	Целевой показатель 2: Презентация	Целевой показатель 3: Оказание

Описание		научно-методической лаборатории	значения)	правовая база – <i>положение</i>	продуктов лаборатории – <i>программы КПК не менее 2, методический инструментарий не менее 4</i>	образовательных услуг – <i>проведение КПК, распространение печатной продукции</i>
	Цель	Исследование, внедрение и стабильная реализация в педагогической практике идей духовно-нравственного воспитания и развития различных категорий населения на основе базовых национальных ценностей и традиций культуры		<p>Краткосрочные цели: утверждение нормативно-правовых документов.</p> <p>Среднесрочные цели: разработка и презентация продукции лаборатории.</p> <p>Долгосрочные цели: оказание образовательных услуг</p>		

Структура	Вовлеченные стороны	<p>1. Департамент образования администрации г. Нижневартовска.</p> <p>2. МБОУ «СШ № 10».</p> <p>3. ДСКВ № 31 «Медвежонок».</p> <p>4. НОУ «Нижневартовская православная гимназия»</p>	Мероприятия	<p>1. Организация сотрудничества НВГУ и работодателей на основе создания научно-методической лаборатории.</p> <p>2. Стабильное функционирование лаборатории</p>
	Внедрение	График	С августа 2015 г. до мая 2016 г., с дальнейшим продлением временных рамок	
Потребность в ресурсах		Финансовые ресурсы: без финансирования		
Риски		Изменение законодательной базы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Отсутствие возможности публиковать продукцию методического характера		

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. А.И. ГЕРЦЕНА, г. Санкт-Петербург**

Мероприятие I

Этапы мероприятия I	
1.1. Олимпиада по качеству «Скачок» как реализация сетевого взаимодействия и социального партнерства на подготовительном этапе	
 <i>Формат</i>	Олимпиада
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество вовлеченных работодателей. • Количество работодателей, которые подтвердили свое участие. • Количество заявок студентов на участие в олимпиаде
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Институт экономики и управления
 <i>Необходимая документация</i>	Видеосъемка олимпиады, организация обратной связи от студентов
 <i>Ответственный</i>	Зам. директора Института по воспитательной работе, рабочая группа олимпиады
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Обеспечение студентам бакалавриата и магистратуры возможности работать над образовательными проектами в сотрудничестве с работодателями
1.2. Проведение олимпиады	
 <i>Формат</i>	Олимпиада
 <i>Сроки</i>	Первый день олимпиады

 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество участников, получивших положительную оценку проектов со стороны работодателей
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Институт экономики и управления, центр аудита качества
 <i>Необходимая документация</i>	Программа олимпиады
 <i>Ответственный</i>	Зам. директора Института по воспитательной работе, рабочая группа олимпиады
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мероприятий для студентов при поддержке работодателей. • Обеспечение студентам бакалавриата и магистратуры возможности работать над образовательными проектами в сотрудничестве с работодателями
1.3. Полученные результаты	
 <i>Формат</i>	Награждение победителей олимпиады
 <i>Сроки</i>	Второй день олимпиады
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество студентов, получивших приглашения на стажировку и (или) работу от работодателей. • Количество работодателей, заинтересованных в приеме студентов на стажировку и (или) работу
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Зам. директора Института по воспитательной работе, рабочая группа олимпиады
 <i>Необходимая документация</i>	Требования к победителям, наградной фонд

 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Зам. директора Института по воспитательной работе, рабочая группа олимпиады</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проведение мероприятий для студентов при поддержке работодателей. • Обеспечение студентам бакалавриата и магистратуры возможности работать над своими образовательными проектами в сотрудничестве с работодателями

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения (редко, возможно, вероятно)</p>	<p>Стратегия (принять риск/снизить риск)</p>	<p>План управления рисками</p>	<p>Ответственное лицо/подразделение</p>
<p>Количество участников будет менее ожидаемого. <i>Риск:</i> - операционный; - редко</p>	<p>Снизить риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Заблаговременное информирование участников о сроках проведения олимпиады. • Проведение активной рекламной кампании. • Проведение предварительной регистрации для оперативного контроля количества участников олимпиады 	<p>Рабочая группа олимпиады</p>

<p>Незаинтересованность работодателей в участии в олимпиаде в качестве экспертов.</p> <p><i>Риск:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегический; - возможно 	Снизить риск	Разработка мотивационных инструментов для привлечения работодателей к участию в олимпиаде	Рабочая группа олимпиады
---	--------------	---	--------------------------

Мероприятие II

Наименование мероприятия: Круглый стол (дискуссионная площадка) с участием работодателей для составления матрицы компетенций	
Цель: Выделить важные (актуальные) для работодателей профессиональные компетенции	
Ресурсы и компетенции	
Ресурсы	Пути/меры по обеспечению ресурсов
Аудитория для круглого стола	Предоставление помещения для проведения круглого стола университетом
Формы матрицы компетенций	Предварительная разработка форм и методических материалов рабочей группой

Этапы мероприятия II	
2.1. Организация и проведение дискуссий с работодателями, посвященных определению требований к результатам образовательных программ	
 <i>Формат</i>	Подготовительный этап – переписка
 <i>Сроки</i>	3-5 недель
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество проинформированных работодателей.

	<ul style="list-style-type: none"> • Количество работодателей, подтвердивших участие в круглом столе
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Комитет по образованию. 4. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Письма по электронной почте
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Назначение в университете ответственного лица для управления процессом взаимодействия с работодателями
2.2. Реализация	
 <i>Формат</i>	Проведение круглого стола на территории вуза
 <i>Сроки</i>	1-2 дня
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество профессиональных компетенций, сформулированных и утвержденных рабочей группой. • Согласованная матрица компетенций. • Отчет о результатах проведения круглого стола, размещенный на сайте
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Комитет по образованию. 4. Информационно-методические региональные центры системы образования

 <i>Необходимая документация</i>	Анкета для работодателей, записи, сделанные рабочей группой
 <i>Ответственный</i>	Руководители образовательных программ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Организация управления процессами взаимодействия с работодателями по примеру европейских вузов
2.3. Результаты	
 <i>Формат</i>	Переписка
 <i>Сроки</i>	2 недели
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Процент от числа участвующих работодателей, которые высоко оценили дискуссию за круглым столом
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Комитет по образованию. 4. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Отзывы участников
 <i>Ответственный</i>	Руководители образовательных программ, рабочая группа
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Организация управления процессами взаимодействия с работодателями по примеру европейских вузов

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения (редко, возможно, вероятно)</p>	<p>Стратегия (принять риск/ снизить риск)</p>	<p>План управления рисками</p>	<p>Ответственное лицо/ подразделение</p>
<p>Количество участников будет больше (меньше) запланированного. <i>Риск:</i> - операционный; - редко</p>	<p>Снизить риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Заблаговременное информирование о дате проведения круглого стола. • Согласование даты с участниками. • Организация обсуждения в группах 	<p>Рабочая группа</p>
<p>Компетенции, определенные работодателями на данный период, будут не востребованы рынком в будущем. <i>Риск:</i> - стратегический; - возможно</p>	<p>Снизить риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ и прогноз тенденций и приоритетов развития науки и экономики. • Обсуждение перспектив изменения компетенций участниками круглого стола 	<p>Рабочая группа</p>

Мероприятие III

<p>Наименование мероприятия: «Банк форсайт-проектов». Развитие образования, актуального для работодателей</p>
<p>Цель: Содействие повышению практико-ориентированности образовательного процесса в вузе путем инициации образовательных проектов студентов как стратегических инициатив в системе образования</p>

Ресурсы и компетенции	Информация, время, персонал, финансы
Необходимые действия	Анализ, дизайн, информационное обеспечение, методическая помощь

Этапы мероприятия III	
3.1. Аналитический	
 <i>Формат</i>	Рабочие встречи
 <i>Сроки</i>	6 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество выполняемых студентами вуза проектов, актуальных для работодателей
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Аналитические материалы
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Вузы включены в разработку прикладных проектов, актуальных для организаций-партнеров
3.2. Подготовка	
 <i>Формат</i>	Семинары и online-сотрудничество
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	• Дизайн банка запросов организаций для стратегических исследований студентов.

	<ul style="list-style-type: none"> • Созданный механизм взаимодействия между студентами и потребителями стратегических инициатив
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	<p>Аналитические материалы, отражающие лучшие мировые и национальные практики взаимодействия вузов и работодателей.</p> <p>Формат разработки студентами стратегических инициатив</p>
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Вузы включены в разработку проектов, актуальных для организаций-партнеров
3.3. Реализация	
 <i>Формат</i>	Семинары и online-сотрудничество
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество стратегически важных научно-исследовательских работ студентов по заказам работодателей
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Соглашение об организации совместных стратегических исследований вуза и работодателя в рамках научно-исследовательской деятельности студентов

 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Вузы включены в разработку проектов, актуальных для организаций-партнеров
3.4. Экспертиза	
 <i>Формат</i>	Семинары и online-сотрудничество
 <i>Сроки</i>	1 месяц
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Количество стратегических научно-исследовательских работ и форсайт-проектов работодателей и сотрудников высших учебных заведений, получивших положительные экспертные заключения
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Экспертные заключения
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Вузы включены в разработку форсайт-проектов для организаций-партнеров

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения (редко, возможно, вероятно)</p>	<p>Стратегия (принять риск/снизить риск)</p>	<p>План управления рисками</p>	<p>Ответственное лицо/подразделение</p>
<p>Низкая степень адаптивности международного опыта, его «непринятие». <i>Риск:</i> - операционный; - редко</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Анализ лучших национальных практик и демонстрация их преимуществ с зарубежной практикой</p>	<p>Рабочая группа проекта</p>
<p>Низкий уровень вовлеченности работодателей и преподавателей вуза в экспертизу стратегических исследовательских работ студентов. <i>Риск:</i> - операционный; - редко</p>	<p>Снизить риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка мотивационных программ. • Автоматизация проведения экспертизы 	<p>Руководители кафедр в институтах</p>
<p>Низкая степень участия работодателей и преподавателей вуза в создании банка запросов организаций-партнеров для</p>	<p>Снизить риск</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивационные программы. • Техническая и информационная поддержка 	<p>Рабочая группа проекта</p>

<p>проведения студентами стратегических исследований.</p> <p><i>Риск:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегический; - возможно 			
---	--	--	--

Мероприятие IV

<p>Наименование мероприятия: «Офис управления практиками». Создание банка стажировочных площадок вузов для объединения ресурсов практической подготовки студентов</p>	
<p>Цель: Формирование профессиональных компетенций студентов в широком партнерстве вузов и работодателей</p>	
<p>Ресурсы и компетенции</p>	
Ресурсы	Пути/меры по обеспечению ресурсов
Аудитории для проведения мероприятия	Предоставление помещений университетом
Формы матрицы компетенций	Разработка форм рабочей группой

Этапы мероприятия IV

4.1. Аналитический

 <i>Формат</i>	Аналитическая работа
 <i>Сроки</i>	6 месяцев
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Аналитический обзор лучших мировых и национальных образцов практической подготовки студентов вузов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институты. 2. Информационно-методические региональные центры системы образования

 <i>Необходимая документация</i>	Методические рекомендации по проведению аналитического исследования
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
  <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Работодатели принимают участие в планировании и организации практической подготовки студентов
4.2. Дизайн	
 <i>Формат</i>	Online-коммуникации
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Банк данных стажировочных площадок на базе работодателей, совмещенный с матрицей компетенций. • Отработанный механизм взаимодействия вузов и работодателей на этапе проектирования и проведения практик. • Число работодателей, готовых предоставить вузам стажировочные площадки для практической подготовки студентов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институты. 2. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Модель пилотной платформы банка стажировочных площадок. Матрицы компетенций
 <i>Ответственный</i>	Рабочие группы проекта
  <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Работодатели принимают участие в планировании и организации практической подготовки студентов

4.3. Экспертиза	
 <i>Формат</i>	Семинары с экспертами
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Экспертные заключения по результатам оценки качества взаимодействия вуза и работодателей по созданию стажировочных площадок и анализа уровня развития профессиональных навыков студентов. • Количество стажировочных площадок, удовлетворяющих требованиям вузов и работодателей • Количество студентов, получивших приращение профессиональных навыков в результате практической подготовки на стажировочных площадках
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Факультеты и институты/работодатели
 <i>Необходимая документация</i>	Формы экспертных заключений. Положение о стажировочной площадке. Матрицы компетенций
 <i>Ответственный</i>	Рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Работодатели принимают участие в планировании и организации практической подготовки студентов

