

***В.Н. Ткачев***

*кандидат философских наук,  
профессор НИУ «БелГУ»  
(г. Белгород)*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ СТУДЕНТОВ**

На современном этапе развития общества основную цель высшего профессионального образования можно представить как формирование профессионального самосознания личности специалиста. А для достижения этой цели вузы призваны решать триединую задачу:

- помочь студентам получить глубокие теоретические знания;
- сформировать у них навыки использовать полученные знания при решении практических задач;
- и развить способности самостоятельно вести научный поиск и совершенствовать свой интеллект.

Что касается второй задачи, стоящей перед профессорско-преподавательским

коллективом университета – сформировать у студентов навыки использования полученных знаний при решении практических проблем, внимание к ней уделяется, к сожалению меньше, чем к теоретической подготовке. Хотя значимость практической подготовки должна быть намного выше существующего уровня. Не случайно основоположник прагматизма Спенсер утверждал, что «основная цель образования – не знания, а действия на основе полученных знаний». Ведь мы готовим специалистов, прежде всего, для практической реализации полученных знаний.

Практика – одна из важнейших составляющих профессиональной подготовки любого специалиста. Она позволяет студенту практически попробовать свои силы в выбранной профессии, научиться применять в профессиональной деятельности знания, полученные на учебных занятиях.

Несмотря на достаточно объемный перечень нормативных документов, регулирующих процедуру организации и проведения практики студентов, остаются нерешенными некоторые проблемы.

Не существует типовой, утвержденной министерством, формы договора о прохождении практики, как особого вида соглашения между организацией и учебным заведением. В связи с этим возникают недопонимания либо конфликтные ситуации между сторонами договора относительно структуры и содержания этого документа. Достаточно часто юристы принимающих практикантов предприятий присылают в вуз замечания или предлагают свои варианты договоров.

Необходимо отметить проблему правового статуса практиканта в организации. В Трудовом кодексе до сих пор нет специальных норм, посвященных трудовым отношениям с практикантами.

Еще одной проблемой является оплата труда руководителя практики от организации. Согласно положению о порядке проведения практики студентов учебная и производственная практики финансируются за счет средств соответствующего бюджета. Какого бюджета? Нигде ничего не сказано.

Интересный опыт организации практик есть за рубежом. Например, во Франции каждый год государством издается сборник, куда включаются все предприятия и компании страны, принимающие студентов на практику. Студенты самостоятельно выбирают себе организацию, пишут свое резюме, проходят собеседование. А потом они представляют в свое учебное заведение документ, подтверждающий готовность предприятия на прохождение студентом практики. Вуз проводит экспертизу предприятия и принимает решение согласится или отказать. Если вуз мотивировано отказывает, то студент возобновляет поиск, ориентируясь на рекомендуемый вузом список компаний соответствующих специализации студента.

Конечно, было бы идеально, если бы у нас, как во Франции, издавались такие сборники об организациях и вакансиях для прохождения практики студентов.

Но на сегодняшний день, государство не заинтересовано в высоком уровне подготовки кадров, предприятия не видят собственной выгоды от привлечения студентов на работу, организации воспринимают студентов как бесплатную рабочую силу, а студенты рассматривают практику как дополнительное свободное время. С развитием рыночных отношений решение вопросов организации практики студентов становится более проблематичным. С одной стороны, спад производства и закрытие предприятий сильно ограничили возможность получения студентами практических знаний. С другой стороны, те предприятия, которым удалось перестроиться и начать функционировать в новых экономических условиях, стали либо закрыты для образовательной системы, либо недоступны в силу платности оказываемых услуг. Отечественный бизнес не открыт до такой степени, чтобы пускать практикантов в свою бухгалтерию и к документам.

Такая непростая ситуация требует поиска новых форм освоения практических знаний, форм, позволяющих студентам, физически не находящимся на предприятии, учреждении, организации, в которых они должны пройти практику, освоить необходимые виды деятельности.

Такие образовательные технологии, как учебно-тренировочные комплексы и имитационные модули, тренажеры, позволяют в определенной степени решить эту проблему. На них можно смоделировать деятельность практически любой организации и инициировать реальные бизнес-процессы.

Для того, чтобы студенты во время обучения в университете получили необходимые практические навыки, нам необходимо закупить, а лучше создать соответствующие имитационные тренажеры, в том числе и электронные.

В качестве примера можно перечислить ряд наиболее универсальных тренажеров: электронная бухгалтерия, электронное предприятие, электронный суд, электронная страховая компания, электронный банк, электронная система управления документооборотом.

Кроме того, можно разработать информационную систему, позволяющую преподавателям осуществлять руководство практикой студентов в режиме удаленного доступа.

С целью получения информации о роли практики в подготовке специалистов в сентябре 2011 года кафедра социологии и ОРМ НИУ «БелГУ» по заказу ректората провела социологическое исследование, в котором приняли участие 350 студентов 7 факультетов, обучающихся на 14 направлениях подготовки и специальностях.

