



Министерство культуры Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный
институт культуры»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной
и воспитательной работе

Т.Л. Редько

«20» апреля 2020 г.

ПРОГРАММА

по организации взаимодействия ВСГИК с работодателями в вопросах
организации практики обучающихся и содействия трудоустройству
выпускников

Улан-Удэ
2020 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Область применения.....	3
2. Термины определения обозначения и сокращения.....	3
3. Паспорт Программы	3-5
4. Обоснование необходимости разработки Программы	5
5. План мероприятий по реализации Программы	5-6

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Программа по организации взаимодействия ВСГИК с работодателями в части практики обучающихся и трудоустройства выпускников (далее – Программа) разработана для обеспечения качественной подготовки специалистов и эффективности взаимодействия вуза с работодателями. В рамках существующей образовательной модели качество современного образования, как результата оказания образовательной услуги, определяет, насколько у выпускников вузов сформированы компетенции — способности выявлять связи между знаниями и ситуациями и применять приобретенные владения адекватно решаемым профессиональным проблемам.

2. ТЕРМИНЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей Программе применены следующие термины с соответствующими определениями:

- **трудоустройство** – это система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании направлении и устройстве на работу в соответствии с призванием способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей;
- **работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;
- **обучающийся** — лицо, зачисленное в установленном порядке в учебное заведение для получения общего или профессионального образования по определенной образовательной программе. К обучающимся относятся: учащиеся, студенты, курсанты, аспиранты, докторанты, слушатели и др. категории обучающихся;
- **выпускник** – обучающийся, оканчивающий учебное заведение, находящийся на последнем курсе; тот, кто окончил данное учебное заведение.

3. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа по организации взаимодействия ВСГИК с работодателями в вопросах организации практики обучающихся и содействия трудоустройству выпускников на 2020-2023 годы (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2018–2025 годы»; - Программа развития ФГБОУ ВО ВСГИК на 2017-2021 годы; - Государственная программа Республики Бурятия «Культура Бурятии» 2014-2020 годы; - Государственная программа Российской Федерации

	«Развитие культуры и туризма» на 2013-2020 годы.
Исполнители Программы	- кафедры; - факультеты; - учебно-методическое управление (далее - УМУ); - центр трудоустройства и профориентационной работы структурное подразделение (далее – ЦТиПР); - другие структурные подразделения Института в рамках их полномочий.
Участники Программы	Обучающиеся
Цель Программы	Создание эффективной системы взаимодействия ВСГИК и работодателей с целью организации практики обучающихся в соответствии с ФГОС ВО и трудоустройством выпускников.
Основные задачи Программы	1. Проанализировать проблемы, связанные с трудоустройством выпускников, и наметить пути решения; 2. Рассмотреть основу формирования социального заказа на студентов; 3. Разработать наиболее эффективную модель взаимодействия сферы социально-культурной деятельности и ВСГИК.
Мероприятия Программы	Программой предусмотрена реализация дополнительных мероприятий по взаимодействию ВСГИК с работодателями.
Целевые индикаторы и показатели Программы	- удельный вес численности выпускников, трудоустроившихся в течение календарного года, следующего за годом выпуска, в общей численности выпускников образовательной организации, обучавшихся по основным образовательным программам образования; - увеличение баз практик в соответствии с профилями.
Ожидаемые результаты	Построение и функционирование эффективной системы взаимодействия вуза с работодателями: - тесное сотрудничество вуза и предприятий при подготовке молодых специалистов; - наличие банка данных (реестра) выпускников, резюме; - участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах и иных мероприятиях, способствующих профессиональному развитию; - выбор мест прохождения практик для обучающихся; - презентации и встречи работодателей с обучающимися и выпускниками; - организовать открытую защиту отчетов по практике с приглашением руководителей практики от организаций и руководства Института; - направлять студентов обучающихся по целевому направлению на все виды практики в организации, выдавшие

	целевое направление на обучение;
Сроки реализации Программы	2018-2025 годы

4. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ

Система высшего образования не может сегодня развиваться как замкнутая система. Вузы и работодатели - звенья одной цепи. Проблема качественной подготовки специалистов обусловлена недостаточной эффективностью взаимодействия вуза с работодателями. Работодатели должны формулировать требования как к количеству (целевой заказ), так и к качеству подготовки профессиональных кадров, а вузы удовлетворять эти требования.

Однако, как показывают результаты мониторинга удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников и других социологических исследований, многие работодатели, отмечают низкий уровень специальной подготовки в вузах, жалуются на недостаток практических знаний и узкий профессиональный кругозор молодых специалистов.

Главная претензия работодателей к вузам - оторванность знаний, получаемых выпускниками, от практики, в психологической неподготовленности к реалиям тяжелых трудовых будней, к руководству подчиненными, к нормам поведения в бизнес-среде. Выход из такой ситуации в увеличении сроков и углублении содержания учебных и производственных практик, привлечении опытных специалистов-практиков к ведению занятий, усилении контроля за качеством образования, адаптации преподаваемых дисциплин к реальной жизни.

В этой связи организация участия работодателей в подготовке профессиональных кадров приобретает в настоящее время особую значимость и становится объективно необходимым условием эффективного развития профессиональных компетенций студентов, отвечающих требованиям работодателей.