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения (редко, возможно, вероятно)</p>	<p>Стратегия (принять риск/снизить риск)</p>	<p>План управления рисками</p>	<p>Ответственное лицо/подразделение</p>
<p>Низкая степень участия работодателей и преподавателей вузов в разработке требований и формировании банка стажировочных площадок. <i>Риск:</i> - операционный; - возможно</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Улучшение качества матрицы компетенций, мотивационные программы, техническое и информационное сопровождение</p>	<p>Рабочая группа проекта</p>
<p>Низкая заинтересованность работодателей и преподавателей вуза в дальнейшем развитии сотрудничества при формировании банка стажировочных площадок. <i>Риск:</i> - стратегический; - возможно</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Мотивационные программы</p>	<p>Руководители кафедр в институтах</p>

Мероприятие V

Наименование мероприятия: «Портфолио выпускника «Дизайн и структура резюме выпускника и его согласование с работодателями»»	
Цель: Формирование у студентов навыков оформления портфолио и подготовки резюме	
Ресурсы и компетенции	
Ресурсы	Пути/меры по обеспечению ресурсов
Аудитория для мастер-классов	Предоставление аудиторий университетом
Социальные сети для online-общения, информационные ресурсы	Предоставление ресурсов рабочей группой проекта

Этапы мероприятия V	
5.1. Аналитический	
 <i>Формат</i>	Аналитическая работа
 <i>Сроки</i>	4 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Аналитический обзор лучших мировых и национальных практик в подготовке резюме кандидатами на работу. • Количество работодателей, участвующих в процессе создания формы портфолио и резюме, мастер-классах
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институт детства. 2. Институт экономики и управления. 3. Информационно-методические региональные центры системы образования

 <i>Необходимая документация</i>	Справочные материалы. Программы проведения мастер-классов
 <i>Ответственный</i>	Руководители структурных подразделений, участвующих в процессе трудоустройства, рабочая группа проекта
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Поддержка университетами студентов по созданию креативных портфолио и резюме
5.2. Дизайн	
 <i>Формат</i>	Online-взаимодействие
 <i>Сроки</i>	3 месяца
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество подготовленных, согласно рекомендациям, выпускниками портфолио и резюме. • Согласованные с работодателями структуре и содержание портфолио и резюме. • Количество работодателей, принявших участие в экспертизе портфолио и резюме
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институты. 2. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <i>Необходимая документация</i>	Профессиональные стандарты. Образцы портфолио и резюме. Чек-листы для проведения экспертизы
 <i>Ответственный</i>	Институты/Информационно-методические региональные центры системы образования. Руководители подразделений, участвующих в трудоустройстве выпускников, рабочая группа проекта

 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Поддержка университетами студентов по созданию креативных портфолио и резюме</p>
<p>5.3. Реализация</p>	
 <p><i>Формат</i></p>	<p>Семинары и мастер-классы для преподавателей и студентов</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>3 месяца</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Количество студентов и преподавателей, принявших участие в семинарах и мастер-классах. • Количество работодателей, принявших участие в семинарах и мастер-классах
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Институты. 2. Информационно-методические региональные центры системы образования
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Профессиональные стандарты. Программы семинаров и мастер-классов</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Факультеты и институты</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Поддержка университетами студентов по созданию креативных портфолио и резюме</p>

Основные риски

*Характеристика рисков, их последствия,
стратегия управления рисками и меры реагирования*

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения (редко, возможно, вероятно)</p>	<p>Стратегия (принять риск/снизить риск)</p>	<p>План управления рисками</p>	<p>Ответственное лицо/подразделение</p>
<p>Низкая степень адаптивности международного опыта, его «непринятие». <i>Риск:</i> - стратегический; - возможно</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Анализ лучших национальных практик и демонстрация их преимуществ с зарубежной практикой</p>	<p>Рабочая группа проекта</p>
<p>Низкая степень вовлеченности работодателей и преподавателей вузов в разработку структуры и содержания портфолио и резюме. <i>Риск:</i> - операционный; - редко</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Мотивационные программы, автоматизация процесса участия, информированность участников взаимодействия, техническое и информационное сопровождение</p>	<p>Рабочая группа проекта</p>
<p>Низкая степень вовлеченности работодателей и преподавателей вузов в проведение экспертизы портфолио и</p>	<p>Снизить риск</p>	<p>Мотивационные программы, автоматизация процесса участия, информированность участников взаимодей-</p>	<p>Руководители кафедр в институтах</p>

резюме выпускника, а также семинаров и мастер-классов. <i>Риск:</i> - операционный; - возможно		ствия, техническое и информационное сопровождение	
---	--	---	--

Паспорт инициативы

	Название инициативы	Результаты и измеряемые индикаторы прогресса	Детализация целей (показатели результативности)			
			2016	2017	2018	
Описание	Расширение сотрудничества между университетами и предприятиями в РФ в рамках проекта Tempus IV – «Оценка качества сотрудничества в образовательной экосистеме как механизм формирования профессиональных компетенций»	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение качества самопрезентации выпускников на рынке труда. • Измеряемые показатели: <ul style="list-style-type: none"> - процент выпускников, подготовивших портфолио и резюме в соответствии с требованиями работодателя, от общего числа выпускников; - число факультетов, участвующих во взаимодействии, и проведенных 				
	Описание	Создание возможностей для привлечения большего числа работодателей-партнеров к процессам совершенствования образования	- Количество сформированных и оцененных компетенций	10	12	12

Описание		<p>тельных программ и организации стажировок. Анализ и создание условий для повышения эффективности взаимодействия между университетом и работодателями. Инициатива заключается в разработке структуры и рекомендаций по составлению портфолио и резюме выпускника, развитию компетентности самопрезентации выпускников высших учебных заведений</p>	<p>мероприятий; - количество организаций-партнеров, участвующих во взаимодействии</p>	<p>Количество работодателей, вовлеченных в деятельность</p>	15	17	18
				<p>- Количество факультетов и институтов, участвующих в деятельности</p>	7	9	12
	Цель	<p>Привлечение большего числа работодателей-партнеров к процессам совершенствования</p>		<p>- Процент выпускников, которые подготовили портфо-</p>			

Описание	Цель	<p>образовательных программ и создании баз практик и стажировок. Повышение эффективности взаимодействия между университетом и работодателями.</p> <p>Содействие развитию навыков студентов в области самопрезентации как условие их продвижения на рынке труда</p>		лио и резюме	Не менее 10%	Не менее 30%	Не менее 70%
				- Количество организаций-партнеров, участвующих в деятельности	250-300	330-380	400-440
Структура	Заинтересованные стороны		Содержание деятельности		Правовые основания		
	<ul style="list-style-type: none"> - Факультеты и институты РГПУ. - Работодатели. - Информационно-методические региональные центры системы образования 		<ul style="list-style-type: none"> - Разработка стратегии расширения сотрудничества между университетами и предприятиями. - Круглые столы и семинары с участием заинтересованных сторон по предложенной проблеме. - Семинары для студентов на территории работодателей, на которых происходит информирование о содержании и 		<p>Программа взаимодействия университета с работодателями для 2016-2018 гг.</p>		

		<p>возможностях прохождения стажировки.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Реализация проектов «Банк форсайт-проектов» и «Портфолио выпускника» 	
Реализация	Необходимые ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> - Временные ресурсы – не менее 4 тыс. человеко-часов. - Финансовые ресурсы – не менее 2 млн рублей в год. - Материальные ресурсы – оргтехника, расходные материалы. - Человеческие ресурсы – не менее 15 преподавателей и 5 представителей административного персонала 	
	Риски	<ul style="list-style-type: none"> - Низкий уровень вовлеченности в деятельность факультетов и институтов. - Низкий уровень мотивации персонала. - Отсутствие финансовой поддержки 	Прочее



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ (МОСКВА)

ДОРОЖНАЯ КАРТА «РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ РФ»

Компоненты дорожной карты

1. РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ВУЗАМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РАМКАХ ПРОЕКТА ТЕМПУС ЕЗМ – ОЦЕНКА КАЧЕСТВА СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЕ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Общее описание инициативы	Цели инициативы	Ожидаемые результаты и измеряемые показатели
В чем состоит инициатива (текущее положение дел) Обоснование реализации / существующие проблемы 1. Создание Центра содействия трудоустройству выпускников в АТиСО	Содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников посредством представления им информации об имеющихся вакансиях и перспективах трудоустройства	<ul style="list-style-type: none">• Установление партнерских отношений с представителями работодателей по вопросам трудоустройства и практик.• Создание базы данных об имеющихся вакансиях для студентов и выпускников Академии.• Формирование банка данных соискателей рабочих мест из числа выпускников и студентов Академии
2. Создание клуба выпускников ВШПД–АТиСО	Поиск потенциальных спонсоров	<ul style="list-style-type: none">• Финансовая поддержка деятельности АТиСО
3. Разработка модельного закона «О подготовке	Законодательное закрепление механизмов взаимо-	<ul style="list-style-type: none">• Обязывающий механизм взаимодействия вузов и работодателей на рынке

кадров с учетом потребностей рынка труда»	действия вузов и работодателей на рынке труда	труда
4. Стратегии развития системы подготовки студентов в Башкирском филиале АТиСО	Создание в образовательном учреждении современной системы подготовки кадров и формирование академических и прикладных квалификаций, способной обеспечивать подготовку квалифицированных специалистов в соответствии с потребностями работодателя, гибко реагировать на социально-экономические изменения, предоставлять широкие возможности для различных категорий населения в приобретении необходимых профессиональных квалификаций на протяжении всей трудовой жизни	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики. • Консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы профессионального образования. • Мониторинг качества подготовки кадров

2. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВ

Этапы инициативы I Создание Центра содействия трудоустройству выпускников в АТиСО	
1.1. Установление партнерских отношений с представителями работодателей по вопросам трудоустройства и практик	
 <i>Формат</i>	Планы и отчеты кафедр
 <i>Сроки</i>	Ежегодно
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Определение потенциальных работодателей для развития сотрудничества
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Выпускающие кафедры
 <i>Необходимая документация</i>	Протоколы заседаний выпускающих кафедр
 <i>Ответственный</i>	Заведующие выпускающими кафедрами
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Job Booster at the CUAS
1.2. Организация Центра содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ)	
 <i>Формат</i>	Решение ректората
 <i>Сроки</i>	Реализовано
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Положение о ЦСТВ
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, ректорат, выпускающие кафедры

 <i>Необходимая документация</i>	Протокол заседаний ЦСТВ
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Job Booster at the CUAS
1.3. Подписание договоров о сотрудничестве с работодателями с целью вовлечения их представителей в организацию практик	
 <i>Формат</i>	Ректорат
 <i>Сроки</i>	Постоянно
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Организация практик на предприятиях
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, выпускающие кафедры, представители работодателей
 <i>Необходимая документация</i>	Договор о сотрудничестве, об организации баз практик на предприятиях и в учреждениях
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ, деканы факультетов
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Job Booster at the CUAS
1.4. Развитие социального партнерства АТиСО с работодателями	
 <i>Формат</i>	Работа выпускающих кафедр
 <i>Сроки</i>	Постоянно

 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>Учебная, производственная и научная деятельность в интересах выпускающих кафедр и потенциальных работодателей, повышение профессионального опыта студентов, совместные проекты</p>
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Выпускающие кафедры, ЦСТВ, работодатели</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Дипломные, магистерские и кандидатские диссертации бакалавров, магистров и аспирантов, написанные по заказам работодателей</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Заведующие выпускающими кафедрами</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Концептуальная лаборатория Conserpt Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. • Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные квалификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации
<p>1.5. Создание базы данных об имеющихся вакансиях для студентов и выпускников Академии</p>	
 <p><i>Формат</i></p>	<p>База данных</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>1 год</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>СУБД с возможностями поиска по параметрам</p>

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, Центр занятости западного административного округа г. Москвы
 <i>Необходимая документация</i>	Договоры о сотрудничестве АТиСО с работодателями
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<ul style="list-style-type: none"> • The Job Booster at the CUAS; • Концептуальная лаборатория Concert Lab – это учебная среда для развития навыков исследований, ориентированных на пользователя, и создания проектов в рамках мультидисциплинарного, мультикультурного контекста. Предоставление студентам бакалавриата и магистратуры возможности подготовить выпускные квалификационные работы по темам, непосредственно связанным с реальными проблемами диссертации
Этапы инициативы II	
Создание клуба выпускников ВШПД–АТиСО	
2.1. Проведение мастер-классов, встреч, семинаров с работодателями, презентаций компаний	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	Постоянно
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Ярмарки вакансий, презентации компаний
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, работодатели, Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования

