

вития и разработать на этой основе концепцию профессиональной занятости и профессиональной подготовки кадров на длительную перспективу.

Поскольку данные задачи являются основополагающими, они должны быть признаны приоритетными. Надо попытаться исправить положение, при котором подготовка специалистов и рабочих кадров высокой квалификации мало увязана с ситуацией на рынке труда, и выпускники учебных заведений сразу оказываются в положении безработных.

Необходимо определить проекты государственной значимости, для которой в первоочередном плане следует готовить специалистов и квалифицированных рабочих, принимая во внимание, что процесс их подготовки длителен во времени и требует значительных финансовых затрат. На основании указанных проектов и концепции профессиональной занятости должны быть определены масштабы обучения и профессиональная направленность подготовки специалистов и квалифицированных рабочих и выданы соответствующие задания учебным заведениям, которые, получив заказ на подготовку кадров приоритетных профессий специалистов и рабочих под проекты государственной значимости, должны и финансироваться в первую очередь.

Целесообразно сократить масштабы подготовки по тем профессиям, по которым трудоустройство обучающихся в местных условиях становится невозможным или проблематичным, а требуемый резерв предстоящего замещения незначителен.

Механизм реализации приоритетных направлений в борьбе с безработицей населения должен основываться на тесном взаимодействии органов власти и управления, службы занятости населения, общественных организаций, профессионально-технических, средних специальных и высших учебных заведений.

О. А. Назарова

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Ситуация с трудоустройством выпускников учреждений профессионального образования, сложившаяся в новых социально-экономических условиях – при отсутствии государственного заказа, предполагает необхо-

димось выработки принципиально новых подходов, организационных и методических принципов создания и системы социального партнерства образовательного учреждения СПО.

Актуальность проблемы, ее теоретическая и практическая значимость обозначили необходимость разработки и реализации модели социального партнерства МГППК. Этой проблемой колледж занимается с 1998 г., в этом же году в колледже создан и функционирует до сегодняшнего дня отдел развития профессиональной карьеры выпускника колледжа.

Опираясь на практические результаты деятельности колледжа, нами была спроектирована модель социального партнерства Магнитогорского государственного профессионально-педагогического колледжа. Ниже раскроем ее содержание.

Цель: создание открытой социально-педагогической системы, способствующей воспроизводству квалифицированных кадров рыночного социума, сохранению фиксированного уровня жизни и являющейся механизмом общественных изменений и реформ.

Задачи: активное взаимодействие с производством и социокультурным окружением; организация постоянного социального диалога; освоение педагогами и студентами форм социального взаимодействия с производственными и культурными объектами; помощь в самоопределении школьников и студентов; организация непрерывного профессионального образования.

Прогнозируемый результат: улучшение качества образования, материально-технической базы колледжа, создание условий для непрерывного образования обучающихся, успешная социализация выпускников, вхождение в профессию.

Основной блок модели социального партнерства состоит из трех уровней: формирование социального заказа, трудоустройство выпускников, адаптация и карьерный рост выпускника. В каждом уровне обозначена цель, содержание и организационные формы.

Опыт практической реализации представленной модели социального партнерства позволил нам выделить некоторые проблемы, которые требуют дальнейшего исследования и решения.

1. Социальные партнеры-работодатели не заинтересованы участвовать в подготовке специалиста, а на заключительном этапе обучения име-

ют при необходимости возможность отбирать лучших выпускников, не заключая при этом договора и не вкладывая средства в процесс подготовки.

2. Имеет место не соответствие рынка образовательных услуг и рынка труда. Кроме того, отсутствует нормативная база, которая дала бы возможность участвовать социальным партнерам-работодателям в профессиональной подготовке кадров.

3. Сложность проведения мониторинга трудоустройства по многим причинам, в том числе большой процент иногородних студентов, высокий процент распределения выпускников на малые предприятия и в частный бизнес.

Не всегда мы имеем достоверную информацию по трудоустройству выпускников. Есть определенный процент выпускников, которые не желают показывать свои реальные планы и поэтому привозят так называемые «липовые» договора с предприятиями.

А. Н. Нуртазина

МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМНОГО МЫШЛЕНИЯ

Научно-технический прогресс и связанные с ним общественные процессы внесли существенные изменения в жизнедеятельность людей. Глобальные перемены в социальной, культурной, материально-производственной и других сферах жизни привели к изменениям в способе мышления, другому миропониманию, иному отношению к деятельности по преобразованию мира и общественной жизни. Опосредование деятельности системным мышлением – новый этап в развитии способов духовно-практического освоения мира, новая страница в истории развития человека. Важнейший вклад в разработку проблемы формирования системного мышления внесли И. Б. Новик, Н. Ф. Талызина, В. М. Лейбин, В. Н. Садовский, М. М. Зиновкина, и др.

Как считают исследователи, основой формирования системного мышления является мотивация. Для преподавателя дисциплины естественнонаучного направления показателями развития учебных мотивов, по мнению И. М. Титьвой, являются такие характеристики поведения студента, как:

- познавательная активность на семинарских и практических занятиях;