Решение этой ответственной задачи предполагает появление новых форм социального партнерства, новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы при максимальном согласовании и реализации взаимных интересов содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям - в обеспечении своих кадровых потребностей.

Наиболее массовой моделью взаимодействия производителей и потребителей образовательных услуг является целевая подготовка профессиональных кадров, которая финансируется непосредственно будущим работодателем; в некоторых случаях работодатели и вузы совместно разрабатывают образовательные программы, нацеленные в приоритетном порядке на удовлетворение потребностей конкретного предприятия. Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности представителей вузов и работодателей выделяются:

- практическое обучение студентов на реальных рабочих местах;
- определение требований к качеству подготовки специалистов;

- 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.;
- проектная интеграция (совместные научные исследования);
- трудоустройство выпускников.

Соответственно, программы учебных, производственных и других практик, предусмотренных соответствующими ФГОС ВО, должны ориентироваться на непрерывное повышение профессионального уровня развития студентов, прежде всего, посредством интеграции их теоретической и профессионально-практической, учебной и научно-исследовательской деятельности. Однако, как показывает опыт большинства российских вузов, уровень организации практик сегодня недостаточен для приобретения студентами реального опыта работы и продуктивного овладения ими профессионально-практическими умениями, производственными навыками и передовыми методами труда. Причина такого положения дел - слабые, в подавляющем числе случаев, чисто формальные связи вузов с работодателями, а не взаимовыгодное партнерство в контексте развития национальной и региональной инновационных систем.

Вузы и работодатели должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей их усилия по формированию профессиональных компетенций студентов в рамках различных практик в соответствии с требованиями существующего и прогнозируемого рынка труда. Однако работодатели, хотя и готовы объединить с вузами усилия по оптимизации связанных с практиками компонентов образовательных программ, ожидают предложений по конкретным формам взаимодействия от самих высших учебных заведений. Данное обстоятельство резко повышает роль выпускающих кафедр, осуществляющих организацию и учебно-методическое руководство конкретным видом практики по направлениям (специальностям), в реализации социального партнерства вузов с работодателями. Именно они становятся катализатором социального диалога с внешними потребителями образовательных услуг вуза и обеспечивают формирование и укрепление партнерских отношений.

В целях повышения эффективности взаимодействия с предприятиями-работодателями выпускающим кафедрам вуза целесообразно разрабатывать взаимовыгодные программы сотрудничества и заключать соответствующие договоры. Уполномоченные представители предприятий на выпускающих кафедрах вуза могли бы составить основной пул экспертов из числа работодателей, привлекаемых на регулярной основе к экспертизе ООП на предмет актуальности состава заданных компетенций выпускника, к формированию содержания обучения в целом и к проектированию компетентностно-ориентированных рабочих программ практик в частности.

Эффективность взаимодействия вузов и работодателей в интересах повышения качества подготовки профессиональных кадров значительно возрастает, если высшим учебным заведениям удастся осуществить перевод

своих стратегических партнеров-работодателей из позиции сторонних наблюдателей и пассивных потребителей образовательных услуг в позицию заинтересованных участников образовательных и инновационных процессов, всемерно содействующих овладению студентами комплексом профессиональных компетенций, отвечающих требованиям современного рынка труда.

5. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование основных мер	Исполнитель	Сроки исполнения
1	2	3	4
Исследование рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для выпускников			
1.1.	Мониторинг и анализ рынка труда и оценка состояния рынка рабочих мест для выпускников на основании баз вакансий Центров занятости г. Улан-Удэ и Республики Бурятия, Интернет-ресурсы: сайты предприятий, организаций, учреждений	ответственные за практику, УМУ	Ежегодно, до 01 января
1.2.	Подготовка перечня предприятий и организаций предоставляющих рабочие места на практику и трудоустройства	ответственные за практику, УМУ, ЦТиПР	Постоянно
Совместные мероприятия вуза с работодателями			
2.1.	Информирование работодателей о выпускниках	Заведующие кафедрами, ЦТиПР	Постоянно
2.2.	Ознакомительные экскурсии в организации и предприятия г. Улан-Удэ	Заведующие кафедрами, УМУ, ЦТиПР	Постоянно
2.3.	Заключение договоров, соглашений о прохождении практик с последующим трудоустройством	специалист по УМР УМУ	Постоянно
2.4.	Привлечение работодателей в состав комиссии по независимой оценке результатов промежуточной аттестации обучающихся всех видов практик в качестве экспертов и членов ГИА	Деканы факультетов, заведующие кафедрами, руководители ОПОП	Июнь
2.5.	Проведение представителями работодателей - специалистами-практиками - учебных занятий для студентов вузов, в том числе	Деканы факультетов, заведующие кафедрами,	

	лекционных курсов, семинаров, мастер-классов, деловых игр, практикумов и др.;	руководители ОПОП	
2.6.	Участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, научных сессиях, днях науки в вузах и т.д.;	Деканы факультетов, заведующие кафедрами, руководители ОПОП	

***Примечание:** Сроки проведения мероприятий и мероприятия могут корректироваться в течение года.