 <i>Необходимая документация</i>	Договоры о сотрудничестве АТиСО с работодателями
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Office of Competence Counselling in Klagenfurt/Carinthia
2.2. Организация и проведение рекламных мероприятий по представлению студентов и выпускников АТиСО на рынке труда	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	Постоянно
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Предоставление выпускникам возможности личных контактов с работодателями
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, работодатели, Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования
 <i>Необходимая документация</i>	Договоры о сотрудничестве АТиСО с работодателями
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Office of Competence Counselling in Klagenfurt/Carinthia
2.3. Поиск потенциальных спонсоров среди выпускников для формирования эндаумент-фонда АТиСО	
 <i>Формат</i>	Телефонограммы, письма, личные встречи

 <i>Сроки</i>	Постоянно
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Финансовая поддержка АТиСО от спонсоров
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	ЦСТВ, выпускники, ректорат
 <i>Необходимая документация</i>	БД выпускников
 <i>Ответственный</i>	Начальник ЦСТВ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	The Office of Competence Counselling in Klagenfurt/Carinthia
Этапы инициативы III	
Разработка модельного закона «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда»	
3.1. Разработка проекта закона	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	2012 г.
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Проект модельного закона
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Ректорат, МПА СНГ, Госдума ФС РФ
 <i>Необходимая документация</i>	Протоколы заседаний МПА Союзного государства
 <i>Ответственный</i>	Президент АТиСО

 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	Chamber of Labour of Carinthia
3.2. Согласование проекта в РФ	
 <p><i>Формат</i></p>	Очные мероприятия
 <p><i>Сроки</i></p>	2013 г.
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	Согласованный в РФ Проект модельного закона
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	Ректорат, МПА СНГ, Госдума ФС РФ
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	Представленные ранее законодательные инициативы в ГД РФ от АТиСО, Результаты мониторинга сложившейся ситуации на рынке труда и занятости в РФ
 <p><i>Ответственный</i></p>	Президент АТиСО
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	Chamber of Labour of Carinthia
3.3. Согласование проекта в МПА СНГ	
 <p><i>Формат</i></p>	Очные мероприятия
 <p><i>Сроки</i></p>	2013 г.
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	Согласованный в РФ Проект модельного закона
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	Ректорат, МПА Союзного государства, Госдума ФС РФ

 <i>Необходимая документация</i>	Представленные ранее законодательные инициативы в ГД РФ от АТиСО, Результаты мониторинга сложившейся ситуации на рынке труда и занятости в РФ
 <i>Ответственный</i>	Президент АТиСО
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Chamber of Labour of Carinthia
3.4. Принятие закона в МПА СНГ	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	2013 г.
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Принятый модельный закон
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Ректорат, МПА Союзного государства, Госдума ФС РФ
 <i>Необходимая документация</i>	Представленные ранее законодательные инициативы в ГД РФ от АТиСО, Результаты мониторинга сложившейся ситуации на рынке труда и занятости в РФ
 <i>Ответственный</i>	Президент АТиСО
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Chamber of Labour of Carinthia
3.5. Имплементация закона в регионах	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	2015-2017 гг.

 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Региональная специфика действия принятого Закона
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	МПА Союзного государства, Госдума ФС РФ, вузы
 <i>Необходимая документация</i>	Представленные ранее законодательные инициативы в ГД РФ от АТиСО, Результаты мониторинга сложившейся ситуации на рынке труда и занятости в РФ
 <i>Ответственный</i>	Президент АТиСО
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Chamber of Labour of Carinthia
Этапы инициативы IV	
Стратегии развития системы подготовки студентов в Башкирском филиале АТиСО	
4.1. Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	2015-2017 гг.
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> Создана и успешно апробирована «диалоговая площадка: школа–колледж–вуз–работодатели». Созданный в вузе Ресурсный научно-образовательный центр ЮНЕСКО Республики Башкортостан позволил установить тесную связь со школами, инициировать совместные с общеобразовательными и средними профессиональными учебными заведениями мероприятия.

	<ul style="list-style-type: none"> • Сформированы условия и механизмы обеспечения образовательного процесса квалифицированными педагогическими кадрами, в составе которых и представители органов власти, бизнес-структур, работодатели. • Создана современная материально-техническая и учебно-методическая базы для подготовки кадров. При поддержке органов власти и бизнес-структур открыта лаборатория «ЖКХ-технологий», где представлено самое современное оборудование по энергосбережению. • Обеспечена мотивация продолжения учебы и повышения квалификации на протяжении всей жизни как у студентов, так и населения республики в целом – через курсы повышения квалификации, реализацию программ дополнительной подготовки и переподготовки, проведение мастер-классов, тренингов и т. п.
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Органы власти и бизнес-структуры региона, вузы</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Разработанная вузом Комплексная программа подготовки кадров в сфере ЖКХ прошла аудит в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан, была утверждена и рекомендована к внедрению</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Директор Башкирского филиала АТиСО</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Chamber of Labour of Carinthia</p>

4.2. Консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы профессионального образования	
 <i>Формат</i>	Очные мероприятия
 <i>Сроки</i>	2015-2017 гг.
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Адаптирована модель производства в соответствии с интересами общества, экономическими возможностями и в согласии с окружающей средой. • Разработана единая методика расчета тарифа на содержание жилого помещения для собственников многоквартирного дома по группам домов и по расчету нормативов потребления коммунальных услуг по электрической энергии на общедомовые нужды, по холодному и горячему водоснабжению на общедомовые нужды. • При непосредственном участии студентов вуза проводятся социологические опросы жильцов многоквартирных домов по качеству предоставляемых услуг, анализируются потребности в определенных специальностях; создан сайт Общественного совета и ведется его сопровождение. • Разрабатываются совместные исследовательские проекты по актуальным для работодателей темам. Студенческий проект «Молодежный ресурс – реформе ЖКХ» в рамках Всероссийского конкурса «Моя страна – моя Россия» занял 1-е место и стал призером конвейера Молодежного форума

	<p>на Селигере. При сотрудничестве с Общественным советом при Министерстве ЖКХ республики разработана Концепция подготовки общественного ресурса для контроля сферы ЖКХ. Организуются научно-практические форумы, по заявкам Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан готовятся выпускные квалификационные работы студентов, включающие в качестве обязательного раздела рекомендации по оптимизации в сфере ЖКХ. Создан IT-кластер, который реализует дополнительные образовательные программы и элективные курсы для школьников, что способствует их ранней профессиональной ориентации, и многое другое</p>
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	<p>Экспертная рабочая группа Общественного совета при Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан; Центр мониторинга Общественного совета при Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан</p>
 <i>Необходимая документация</i>	<p>Разработанная вузом Комплексная программа подготовки кадров в сфере ЖКХ прошла аудит в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан, была утверждена и рекомендована к внедрению</p>
 <i>Ответственный</i>	<p>Директор Башкирского филиала АТиСО</p>
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	<p>Chamber of Labour of Carinthia</p>

4.3. Мониторинг качества подготовки кадров

 <p><i>Формат</i></p>	<p>Очные мероприятия</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>2015-2017 гг.</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Работодатели привлечены к общественной аккредитации образовательных программ вуза. • Получена положительная оценка государством качества подготовки кадров (ежегодный мониторинг качества и наличие государственной аккредитации). • Большую поддержку вуз получает и от депутатского корпуса, поскольку образовательный проект в сфере ЖКХ стал своего рода площадкой для разработки законотворческих инициатив
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Общественные организации, созданные при исполнительных органах власти Республики Башкортостан, Федерация профсоюзов Республики Башкортостан и ее отраслевые комитеты, Центр Общественного контроля республики в сфере ЖКХ, Общественный совет при Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>Разработанная вузом Комплексная программа подготовки кадров в сфере ЖКХ прошла аудит в Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан, была утверждена и рекомендована к внедрению</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Директор Башкирского филиала АТиСО</p>



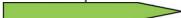
Лучшие европейские практики, использованные на этапе

Chamber of Labour of Carinthia

3. ГРАФИК ВНЕДРЕНИЯ

График мероприятий

Мероприятие	2015	2016	2018	2019	2020
1. Создание Центра содействия трудоустройству выпускников в АТиСО					
1.1. Подготовить сценарий					
1.2. Провести мероприятие					
1.3. Написать отчет					
2. Создание клуба выпускников ВШПД–АТиСО					
2.1. Сбор информации о выпускниках					
2.2. Разработка СУБД					
2.3. Реклама возможностей СУБД на сайте АТиСО					
3. Разработка модельного закона «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда»					
3.1. Разработка проекта модельного закона					
3.2. Согласование проекта с заинтересованными ведомствами в РФ					

3.3. Согласование проекта с заинтересованными ведомствами в СНГ					
3.4. Обсуждение проекта модельного закона на сессии Межпарламентской ассамблеи стран СНГ и его принятие					
3.5. Перевод на английский язык модельного закона «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда» и распространение его в странах-партнерах					
4. Стратегии развития системы подготовки студентов в Башкирском филиале АТиСО					
4.1. Обеспечение соответствия квалификации выпускников требованиям современной экономики					
4.2. Консолидация ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы профессионального образования					
4.3. Мониторинг качества подготовки кадров					

Паспорт инициативы

- Цели и задачи инициативы.
- Основные фазы и результаты.

- Необходимые ресурсы и компетенции.
- Риски.
- Вовлеченные стороны.

Описание	Название	Стратегии развития системы подготовки студентов в Башкирском филиале АТиСО	Результаты (контрольные показатели и их целевые значения)	Общая цель инициативы	2016 Составить базу данных возможных потенциальных работодателей и базу практик для выпускников и студентов факультета	2017 Расширение сотрудничества с организациями, проведение мероприятий для этого	2018 Продолжение развития сотрудничества и предпрятий
	Описание	<i>Краткое описание (в чем суть инициативы)</i> Создана и успешно апробирована «диалоговая площадка: школа–колледж–вуз–работодатели». Созданный в вузе Ресурсный научно-образовательный центр ЮНЕСКО Республики Башкортостан позволил		- Целевой показатель 1	Значимость с представителями организаций	Значимость с представителями новых организаций	Значимость с представителями новых организаций
	- Целевой показатель 2	База данных потенциальных работодателей для выпускников и студентов факультета		Проведение совместных мероприятий	Проведение совместных мероприятий		

Описание	Описание	<p>установить тесную связь со школами, инициировать совместные с общеобразовательными и средними профессиональными учебными заведениями мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сформировать условия и механизмы обеспечения образовательного процесса квалифицированными педагогическими кадрами, в составе которых и представители органов власти, бизнес-структур, работодатели; - создать современную материально-техническую и учебно-методическую базы для подготовки кадров. При поддержке органов власти и бизнес-структур открыть лабораторию 		<p>- Целевой показатель 3</p>	<p>База данных мест возможного прохождения практики студентами факультета</p>	<p>Обсуждение возможных путей сотрудничества филиала вуза и организаций</p>	<p>Заключение договоров о сотрудничестве</p>
----------	-----------------	--	--	--------------------------------------	---	---	--

Описание	Описание	<p>«ЖКХ-технологий», где представлено самое современное оборудование по энергосбережению;</p> <p>- обеспечить мотивацию продолжения учебы и повышения квалификации на протяжении всей жизни как у студентов, так и населения республики в целом – через курсы повышения квалификации, реализацию программ дополнительной подготовки и переподготовки, проведение мастер-классов, тренингов и т. п.</p>				
	Цель	<p><i>Развернутое словесное описание цели, достигаемой в результате внедрения инициативы:</i></p> <p>- адаптировать модель производства в соответст-</p>	<p>Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели. Достижение каждого целевого показателя вносит вклад в общее достижение цели. Цели измеримы и достижимы</p> <p>Краткосрочные цели – знакомство с большим количеством представителей организаций, которые впоследствии смогут стать потенциальными работодателями для студентов и выпускников филиала.</p>			