Исследование было осуществлено методом анкетного опроса. В анкету были включены вопросы характеризующие отношение студентов к организации практики и ее результативности.

По оценке респондентов, практика играет важную роль в учебном процессе.

Удовлетворенность студентов организацией практики в университете составила 81%, в том числе учебно-ознакомительной удовлетворены 82,2 %, производственной – 79,2 %. Соответственно неудовлетворены организацией практики: в целом – 19%, учебной – 17,8 %, производственной – 20,8%.

Важным моментом является знание студентами программы практики, ее цели и задач.

На этот вопрос респонденты ответили, что 86, 5 % из них знакомы с программой учебной практики, 80,7 % - с программой производственной практики. Соответственно 13,5 % и 19, 3% ответили, нет. Это объясняется тем, что по 9 специальностям и направлениям, как показал анализ документов, задания на практику не выдаются.

На вопрос как вы проходили практику?

7% студентов ответили – формально (практику не посещал, задание не выполнял) и 93% респондентов ответили – практику действительно посещал, задание выполнял, практические навыки приобрел. Среди причин непосещения практики были выявлены: недопуск, болезнь, пропуски по личным мотивам.

Среди положительных моментов практики:

68% - отметили доброжелательное отношение сотрудников к практиканту;

67% респондентов выделили – приобретение практических навыков по получаемой специальности (направлению подготовки);

55% - получение навыков работы в коллективе;

23% - высокий уровень организации практики;

19% - получение возможности дальнейшего трудоустройства и

5% отметили, что положительных моментов не было.

На вопрос: Какие навыки Вы приобрели за период прохождения практики?

67% - респондентов ответили – навыки работы по специальности (направлению подготовки);

67% - навыки работы с документами;

59% - навыки общения с людьми;

33% - навыки построения отношений в новом коллективе;

12% - навыки работы с техникой, оборудованием;

и только 6% - не приобрели никаких навыков.

Основными трудностями в организации практики, по мнению студентов являются:

- сложность применения теоретических знаний в практической деятельности - 24%;

- нежелание руководства организации принимать практиканта – 7%;

- пастороженное (враждебное) отношение со стороны коллектива – 4,3%;
- неудовлетворительная помощь со стороны руководителя практикой от университета – 4%;

- и трудностей не было – ответили 69% респондентов.

На вопрос: Что Вы хотели изменить в организации практики? Респонденты ответили следующим образом:

- проходить практику по месту предполагаемого трудоустройства – 56%;
- дать возможность в ходе практики получать навыки работы по специальности – 44%;
- предоставить студенту возможность самому выбирать место прохождения практики – 30%;

- уменьшить сроки прохождения практики – 21%;

- увеличить сроки прохождения практики – 14%.

Данные, полученные в ходе изучения состояния дел с практикой, дают основание для серьезных размышлений по поводу организации учебного процесса в целом, и возможность внести некоторые коррективы в процесс организации и проведения практики, как в университете, так и на отдельных факультетах.

Прежде всего, необходимо разобраться с нормами времени для расчета объема учебной нагрузки ИПС за руководство практикой. Единых, общепринятых указаний по этому поводу нет. В БГУ им.Шухова расчет ведется по времени затрачиваемом на одного студента. В Оренбургском государственном университете нормы для расчета нагрузки по руководству практикой устанавливаются в днях на группу и на одного студента. В Московском государственном областном университете в часах за рабочий день на I академическую группу. В БелГСХА нормы времени рассчитываются в часах на группу.

В НИУ «БелГУ», наиболее сложная разделенная по видам практик и с учетом специфики специальности, направления подготовки система расчета норм времени. Однако и она далека от совершенства и позволяет зав.кафедрами искусственно увеличивать нагрузку.

Остановить тенденцию деления студентов на микрогруппы можно только установлением норм времени за руководство практикой в расчете на одного студента.

Следующая проблема: Кто руководит практикой? И в каком объеме можно выделять нагрузку на одного преподавателя за руководство практикой? Никаких норм по этим вопросам никто не устанавливал. Поэтому 47 заведующих кафедрами вместо того чтобы осуществлять общее руководство сами работают со студентами в качестве руководителей практики. Чтобы исключить злоупотребление служебным положением необходимо установить нормы времени для определения объема учебных поручений преподавателям за руководство практикой в зависимости от должности:

Эффективность практики во многом зависит не только от того кто и как руководит студентами, но и от того имеет ли руководитель практики специальную подготовку? Например, в Китае руководителям практики может быть человек, имеющий степень бакалавра и не менее 3-х лет стажа работы по специальности, в Швеции практикой руководят магистры, в Гонконге руководителей практики готовят на курсах повышения квалификации по специальной программе последиplomного образования. В России сложно говорить о существовании отечественной системы подготовки руководителей практики – ее по-видимому нет, как нет и требований, которым должен соответствовать руководитель практики. И этот пробел можно восполнить созданием собственной системы подготовки руководителей практики.