Описание	Цель	<p>вии с интересами общества, экономическими возможностями и в согласии с окружающей средой;</p> <p>- разработать единую методику расчета тарифа на содержание жилого помещения для собственников многоквартирного дома по группам домов и по расчету нормативов потребления коммунальных услуг по электрической энергии на общедомовые нужды, по холодному и горячему водоснабжению на общедомовые нужды;</p> <p>- при непосредственном участии студентов вуза проводить социологические опросы жильцов многоквартирных до-</p>		<p>Среднесрочные цели – разрабатывать совместные исследовательские проекты по актуальным для работодателей темам. Студенческий проект «Молодежный ресурс – реформе ЖКХ» в рамках Всероссийского конкурса «Моя страна – моя Россия». При сотрудничестве с Общественным советом при Министерстве ЖКХ республики разработать Концепцию подготовки общественного ресурса для контроля сферы ЖКХ.</p> <p>Долгосрочные цели:</p> <p>а) заключение договоров о сотрудничестве с организациями, расширение возможного сотрудничества;</p> <p>б) привлечение работодателей к общественной аккредитации образовательных программ вуза;</p> <p>в) получение положительной оценки государством качества подготовки кадров (ежегодный мониторинг качества и наличие государственной аккредитации);</p> <p>г) получение поддержки вуза от депутатского корпуса, поскольку образовательный проект в сфере ЖКХ – своего рода площадка для разработки законодательских инициатив</p>
----------	-------------	--	--	---

Описание	Цель	<p>мов по качеству предоставляемых услуг, анализируются потребности в определенных специальностях;</p> <p>создать сайт Общественного совета и вести его сопровождение;</p> <p>- разрабатывать совместные исследовательские проекты по актуальным для работодателей темам. Проводить научно-практические форумы по заявкам Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан.</p> <p>Создать IT-кластер, который реализует дополнительные образовательные программы и элективные курсы для школьников, что будет</p>		
----------	-------------	--	--	--

		способствовать их ранней профессиональной ориентации				
Структура	Вовлеченные стороны	<p>Список организаций и органов, вовлеченных во внедрение инициативы</p> <p>Экспертная рабочая группа Общественного совета при Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан; Центр мониторинга Общественного совета при Министерстве жилищно-коммунального хозяйства Республики Башкортостан</p>	Мероприятия	<p>Список мероприятий в рамках инициативы, необходимых для достижения цели.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча с потенциальными участниками мероприятий – представителями организаций, представителями вузов, студентами. 2. Проведение семинаров, мастер-классов представителями работодателей. 3. Проведение научно-практических форумов. 4. Создать IT-класстер 	Законодательство	<p>Список законодательных актов, требующих изменения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Модельный закон «О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда». 2. Протоколы заседаний Ученого совета АТиСО. 3. Положение о практике студентов филиала. 4. Договоры о совместном сотрудничестве

	График	Ключевые даты внедрения инициативы (например, дата окончания каждого этапа) Мероприятие I – 2015, 2016, 2017 гг., мероприятие II – 2016, 2017 гг., мероприятие III – 2015, 2016, 2017 гг.	
Внедрение	Потребность в ресурсах	Финансовые ресурсы Оплата труда сотрудников организаций, участвующих в мероприятиях. Оплата студентам производственной практики на предприятиях. Организация мероприятий, конференций, публикация научных статей	Прочие (орг. изменения, гос. поддержка и т. п.) Поддержка спонсоров со стороны организаций, внебюджетные средства филиала
	Риски	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата труда представителя работодателя (мастер-классы, открытые лекции). 2. Несоответствие уровня студента необходимым требованиям (для прохождения практики, участия в мероприятиях). 3. Незаинтересованность студентов в мероприятиях. 4. Незаинтересованность работодателей в мероприятиях 	



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

**ВОРОНЕЖСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ ПРИКЛАДНОЙ МАТЕМАТИКИ,
ИНФОРМАТИКИ И МЕХАНИКИ**

ДОРОЖНАЯ КАРТА

**«РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ВЫСШИМИ
УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ РФ»**

Компоненты дорожной карты

**РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ВУЗАМИ
И РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РАМКАХ ПРОЕКТА ТЕМПУС ЕЗМ
«ОЦЕНКА КАЧЕСТВА СОТРУДНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЕ КАК МЕХАНИЗМ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ»**

Общее описание инициативы	Цели инициативы	Ожидаемые результаты и измеряемые показатели
В чем состоит инициатива (текущее положение дел) Обоснование реализации/существующие проблемы	Недостаточно много работодателей принимают участие в жизни университета. Поэтому задача заключается в расширении сотрудничества с работодателями	<ul style="list-style-type: none">• Увеличить число работодателей, вовлеченных в образовательный процесс, внедрить новые международные практики и увеличить их разнообразие.• Сотрудничество и совместные исследования позволят работодателям получить доступ к теоретическим знаниям в области исследований, экспертным знаниям и образовательным ресурсам, доступным в вузе, а

		преподавателям и студентам – расширить свои знания, найти им практическое применение и возможное развитие
--	--	---

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ

- Перечень мероприятий.
- Цели и задачи мероприятий.
- Перечень этапов каждого мероприятия.
- Необходимые ресурсы и компетенции, механизм ресурсного обеспечения

Мероприятие I

Наименование мероприятия: Чтение лекций и проведение мастер-классов работодателями перед студентами	
Цель: Знакомство работодателей с образовательным процессом, студентами. Перед студентами открываются новые возможности в получении знаний и приобретения практических навыков	
Необходимые ресурсы и компетенции: человеческий ресурс (группа представителей работодателей, проводящих лекции и мастер-классы и группы студентов, их посещающих), научные и образовательные компетенции представителей работодателей	
Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
Премии/зарплаты представителям работодателей, проводящим мастер-классы и открытые лекции	Заинтересованность представителей работодателей в проведении лекций; личные связи и контакты; договоры возмездного оказания услуг; контракты с представителями работодателей; выделение представителям работодателей часов в нагрузке, предусмотренной учебным планом
Набор студентов для прослушивания лекций и посещения мастер-классов	Проведение научно-исследовательских семинаров в ходе открытых лекций, которые присутствуют в учебном плане магистров

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ МЕРОПРИЯТИЯ

Наименование этапа	Формат	Ожидаемый результат/измеримые показатели	Вовлеченное ведомство/участники	Сроки	Необходимая документация	Лучшие европейские практики, использованные на этапе
1.1. Обсуждение с работодателем	Личные контакты: телефон, skype, e-mail	Согласие работодателей в проведении мастер-классов и чтении лекций	Декан факультета ПММ, лица, вовлеченные в международный проект ЕЗМ, представители работодателей	2014-2016 гг.	Договор о сотрудничестве между предприятиями и факультетом, личные договоренности	Разнообразные пути для сотрудничества между работодателями и вузом Заключение договоров о сотрудничестве
1.2. Проведение мастер-классов и лекций	Занятия в вузе, общение по e-mail	Повышение уровня знаний студентов в практических областях,	Представители работодателей, студенты факультета ПММ	2015 - 2016 гг.	Конспекты лекций студентов, презентации мастер-классов	Разнообразные пути для сотрудничества между работодателями и вузом

		которые затрагиваются на лекциях				
1.3. Заинтересованность работодателей в продолжении проведения лекций и ином сотрудничестве с факультетом	Чтение лекций, проведение мастер-классов, индивидуальная работа со студентами	Продолжение проведения мастер-классов и лекций. Индивидуальная работа со студентами – приглашение студентов на практику, совместная работа студента и представителя работодателя над дипломом	Представители работодателей, студенты факультета ПММ, лица, ответственные на прохождение практики студентами, научные руководители студентов	2015-2016 гг.	Конспекты лекций студентов, презентации мастер-классов, совместные статьи, отчеты и дневники по практике	Написание совместного диплома Предложения студентам мест для прохождения практики

Основные риски (по каждому мероприятию)
*Характеристика рисков, их последствия,
 стратегия управления рисками и меры реагирования*

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
Оплата труда представителя работодателя. <i>Риск: стратегический</i>	Вполне вероятные	Принять риск	Заключение договоров возмездного оказания услуг. Проведение мастер-классов и лекций надобровольной основе	Декан факультета ПММ
Несоответствие уровня студента нужным требованиям. <i>Риск: операционный</i>	Возможные	Принять риск	Выбор другого студента. Самостоятельное обучение студента до необходимого уровня	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете

Нормативно-правовое обеспечение

Нормативно-правовой документ	Цель внесения изменений	Ответственное ведомство и исполнители	Участники согласования	Сроки разработки и применения
Протоколы факультета о мероприятии, годовой отчет	Новое мероприятие, новые пути сотрудничества с работодателями	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ, представители работодателей	2016 г.
Положение о практике на факультете	Расширение возможностей студентов	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ, представители работодателей	2016 г.

Мероприятие II

Наименование мероприятия: «2 дня инноваций»
Цель: Соревнование между студентами, получение новых знаний и навыков

Необходимые ресурсы и компетенции: Человеческий ресурс (представители работодателей, организующих тематику круглых столов, команды студентов), студенты, участвующие в мероприятии, должны быть компетентны в области рассматриваемых исследований	
Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
Оплата представителям работодателей, организующих тематику круглых столов	Заинтересованность представителей работодателей в проведении лекций, личные связи и контакты, договоры возмездного оказания услуг, контракты с представителями работодателей
Проведение мероприятия на занятии студентов	Студенты присутствуют на занятиях. Заинтересованность студентов в получении новых знаний и умений

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ МЕРОПРИЯТИЯ

Наименование этапа	Формат	Ожидаемый результат/измеримые показатели	Вовлеченное ведомство/участники	Сроки	Необходимая документация	Лучшие европейские практики, использованные на этапе
2.1. Обсуждение возможного участия с представителями	Личные контакты: телефон, skype, e-mail	Согласие работодателей в участии в мероприятии «2	Декан факультета ПММ, лица, вовлеченные в между-	2015-2017 гг.	Протоколы заседаний	Разнообразные пути для сотрудничества между

организаций, потенциальных работодателей выпускников вузов и студентов		дня инноваций», подготовка представителями работодателей тем для круглых столов (соревнований студентов)	народный проект ЕЗМ, представители работодателей			работодателями и вузом. Заключение договоров о сотрудничестве
2.2. Проведение мероприятия «2 дня инноваций»	Круглые столы с привлечением работодателей, преподавателей и студентов	Проведение мероприятия «2 дня инноваций», получение студентами новых знаний, практических умений и навыков в решении практи-	Декан факультета ПММ, лица, вовлеченные в международный проект ЕЗМ, представители работодателей, желающие	2016, 2017 гг.	План и программа мероприятия	Мероприятие «Неделя инноваций»

		ческих задач, расширение кругозора студентов				
2.3. Итоги мероприятия	Обсуждение с представителями работодателей	Выбор наиболее успешных студентов с предложением места для прохождения практики на предприятии, участвующем в мероприятии; грамоты и дипломы лучшим командам и студентам	Декан факультета ПММ, лица, вовлеченные в международный проект ЕЗМ, представители работодателей	2016, 2017 гг.	Протокол заседания	Мероприятие «Неделя инноваций»

Основные риски (по каждому мероприятию)

Характеристика рисков, их последствия,

стратегия управления рисками и меры реагирования

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
Незаинтересованность студентов в мероприятии. <i>Риск: операционный</i>	Маловероятные	Принять риск	Проведение семинаров со студентами, рассказ о данном мероприятии и обсуждение его важности	Лица, вовлеченные в международный проект
Незаинтересованность работодателей в мероприятии. <i>Риск: операционный</i>	Маловероятные	Принять риск	Срочное обсуждение данного мероприятия и его важности с представителями других работодателей	Лица, вовлеченные в международный проект
Сложность тематики круглого стола. <i>Риск: стратегический</i>	Возможные	Принять риск	Перерыв в мероприятии и изменение тематики круглого стола	Представители работодателей, представители вуза

Нормативно-правовое обеспечение

Нормативно-правовой документ	Цель внесения изменений	Ответственное ведомство и исполнители	Участники согласования	Сроки разработки и применения
Протоколы факультета о мероприятии, годовой отчет	Новое мероприятие, новые пути сотрудничества с работодателями	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете, представители работодателей	2016 г.
Положение о практике на факультете	Расширение возможностей студентов	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете, представители работодателей	2016 г.

Мероприятие III

Наименование мероприятия: Научно-техническая конференция «Актуальные проблемы математики, информатики и механики», проводимая факультетом Прикладной математики, информатики и механики

Цель: Пленарные заседания, научная работа и обсуждения ее результатов в восьми секциях. (Дифференциальные уравнения и их приложения; Механика деформируемого твердого тела; Механика жидкости и газа; Математическое моделирование и вычислительный эксперимент; Компьютерное моделирование, информационные технологии и системы; Системный анализ и современные задачи управления; Математическое и программное обеспечение ЭВМ, программирование; Проблемы теоретической информатики; Проблемы преподавания математики, информатики в высшей и средней школе)	
Необходимые ресурсы и компетенции: Человеческий ресурс (преподаватели, научные сотрудники, студенты, представители работодателей)	
Ресурсное обеспечение	Механизм ресурсного обеспечения
Организация работы конференции	Внебюджетные средства факультета ПММ, спонсорство со стороны организаций
Обсуждения и научные дискуссии	Заинтересованность преподавателей, научных сотрудников, студентов представителей работодателей в расширении своих знаний и получении новых знаний и умений

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ МЕРОПРИЯТИЯ

Наименование этапа	Формат	Ожидаемый результат/измеримые показатели	Вовлеченное ведомство/участники	Сроки	Необходимая документация	Лучшие европейские практики, использованные на этапе
3.1. Обсужде-	Личные контак-	Согласие ра-	Д е к а н факульт-	2015-2016 гг.	Письма	Разнообраз-

<p>ние с работодателями и другими вузами возможных участников конференции «Актуальные проблемы математики, информатики и механики»</p>	<p>ты: телефон, skype, e-mail</p>	<p>ботодателей, преподавателей, студентов и других категорий граждан в участии в конференции и подаче заявок на участие и научных статей</p>	<p>тета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ, другие сотрудники факультета</p>			<p>ные пути для сотрудничества между работодателями и вузом</p>
<p>3.2. Проведение конференции – встреча ее участников: преподавателей, научных</p>	<p>Круглые столы с привлечением работодателей, преподавателей и студентов</p>	<p>Проведение конференции «Актуальные проблемы математики, информатики и механики»,</p>	<p>Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете</p>	<p>2015, 2016 гг.</p>	<p>План и программа мероприятия</p>	<p>Круглые столы, метод мозгового штурма</p>

<p>сотрудников, студентов и представителей организаций, работа конференции</p>		<p>получение преподавателями и студентами новых знаний, практических умений и навыков в решении практических задач, расширение кругозора студентов</p>	<p>ПММ, другие сотрудники факультета, участники данного мероприятия, все желающие</p>			
<p>3.3. Итоги мероприятия</p>	<p>Обсуждение научных тематик со всеми заинтересованными участниками мероприятия</p>	<p>Новые пути сотрудничества, выбор студентов для получения практических навыков по своей</p>	<p>Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ,</p>	<p>2015, 2016 гг.</p>	<p>Протокол заседания</p>	<p>Круглые столы</p>

		теоретической работе, выделение наилучшего участника в каждой секции и награждение его грамотой факультета	руководители секций, участники данного мероприятия, все желающие			
--	--	--	--	--	--	--

Основные риски (по каждому мероприятию)
*Характеристика рисков, их последствия,
 стратегия управления рисками и меры реагирования*

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный)	Вероятность (маловероятные, возможные, вполне вероятные)	Стратегия (принять риск, противодействовать риску)	План реагирования	Ответственный
Незаинтересованность студентов в мероприятии. <i>Риск: операционный</i>	Маловероятные	Принять риск	Проведение семинаров со студентами, рассказ о данном мероприятии и обсуждение	Уполномоченное лицо по международной деятельности на

			его важности	факультете, научные руководители студентов
Незаинтересованность работодателей в мероприятии. <i>Риск:</i> операционный	Маловероятные	Принять риск	Срочное обсуждение данного мероприятия и его важности с представителями организаций	Лица, вовлеченные в международный проект
Сложность научных докладов. <i>Риск:</i> стратегический	Возможные	Принять риск	Более подробное обсуждение результатов докладов	Руководители секций

Нормативно-правовое обеспечение

Нормативно-правовой документ	Цель внесения изменений	Ответственное ведомство и исполнители	Участники согласования	Сроки разработки и применения
Протоколы факультета о мероприятии, годовой отчет	Мероприятие, возможное сотрудничество с работодателями	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ, представители работодателей	2016 г.

Договоры о совместном сотрудничестве	Составление новых договоров о сотрудничестве	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ	Декан факультета ПММ, уполномоченное лицо по международной деятельности на факультете ПММ, представители работодателей	2016, 2017 гг.
--------------------------------------	--	---	--	----------------

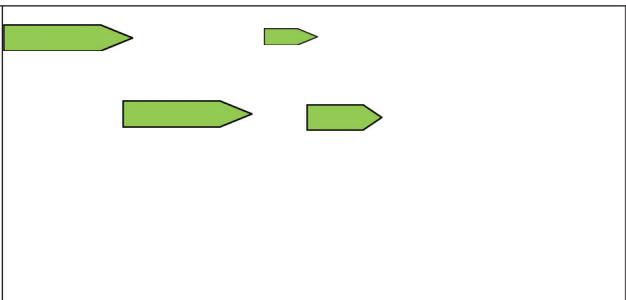
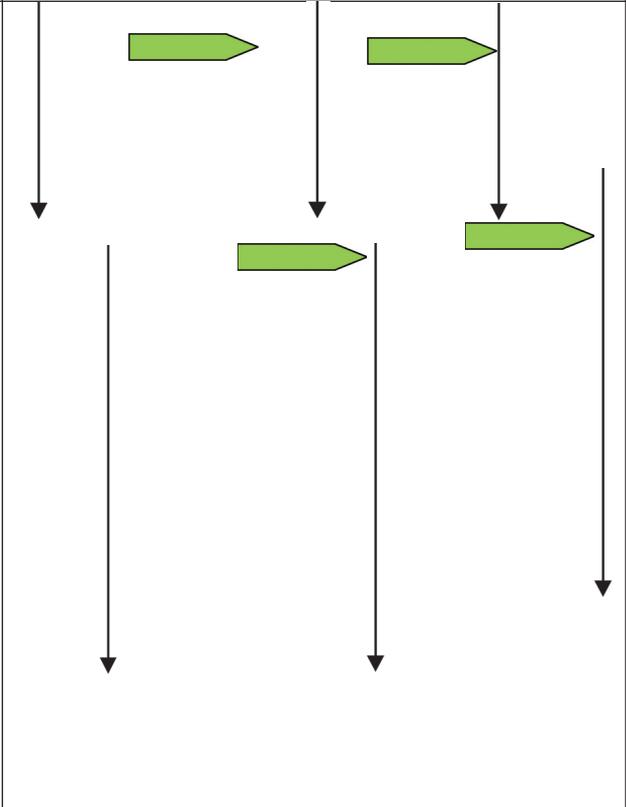
ГРАФИК ВНЕДРЕНИЯ

Какой график осуществления мероприятий

- основные контрольные точки

График мероприятий

Мероприятие	2016	2017	2018	2019	2020
1. Чтение лекций и проведение мастер-классов работодателями перед студентами 1.1. Обсуждение с работодателями. 1.2. Проведение мастер-классов и лекций. 1.3. Заинтересованность работодателей в продолжении проведения лекций и ином сотрудничестве с факультетом		 			
	↓	↓	↓		

<p>2. «2 дня инноваций» 2.1. Обсуждение с работодателями. 2.2. Проведение мероприятия «2 дня инноваций». 2.3. Итоги мероприятия</p>	
<p>3. Научно-техническая конференция «Актуальные проблемы математики, информатики и механики» 3.1. Обсуждение с работодателями и другими вузами возможных участников конференции. 3.2. Проведение конференции – встреча ее участников: преподавателей, научных сотрудников, студентов и представителей организаций, работа конференции. 3.3. Итоги мероприятия</p>	

Паспорт инициативы

- Цели и задачи инициативы.
- Основные фазы и результаты.
- Необходимые ресурсы и компетенции.
- Риски.
- Вовлеченные стороны.

Описание	Название	Расширение возможного сотрудничества между преподавателями и студентами вузов и представителями работодателей	Результаты (контр-рольные показатели и их целевые значения)	Общая цель инициативы	2016 Составить базу возможных потенциальных работодателей и базу практик для выпускников и студентов факультета	2017 Расширение сотрудничества с организациями, проведение мероприятий для этого	2018 Продолжение развития сотрудничества вуза и предприятий
	Описание	<i>Краткое описание (в чем суть инициативы)</i> Для расширения возможного сотрудничества с работодателями необходимо проводить различного рода мероприятия, в качестве которых выбраны: чтение лекций, проведение мастер-классов, проведение мероприятия «2 дня инноваций» и научно-техни-		- Целевой показатель 1	Значимость с представителями организаций	Значимость с представителями новых организаций	Значимость с представителями новых организаций
				- Целевой показатель 2	База данных потенциальных работодателей для выпускников и студентов факультета	Проведение совместных мероприятий	Проведение совместных мероприятий

Описание		ческой конференции «Актуальные проблемы математики, информатики и механики» на факультете прикладной математики, информатики и механики Воронежского государственного университета		- Целевой показатель 3	База данных мест возможного прохождения практики студентами факультета	Обсуждение возможных путей сотрудничества вуза – факультета ПММ и организаций	Заключение договоров о сотрудничестве
	Цель	<i>Развернутое словесное описание цели, достигаемой в результате внедрения инициативы</i> Необходимо увеличить число работодателей, вовлеченных в образовательный процесс, внедрить новые международные практики и увеличить их разнообразие. Сотрудничество и совместные исследования позволят работодателям получить доступ к теоретическим		Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные цели. Достижение каждого целевого показателя вносит вклад в общее достижение цели. Цели измеримы и достижимы. Краткосрочные цели – знакомство с большим количеством представителей организаций, которые впоследствии смогут стать потенциальными работодателями для студентов и выпускников факультета. Среднесрочные цели – совместное проведение мероприятий и осуждение результатов. Долгосрочные цели – заключение договоров о сотрудничестве с организациями, расширение возможного сотрудничества			

Описание	Цель	знания в области исследований, экспертным знаниям и образовательным ресурсам, доступным в вузе, а преподавателям и студентам – расширить свои знания, найти им практическое применение и возможное развитие					
	Структура	Вовлеченные стороны	<p>Список организаций и органов, вовлеченных во внедрение инициативы</p> <p>Воронежский государственный университет – факультет прикладной математики, информатики и механики, администрация вуза, представители организаций – ОАО Концерн «Созвездие», ООО «РекСофт», Релэкс, Дата Арт, Ассо-</p>	Мероприятия	<p>Список мероприятий в рамках инициативы, необходимых для достижения цели.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Встреча с потенциальными участниками мероприятий – представителями организаций, представителями вузов, студентами. 2. Проведение семинаров, мастер-классов представителями работодателей. 3. Проведение мероприятия «2 дня инноваций». 4. Проведение научно-технической конференции «Актуальные пробле- 	Законодательство	<p>Список законодательных актов, требующих изменения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Протоколы факультета прикладной математики, информатики и механики о мероприятиях. 2. Годовой отчет

Структура		циация пред- п р и я т и й информаци- онно-комму- никационных технологий Воронежс- кой области, вузы страны, студенты раз- личных вузов		мы математики, информатики и механики»	работы факультета и отделе- льных кафедр факультета. 3. Поло- жение о прак- тике на факультете ПММ. 4. Дого- воры о совме- стном сотру- дничестве
	Внедрение	График	Ключевые даты внедрения инициативы (например, дата окончания каждого этапа) Мероприятие I – 2015, 2016, 2017 гг., мероприятие II – 2016, 2017 гг., мероприятие III – 2015, 2016, 2017 гг.		
Потребность в ресурсах		Финансовые ресурсы Оплата труда сотрудников организаций, участвующих в мероприятиях. Оплата студентам на практике. Организация мероприятий, конференции, печать научных статей	Прочие (орг. изменения, гос. поддержка и т. п.) Поддержка спонсоров со стороны организаций, внебюджетные средства факультета		
Риски		1. Оплата труда представителя работодателя (мастер-классы, открытые лекции). 2. Несоответствие уровня студента нужным требованиям (для прохождения практики, участия в мероприятиях). 3. Незаинтересованность студентов в мероприятиях (дне инноваций, конференции ПММ). 4. Незаинтересованность работодателей в мероприятиях (дне инноваций, конференции ПММ). 5. Сложность тематики круглого стола (на мероприятии «2 дня инноваций»). 6. Сложность научных докладов (на конференции «Актуальные проблемы математики, информатики и механики»)			

ФАКУЛЬТЕТ КОМПЬЮТЕРНЫХ НАУК

РАЗВИТИЕ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ ВЫСШИМИ УЧЕБНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ И РАБОТОДАТЕЛЯМИ РФ

Текущее положение дел обоснование реализации/существующие проблемы	Главная задача	Ожидаемые результаты и контрольные показатели
<p>Формирование профессиональных компетенций требует устойчивых связей и сотрудничества между вузами и предприятиями (как местом будущего трудоустройства выпускников).</p> <p>С одной стороны, в настоящее время работодатели не в полной мере осознают и используют ценность сотрудничества с вузами, а с другой стороны, организация учебного процесса в российских университетах страдает от нехватки такого взаимодействия</p>	<p>Создание устойчивого механизма взаимодействия между вузами и предприятиями в рамках региональной образовательной экосистемы будет способствовать формированию профессиональных компетенций, требуемых всеми заинтересованными сторонами, действующими в рамках современной экономики и общественных отношений</p>	<ul style="list-style-type: none">• Новые формы сотрудничества между вузами и предприятиями.• Соглашения между вузами и предприятиями, направленными на формирование профессиональных компетенций будущих выпускников.• Новые образовательные центры (в том числе корпоративные), профессиональные образовательные программы и учебные материалы

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ

Описание мероприятий, нацеленных на достижение целей инициативы

Мероприятие I

Наименование мероприятия: Развитие форм включения работодателей в образовательный процесс и разработку учебных планов

Цель: Лучшее понимание заинтересованными сторонами образовательного процесса в вузах интересов и проблем друг друга и формирование обратной связи от реального сектора экономики в учебный процесс	
Необходимые ресурсы и компетенции	
Ресурсы	Меры по обеспечению требуемыми ресурсами
Информационные и интеллектуальные ресурсы	Веб-платформа для информационной поддержки мероприятий
Планирование основных образовательных программ	Разработка учебных планов, рабочих программ дисциплин, программ практик для корпоративных учебных центров и отдельных учебных программ профессиональной подготовки студентов
Планирование материальной, технической и информационной поддержки	Разработка веб-платформы для информационной поддержки мероприятий, проводимых в том числе в рамках данной инициативы. Развитие материально-технической базы для формирования и функционирования учебных центров и корпоративных программ профессиональной подготовки
Планирование мероприятий по управлению персоналом	Повышение квалификации преподавателей факультета путем привлечения их к проведению занятий в профессиональных учебных центрах и корпоративных программах
Оценка качества подготовки	Регулярный мониторинг потребностей реального сектора экономики; выявление несоответствий между потребностями реального сектора и содержанием образовательных программ; поиск путей устранения выявленных несоответствий

Оценка эффективности использования ресурсов	Отслеживание реального ресурсного обеспечения корпоративных учебных центров и образовательных программ на факультете компьютерных наук
---	--

Этапы мероприятия I	
1.1. Чтение лекций профессионалами из IT-индустрии	
 <i>Формат</i>	Лекции (семинары)
 <i>Сроки</i>	Без ограничений в течение всего периода реализации инициативы
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Лучшее понимание студентами и преподавателями запросов, проблем и практик в реальной профессиональной сфере. Количество проведенных лекций (семинаров) и студентов, вовлеченных в мероприятие
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Приглашенные лекторы из IT-индустрии. Студенты и преподаватели университета
 <i>Необходимая документация</i>	Программы/материалы лекций, презентации
 <i>Ответственный</i>	Декан и/или назначенный им сотрудник факультета
1.2. Создание корпоративных учебных центров, разработка и реализация профессиональных программ для заинтересованных студентов университета	
 <i>Формат</i>	Лекции, лабораторные и практические занятия
 <i>Сроки</i>	В течение всего периода реализации инициативы
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Развитие специальных профессиональных компетенций, требуемых для конкретных IT-компаний. Коли-

	чество студентов, успешно прошедших обучение либо трудоустроенных в заинтересованных IT-компаниях
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, преподаватели факультета, специалисты IT-компаний
 <i>Необходимая документация</i>	Декан
 <i>Ответственный</i>	Учебные планы, программы курсов, учебные материалы
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Concept Lab (Finland)
1.3. Предложение тем для исследования и проектов для учебных и производственных практик из реальных задач в сфере IT-индустрии	
 <i>Формат</i>	Темы и описания проектов
 <i>Сроки</i>	В течение всего периода реализации инициативы
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Лучшее понимание студентами и преподавателями запросов, проблем и практик в реальной профессиональной сфере. Количество выполненных и/или защищенных проектов, курсовых работы, выпускных квалификационных работ
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, преподаватели факультета, представители IT-компаний
 <i>Необходимая документация</i>	Отчеты по практикам, протоколы защит практик и ГЭК
 <i>Ответственный</i>	Заместитель декана, заведующие кафедрами, кураторы образовательных программ

 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Concept Lab (Finland), Team Academy (Finland)</p>
--	--

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения</p>	<p>Стратегия (принять риск, противодействовать риску в таком случае указываются меры противодействия)</p>	<p>План реагирования</p>	<p>Ответственные</p>
<p>Слабая заинтересованность студентов в повышении своих профессиональных компетенций. <i>Риск:</i> - стратегический; - вероятный</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Информационные мероприятия со студентами, стипендиальная поддержка со стороны компаний</p>	<p>Декан, заведующие кафедрами</p>
<p>Слабая заинтересованность работодателей в сотрудничестве с вузами. <i>Риск:</i> - стратегический; - небольшой</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Встречи и беседы с работодателями, привлечение их к участию в факультетских мероприятиях (участники или спонсоры)</p>	<p>Декан, заведующие кафедрами</p>
<p>Организационные проблемы на административном уровне вуза. <i>Риск:</i> - операционный; - существенный</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Урегулирование проблем на административном уровне</p>	<p>Декан, заместители декана</p>

Мероприятие II

Наименование мероприятия: Создание сети студентов, преподавателей, выпускников и работодателей	
Цель: Совершенствование системы организации практик и трудоустройства студентов и выпускников	
Необходимые ресурсы и компетенции	
Ресурсы	Меры по обеспечению требуемыми ресурсами
Информационные и интеллектуальные ресурсы	Веб-портал трудоустройства в системе «студент–преподаватель–работодатель»
Планирование основных образовательных программ	Разработка программ практик студентов
Планирование материальной, технической и информационной поддержки	Разработка веб-платформы для информационной поддержки мероприятий, проводимых в том числе в рамках данной инициативы. Развитие материально-технической базы для формирования и функционирования учебных центров и корпоративных программ профессиональной подготовки
Планирование мероприятий по управлению персоналом	Повышение квалификации преподавателей факультета путем привлечения их к проведению занятий в профессиональных учебных центрах и корпоративных программах
Оценка качества подготовки	Регулярный мониторинг потребностей реального сектора экономики; выявление несоответствий между потребностями реального сектора и содержанием образовательных программ; поиск путей устранения выявленных несоответствий

Оценка эффективности использования ресурсов	Отслеживание реального ресурсного обеспечения корпоративных учебных центров и образовательных программ на факультете компьютерных наук
---	--

Этапы мероприятия II	
2.1. Разработка портала трудоустройства в системе «студент–преподаватель–работодатель»	
 <i>Формат</i>	Разработка программного обеспечения
 <i>Сроки</i>	Первый год – альфа и бета версии портала, второй год – полнофункциональный портал
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Веб-портал для трудоустройства студентов. • Студенты и преподаватели и работодатели. • Количество студентов прошедших практику через портал, количество трудоустроенных студентов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, преподаватели, сотрудники службы трудоустройства выпускников университета и работодатели. Количество трудоустроенных студентов
 <i>Необходимая документация</i>	Техническое задание на разработку
 <i>Ответственный</i>	Заместитель декана факультета, руководитель IT-подразделения факультета (университета)
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Web-portal jobstep.net (Finland), FOEG (Girona)
2.2. Создание сети выпускников и работодателей	
 <i>Формат</i>	Проведение мероприятий

 <p><i>Сроки</i></p>	<p>Начало формирования сети – первый год. Существенное расширение сети – начиная с момента введения в действие портала трудоустройства в системе «студент–преподаватель–работодатель»</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>Факультетская сеть (клуб) выпускников и работодателей. Количество профилей зарегистрированных в сети выпускников и работодателей</p>
 <p><i>Вовлеченное ведомство/участники</i></p>	<p>Студенты, выпускники, преподаватели и работодатели</p>
 <p><i>Необходимая документация</i></p>	<p>План создания и стратегия развития сети. Планы мероприятий с участием выпускников и работодателей</p>
 <p><i>Ответственный</i></p>	<p>Декан, заместители декана, заведующие кафедр</p>
 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>Booster (CUAS), FOEG (Girona)</p>
<p>1.3. Предложение тем для исследования и проектов для учебных и производственных практик из реальных задач в сфере IT-индустрии</p>	
 <p><i>Формат</i></p>	<p>Темы и описания проектов</p>
 <p><i>Сроки</i></p>	<p>В течение всего периода реализации инициативы</p>
 <p><i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i></p>	<p>Лучшее понимание студентами и преподавателями запросов, проблем и практик в реальной профессиональной сфере. Количество выполненных и/или защищенных проектов, курсовых работы, выпускных квалификационных работ</p>

 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, преподаватели факультета, представители IT-компаний
 <i>Необходимая документация</i>	Отчеты по практикам, протоколы защит практик и ГЭЖ
 <i>Ответственный</i>	Заместитель декана, заведующие кафедрами, кураторы образовательных программ
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Concept Lab (Finland), Team Academy (Finland)

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения	Стратегия (принять риск, противодействовать риску в таком случае указываются меры противодействия)	План реагирования	Ответственные
Недостаточное участие выпускников и работодателей в мероприятиях сети. <i>Риск:</i> - стратегический; - вероятный	Противодействовать риску	Проработка расписания мероприятий, более интенсивное взаимодействие с выпускниками и работодателями	Декан, заведующие кафедрами
Организационные и технические проблемы в разработке	Противодействовать риску	Постоянный мониторинг процесса разработки	Декан, руководитель

портала трудоустройства. <i>Риск:</i> - операционный; - существенный		портала, оперативное решение организационных и технических проблем	IT-службы факультета (университета)
Организационные проблемы на административном уровне вуза. <i>Риск:</i> - операционный; - существенный	Противодействовать риску	Урегулирование проблем на административном уровне	Декан, заместители декана

Мероприятие III

Наименование мероприятия: Внедрение элементов обучения технологического предпринимательства в образовательные программы	
Цель: Развитие разнообразных форм самозанятости (предпринимательство, фриланс и т. п.) в трудовой деятельности	
Необходимые ресурсы и компетенции	
Ресурсы	Меры по обеспечению требуемыми ресурсами
Информационные и интеллектуальные ресурсы	Создание и поддержка раздела на факультетском веб-сайте, посвященном инновационной деятельности студентов и сотрудников факультета
Планирование основных образовательных программ	Разработка программ практик
Планирование материальной, технической и информационной поддержки	Разработка веб-платформы для информационной поддержки мероприятий, проводимых в том числе в рамках данной инициативы. Развитие материально-технической базы для формирования и функционирования учебных центров и корпоративных программ профессиональной подготовки

Планирование мероприятий по управлению персоналом	Повышение квалификации преподавателей факультета путем привлечения их к проведению занятий в профессиональных учебных центрах и корпоративных программах
Оценка качества подготовки	Регулярный мониторинг потребностей реального сектора экономики; выявление несоответствий между потребностями реального сектора и содержанием образовательных программ; поиск путей устранения выявленных несоответствий
Оценка эффективности использования ресурсов	Отслеживание реального ресурсного обеспечения корпоративных учебных центров и образовательных программ на факультете компьютерных наук

Этапы мероприятия III

3.1. Стимулирование проектно-ориентированных подходов в профессиональном обучении

 <i>Формат</i>	Академический (практики), участие в специальных событиях: конкурсах инновационных проектов, программах поддержки инноваций и т. п.
 <i>Сроки</i>	В течение всего периода реализации инициативы
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Базовые навыки студентов по разработке и управлению проектами
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, преподаватели, сотрудники служб поддержки инновационной деятельности в вузах, региональные и федеральные организации и фонды по поддержке инновационной деятельности.

	Количество студентов, участвующих в специальных событиях. Количество проектов студентов, получивших грантовую поддержку для развития инновационных проектов
 <i>Необходимая документация</i>	Программы практик. Календарь специальных событий
 <i>Ответственный</i>	Декан или заместитель декана факультета, заведующие кафедрами
 <i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i>	Concept Lab (Finland), Team Academy (Finland)
3.2. Проведение лекций, семинаров и т. п. для студентов, посвященных предпринимательству и инновационной деятельности	
 <i>Формат</i>	Академический (лекции, семинары, кейсы, практики, тренинги)
 <i>Сроки</i>	В течение всего периода реализации инициативы
 <i>Ожидаемый результат/измеримые показатели</i>	Информированность и готовность студентов заниматься технологическим предпринимательством. Количество студенческих инновационных проектов
 <i>Вовлеченное ведомство/участники</i>	Студенты, предприниматели, сотрудники служб поддержки инновационной деятельности в вузах, региональные и федеральные организации и фонды по поддержке инновационной деятельности
 <i>Необходимая документация</i>	План (расписание) лекций, семинаров и т. п.
 <i>Ответственный</i>	Декан или заместитель декана

 <p><i>Лучшие европейские практики, использованные на этапе</i></p>	<p>FOEG (Girona), Team Academy (Finland)</p>
--	--

Основные риски

Характеристика рисков, их последствия, стратегия управления рисками и меры реагирования

<p>Описание риска, группа риска (стратегический или операционный), вероятность возникновения</p>	<p>Стратегия (принять риск, противодействовать риску в таком случае указываются меры противодействия)</p>	<p>План реагирования</p>	<p>Ответственные</p>
<p>Слабая заинтересованность студентов в участии в мероприятиях. <i>Риск:</i> - стратегический; - вероятный</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Информационные встречи со студентами</p>	<p>Декан или заместитель декана, заведующие кафедр</p>
<p>Слабая заинтересованность работодателей в сотрудничестве. <i>Риск:</i> - стратегический; - вероятный</p>	<p>Противодействовать риску</p>	<p>Более интенсивное взаимодействие с работодателями</p>	<p>Декан</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ

ИНИЦИАТИВА АТИСО № 3

**«РАЗРАБОТКА МОДЕЛЬНОГО ЗАКОНА
«О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ
РЫНКА ТРУДА»**

**Межпарламентская ассамблея государств – участников
Содружества Независимых Государств**



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ИНИЦИАТИВА АТнСО № 3

**«РАЗРАБОТКА МОДЕЛЬНОГО ЗАКОНА
«О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ
РЫНКА ТРУДА»**

**Межпарламентская ассамблея государств – участников
Содружества Независимых Государств**

МОДЕЛЬНЫЙ ЗАКОН

«О подготовке кадров с учетом потребностей рынка труда»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Цели и сфера применения модельного закона

Настоящий Закон устанавливает общие начала правового регулирования отношений, возникающих в процессе взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда, в целях:

- объединения усилий субъектов регулирования отношений в системе профессионального образования и субъектов регулирования отношений на рынке труда для выявления реальных текущих и перспективных потребностей рынка труда в специалистах в соответствии с прогнозами социально-экономического развития государств – участников СНГ;

- создания и обеспечения функционирования совместных, постоянно действующих механизмов системы подготовки кадров для государств – участников СНГ;

- формирования предложений для осуществления общих принципов единой для государств – участников СНГ государственной политики в области подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров, востребованных инновационной экономикой;

- обеспечения участия работодателей в определении потребностей в трудовых ресурсах, повышении качества профессионального образования, обновлении его содержания, с учетом дополнительных прогнозируемых потребностей рынка труда государств – участников СНГ, организации учебно-методической и научно-методической деятельности;

- укрепления и развития финансового обеспечения и материально-технической базы образовательных организаций (учреждений) профессионального образования.

Статья 2. Основные понятия

Для целей настоящего Закона применяются следующие основные понятия:

- *аттестация обучающихся (выпускников)* – процедура оценки педагогическим работником или специально созданной комиссией степени освоения обучающимися отдельной части учебного предмета (текущая аттестация); всего объема учебного курса, предмета, дисциплины, модуля, образовательной программы (фазовая аттестация); достигнутого выпускником уровня квалификации и профессиональной компетенции по завершении обучения (выходная квалификационная аттестация);

- *квалификация* – отражаемые в документе об образовании вид и степень профессиональной подготовленности выпускника к выполнению профессиональной деятельности или продолжению образования;

- *многоканальное финансирование* – использование средств бюджетов разных уровней, средств работодателей, внебюджетных источников;

- *образовательный стандарт* – нормативный акт, содержащий совокупность требований, обязательных при реализации образовательных программ общего, начального (профессионального), среднего (профессионального), высшего профессионального образования образовательными организациями (учреждениями). Образовательный стандарт является основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования;

- *объединение работодателей* – форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц);

- *практика (учебная и производственная)* – вид (форма) учебной деятельности, направленной на формирование и развитие умений, профессиональных навыков, знаний и профессиональной компетентности в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

- *профессиональная информация* – система мер по ознакомлению вступающих в трудовую деятельность с характером работ по основным профессиям, перспективами развития различных видов деятельности, условиями и оплатой труда, ситуацией на рынке труда, возможностями получения профессиональной подготовки в учебных заведениях и центрах подготовки персонала;

- *профессиональная консультация* – оказание помощи в выборе профессии или предоставление заинтересованным в этом лицам соответствующей информации для решения ими самостоятельно данной проблемы;

- *профессиональное образование* – вид образования, направленный на приобретение обучающимися в процессе освоения профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и профессиональной компетентности заданного уровня и объема, позволяющих вести трудовую деятельность в определенной профессиональной сфере;

- *профессиональное обучение* – процесс передачи и восприятия обучающимися специальной учебной информации, направленной на освоение ими знаний и умений, достижение заданного уровня квалификации и профессиональной компетентности, необходимых для осуществления трудовых операций в рамках рабочей профессии, для выполнения определенных трудовых функций, вида трудовой деятельности по определенной специальности, профессии;

- *профессиональный стандарт* – нормативный акт, раскрывающий содержание профессиональной деятельности в рамках определенного ее вида, излагающий требования к квалификации работника, необходимые для выполнения конкретных видов трудовой деятельности;

- *рынок труда* – действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателями и потенциальными работниками по обмену квалификации, знаний, умений, способностей, профессиональной компетентности на заработную плату;

- *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;

- *частно-государственное партнерство в системе профессионального образования и рынка труда* – система взаимоотношений между работодателями, их объединениями, учебными организациями начального (профессионального), среднего (профессионального), высшего и послевузовского (последипломного) профессионального образования и их объединениями, органами государственной власти, сторонами социального партнерства и другими заинтересованными государственно-общественными объединениями и общественными организациями.

Статья 3. Государственная политика в области подготовки кадров с учетом потребностей рынка труда

Государства-участники, входящие в общеобразовательное пространство СНГ, принимают необходимые организационно-экономические и нормативно-правовые меры для обеспечения:

- развития системы профессионального образования, оперативно и действенно реагирующей на спрос граждан, потребности рынка труда, на демографические и социально-экономические изменения в государстве;

- усиления взаимодействия системы профессионального образования и работодателей в рамках частного-государственного партнерства в обеспечении условий для достойного труда и повышении качества подготовки специалистов и их конкурентоспособности, организации контроля качества профессионального образования, организации и развития независимой системы оценки качества и уровня образовательных учреждений, их учебных программ, планов и результатов образования с широким освещением в средствах массовой информации;

- введения в практику постоянного мониторинга и прогнозирования потребности в специалистах и рабочих кадрах с учетом запросов рынка труда, отражения полученных результатов в статистических данных и информирования о них заинтересованных лиц;

- гармонизации национальных квалификационных рамок;

- создания эффективной системы профессиональной информации и профессиональных консультаций для молодежи в целях повышения ее мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда;

- формирования прогнозов спроса рынка труда на подготовку кадров в соответствии с программами социально-экономического развития государств – участников СНГ;
- взаимодействия государств – участников СНГ в области подготовки кадров с учетом потребностей внешнего (общего) и внутреннего рынков труда;
- развития системы последиplomного образования;
- создания правовых, организационных и финансовых основ функционирования системы профессионального обучения работников на производстве и в сфере услуг;
- содействия предприятиям, учреждениям и организациям в осуществлении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- усовершенствования системы обучения безработных с учетом прогнозов спроса рынка труда.

Глава 2. ЧАСТНО-ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПАРТНЕРСТВО В ОБЛАСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА

Статья 4. Стороны частного-государственного партнерства

Сторонами частного-государственного партнерства (далее – стороны партнерства) являются:

- государственные органы власти, государственные учреждения и организации, осуществляющие функции по:
 - выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере профессионального образования, труда и занятости населения;
 - управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в сфере образования;
 - контролю и надзору в сфере образования, труда и занятости населения;
- органы местного самоуправления, имеющие в своем ведении образовательные учреждения;
 - работодатели и их объединения;
 - образовательные учреждения начального (профессионального), среднего (профессионального), высшего и послевузовского (последиplomного) профессионального образования и их объединения;
 - профессиональные союзы и их объединения;
 - заинтересованные общественные организации.

Статья 5. Формы частно-государственного партнерства

Частно-государственное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных взаимных консультаций, переговоров и принятия решений по вопросам, представляющим взаимный интерес для сторон партнерства;
- принятия совместных программ по обеспечению согласованных действий, направленных на осуществление договоренностей по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом потребностей рынка труда;
- взаимного участия сторон партнерства в разрешении вопросов, возникающих в процессе регулирования отношений в системе профессионального образования и рынка труда, в том числе при содействии попечительских и наблюдательных советов, создаваемых при образовательных организациях с включением в них представителей работодателей.

Статья 6. Органы частно-государственного партнерства

Органами частно-государственного партнерства (далее – органы партнерства) являются постоянные или временные комиссии (комитеты), создаваемые сторонами частно-государственного партнерства по их решению и при их согласии в целях содействия обеспечению координации действий сторон партнерства в регулировании отношений в системе образования и сфере социально-трудовых отношений, подготовки совместных программ согласованных действий, а также для организации контроля за их выполнением.

Органы партнерства инициируют выработку предложений, направленных на совершенствование национальной законодательной базы в сфере профессионального образования, правовых основ национальной системы квалификации, профессиональных стандартов, а также справочников профессий.

Статья 7. Участие органов частно-государственного партнерства в реализации политики в системе профессионального образования и рынка труда

В целях формирования и реализации политики, направленной на обеспечение согласования интересов образовательных организаций

начального (профессионального), среднего (профессионального), высшего и послевузовского (последипломного) профессионального образования, работодателей – представителей малого, среднего и крупного бизнеса и государства, органы партнерства участвуют в:

- в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов и программ в сфере социально-экономического развития и прогнозов их кадрового обеспечения в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;

- разработке отраслевых профессиональных стандартов, особенно для высокотехнологичных отраслей экономики;

- развитии государственно-общественных форм и организационно-экономических механизмов управления системой профессионального образования, учитывающих потребности рынка труда;

- обновлении содержания профессионального образования, внедрении алгоритма разработки образовательных программ и учебных модулей на основе инновационных подходов, сформированных на компетенции профессиональных стандартов;

- формировании системы общественно-профессиональной экспертизы и независимой оценки качества профессионального образования, включая аттестацию обучающихся, оценку и сертификацию квалификаций выпускников;

- развитии системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и научно-педагогических кадров для профессионального образования;

- развитии системы последипломного образования, профессионального обучения кадров на производстве и в сфере услуг, профессионального обучения безработных с учетом потребностей рынка труда;

- формировании сегментов структуры рынка труда, связанных с занятостью населения, регионально-экономическими, демографическими, национально-культурными, социально-экономическими и природно-климатическими различиями государств – участников СНГ.

Одобренные соответствующими органами партнерства решения и рекомендации подлежат обязательному рассмотрению органами власти и управления, принимающими нормативные правовые акты или программы в сфере социально-экономического развития.

Глава 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА

Статья 8. Определение структуры набора абитуриентов в организации профессионального образования

В соответствии с установленными в государствах – участниках СНГ образовательными уровнями профессионального образования государственные органы, осуществляющие управление в сферах образования, экономики и труда с участием сторон и органов партнерства в соответствии со статьями 4 и 6 настоящего Закона, на основе программ социально-экономического развития, целевых программ развития профессионального образования, ориентированных на реальные потребности экономики, и с учетом результатов мониторинга спроса на специалистов на рынке труда устанавливают контрольные показатели и вырабатывают для организаций профессионального образования рекомендации по приему абитуриентов. При этом должно обеспечиваться устранение существующих деформаций в структуре подготовки профессиональных кадров.

Статья 9. Организация набора обучающихся

Стороны партнерства осуществляют согласованную деятельность по обеспечению набора учащихся, студентов и слушателей в образовательные организации начального (профессионального), среднего (профессионального), высшего и послевузовского (последипломного) профессионального образования в соответствии с правилами приема в данные образовательные организации и с учетом контрольных показателей приема граждан на обучение по основным программам профессионального образования.

Статья 10. Целевая подготовка, профессиональная переподготовка и повышение квалификации кадров

Стороны партнерства содействуют развитию целевой подготовки, профессиональной переподготовки и повышению квалификации кадров на основе договоров между работодателем (заказчиком), обучающимся – потенциальным работником и учебной организацией.

Стороны партнерства осуществляют меры по обеспечению условий для прохождения обучающимися различного вида практик и стажировок (практического обучения) в соответствии с требованиями, установленными учебными планами и программами, адаптированными к требованиям работодателя.

Стороны партнерства осуществляют меры, направленные на обеспечение профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров, в том числе на производстве, с учетом потребностей рынка труда.

Статья 11. Участие работодателей в учебной работе образовательных организаций

Работодатели и их объединения, в целях усиления взаимодействия с системой профессионального образования, обеспечения своего постоянного влияния на повышение качества подготовки кадров в системе профессионального образования с учетом потребностей рынка труда, участвуют в учебной работе образовательных организаций посредством:

- разработки образовательных стандартов, учебных планов и программ, формирования региональных компонентов дисциплин учебного плана специальностей организаций профессионального образования;
- совместного формирования тем для курсовых и дипломных работ обучающихся;
- лекционной работы и подготовки учебников и пособий;
- формирования квалификационных требований к выпускникам начальных (профессиональных), средних (профессиональных) и высших профессиональных образовательных организаций;
- вхождения в состав экзаменационных и аттестационных комиссий.

Образовательные учреждения обеспечивают учет требований работодателей в части совершенствования учебной работы, обновления содержания профессионального образования.

Статья 12. Совместная деятельность по организации практики учащихся, студентов и слушателей

Стороны партнерства осуществляют на договорной основе совместную работу по организации практики обучающихся и решению

комплекса сопутствующих вопросов, включая предоставление базы для прохождения практики с возможностью трудоустройства обучающихся.

Для эффективного проведения практики стороны:

- назначают в качестве руководителей практики квалифицированных специалистов;
- заключают договоры на организацию и проведение практики;
- согласовывают программу практики, планируемые результаты, задание на практику;
- предоставляют рабочие места практикантам;
- обеспечивают безопасные условия прохождения практики и проводят инструктаж обучающихся в соответствии с действующим законодательством в сфере охраны труда и техники безопасности;
- участвуют в формировании оценочных материалов и оценке результатов освоения в период прохождения практики общих и профессиональных компетенций;
- создают условия для получения обучающимся всей необходимой информации с целью закрепления профессиональных знаний, умений и навыков в соответствии с избранной специальностью (специализацией).

Статья 13. Содействие трудоустройству выпускников организаций профессионального образования

Стороны партнерства:

- обеспечивают содействие трудоустройству выпускников организаций профессионального образования;
- способствуют выделению квот для молодых специалистов при предоставлении первого рабочего места;
- содействуют созданию механизмов стимулирования предприятий, создающих рабочие места для молодежи и лиц с ограниченными возможностями;
- обеспечивают непосредственное взаимодействие со службами занятости в решении вопросов трудоустройства выпускников при необходимости их переквалификации или содействия в создании условий для самозанятости;
- содействуют введению в систему статистического учета показателей, характеризующих трудоустройство и работу по специальности выпускников организаций профессионального образования.

Статья 14. Организация независимой оценки качества профессионального образования

Стороны партнерства содействуют развитию системы независимой оценки качества профессионального образования, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников;
- мониторинга, периодического рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний, умений и практических навыков обучающихся (выпускников);
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- разработки единой для государств – участников СНГ системы независимой оценки качества профессионального образования в рамках общего образовательного пространства государств – участников СНГ;
- организации регулярного проведения самообследования образовательных учреждений по согласованным критериям, в том числе анализа образовательных программ на предмет их взаимосвязи с интересами системы образования и потребностями рынка труда.

В этих целях стороны партнерства создают условия для развития таких процедур, как общественно-профессиональная аккредитация и рейтингование образовательных программ и учреждений, привлекают учебно-методические, общественные, профессиональные, инженерно-технические, экспертные организации и объединения.

Глава 4. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Статья 15. Экономические формы обеспечения развития многоканального финансирования системы профессионального образования с учетом потребностей рынка труда

Стороны партнерства развивают экономические формы обеспечения развития многоканального финансирования системы профессионального образования с учетом потребностей рынка труда и перспектив инновационного технологического развития экономики.

Стороны партнерства совместно оказывают содействие развитию апробированных экономических форм повышения доступности качественного профессионального образования, в том числе:

- развитию механизмов многоканального финансирования системы профессионального образования, обеспечивающей потребности развивающейся экономики в высококвалифицированных специалистах, включая инженерные кадры;

- использованию таких источников финансирования, как:

- государственный, региональный и местный бюджеты;
- внебюджетные источники и плата за обучение от юридических и физических лиц;
- гранты для обучающихся;
- специализированные целевые фонды поддержки профессионального образования;
- организации системы попечительства и поддержки образовательных учреждений с целью реализации спонсорского проекта;
- организации системы постоянного поиска ресурсов для реализации проектов в образовательных учреждениях.

Статья 16. Создание поощрительных условий и налоговых преференций в системе профессионального образования

Субъекты регулирования отношений на рынке труда и в системе профессионального образования в установленном порядке на правовой основе способствуют созданию поощрительных условий и налоговых преференций для инвесторов, вкладывающих средства в сферу профессионального образования, предоставлению налоговых льгот предприятиям, организациям и индивидуальным предпринимателям, создающим рабочие места для выпускников образовательных организаций.

Стороны партнерства инициируют предложения о:

- включении в затраты на производство и выведении из налогообложения расходов на обучение молодежи, получающей профессиональное образование по контрактам с предприятиями;

- выведении из-под налогообложения имущественных и денежных вложений работодателей в профессиональное образование, включая приобретение инновационного оборудования и затраты на повышение квалификации преподавателей, финансирование базо-

вых кафедр и учебных учреждений, подготовки и издания учебной литературы;

- создании фондов содействия развитию профессионального образования.

Статья 17. Материально-техническая база системы профессионального образования

Стороны партнерства обеспечивают в приоритетном порядке развитие материально-технической базы системы профессионального образования с учетом перспективных программ инновационного развития соответствующих отраслей за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Материально-техническая база должна соответствовать требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов и обеспечивать проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных образовательными стандартами, программами и учебными планами. Материально-техническая база должна развиваться с использованием современных информационных, в том числе дистанционных образовательных, технологий, технопарков, бизнес-инкубаторов, полигонов, лабораторий, включая компьютерные, оборудованные мультимедийными средствами залы и аудитории, способствующих развитию научно-технических, творческих способностей обучающихся для последующего их применения в инновационной деятельности в экономике.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПАРТНЕРЫ – УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА ЕЗМ	7
ВСТУПЛЕНИЕ ОТ ИМЕНИ КООРДИНАТОРА ПРОЕКТА, Университет прикладных наук Ювяскюля. Хейкки Пуса. Задачи проекта Темпус и рассматриваемые вопросы	8
ОПЫТ РОССИЙСКИХ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА ЕЗМ	11
НИЖНЕВАРТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (Россия)	12
1. Направление студентов на основании двухстороннего договора на профильное предприятие для прохождения учебной, производственной и преддипломной практики	12
2. Экскурсии на производственные объекты профильных предприятий	14
3. Содействие трудоустройству обучающихся	15
4. Организация производственной практики и стажировок на предприятиях	16
5. Участие специалистов в учебном процессе	17
6. Профессиональные пробы, практика, стажерство, отчетность	18
7. Совместное обучение, семинары, курсы, конференции, ведение занятий со студентами	19
8. Повышение квалификации, рецензирование программ, просветительская деятельность, обучение практических работников	21
ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (Россия)	
Факультет прикладной математики, информатики и механики	23
1. Бизнес-лаборатории совместно с IT-компаниями	26
2. Научно-образовательные центры	27
3. Технологические школы для студентов	28
Факультет компьютерных наук	29
1. Формирование профессиональных компетенций по профилю деятельности в виде факультативных профилей подготовки студентов	30
2. Участие руководителей и сотрудников компаний-работодателей в формировании и реализации основных образовательных программ (ООП)	32
АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ, г. Москва (Россия)	34
1. Организация производственной и преддипломной практики для студентов на предприятии	34

2. Проведение презентаций компаний-работодателей, ярмарок вакансий	35
3. Целевое обучение	35
4. Обучение через исследовательские проекты	36
5. Целевая подготовка студентов на территории работодателя	38
6. Технология планирования профессиональной карьеры	39
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А.И. ГЕРЦЕНА (Россия)	42
1. Формирование в вузе общих проектных групп руководителей образовательных программ и работодателей	42
2. Родители студентов – потенциальные работодатели	43
3. Проект «Школьный футбол»	45
4. Молодежный форум «Моя инициатива в образовании»	46
5. Создание Совета образовательной программы (реализация взаимодействия с работодателями в соответствии с циклом PDCA)	48
ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ, ИССЛЕДОВАННЫЕ В ХОДЕ ОЗНАКОМИТЕЛЬНЫХ ВИЗИТОВ. Хилде Хофнагелс	58
Ознакомительный визит. БЕЛЬГИЯ – Университетский колледж Артесис-Плантейн	59
1. Дипломный бизнес-проект (программа подготовки бакалавров в сфере международной предпринимательской деятельности): руководство АП	59
2. Программа TechnoMatch-Portrait	60
Ознакомительный визит. ФИНЛЯНДИЯ – JAMK	63
Система профориентационного и карьерного сопровождения Университета прикладных наук (JAMK)	63
Академия командообразования (Team Academy)	64
Проектная лаборатория (Concept Lab)	66
Ознакомительный визит. АВСТРИЯ – Университет прикладных наук Каринтии	68
Международная студенческая служба – центр содействия трудоустройству студентов	68
Smart Lab (Каринтия, Австрия)	69
Государственная служба занятости Австрии (AMS)	71
Ознакомительный визит. ИСПАНИЯ – Университет Жироны	73
Исследовательский центр INSETUR	73
Технопарк Университета Жироны	74
Факультет туризма Университета Жироны	75
ОПЫТ СТУДЕНТОВ – УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТА	78

Нижевартовский государственный университет	78
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург	84
Воронежский государственный университет	104
Академия труда и социальных отношений, г. Москва	112
 ЕДИНОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО КАК ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ СОТРУДНИЧЕСТВА УНИВЕРСИТЕТА И ПРЕДПРИЯТИЯ. С.В. Шведова, И.М. Моевская	
	118
 ДОРОЖНЫЕ КАРТЫ РОССИЙСКИХ ПАРТНЕРОВ.	
<i>М.В. Жарова, З.В. Аневалова</i>	124
Нижевартовский государственный университет	126
Естественно-географический факультет	126
Факультет педагогики и психологии	159
Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, г. Санкт-Петербург	167
Академия труда и социальных отношений, г. Москва	190
Воронежский государственный университет	214
Факультет прикладной математики, информатики и механики ...	214
Факультет компьютерных наук	236
 ПРИЛОЖЕНИЕ	
ИНИЦИАТИВА АТнСО № 3	
«РАЗРАБОТКА МОДЕЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА»	
Межпарламентская ассамблея государств – участников Содружества Независимых Государств	
	249

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

ДЛЯ ЗАМЕТОК



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

УДК 378.014
ББК 74.48
О-93

ISBN 978-5-93441-569-4

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА СОТРУДНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЭКОСИСТЕМЕ КАК МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Информационно-издательский центр «АТиСО»
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90

Подписано в печать 12.12.2016 г.
Формат 60x90 1/16. Бумага мелованная.
Печать офсетная. Усл. печ. л. 17,0.
Тираж 170 экз. Заказ № 2168к.

Отпечатано в ППП «Типография «Наука»,
121099, г. Москва, Шубинский пер., д. 6