

Среди положительных моментов приема на работу, для работодателя, можно выделить главные: отсутствие большинства стереотипов и исследовательский интерес.

Есть и ряд недостатков при приеме на работу молодого специалиста, среди них можно отметить важные: молодой специалист требует к себе дополнительное внимание; часто необходимо «дообучение» с учетом специфики предприятия; существует потребность в постоянном контроле процесса и результата их работы.

После поступления на работу и начале активной трудовой деятельности в организации, молодому специалисту надо помнить, что в динамичной среде, может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Хотел еще обратиться к народной мудрости: «Без труда не выловишь рыбку из пруда».

Е.Р. Миннибаева, Г.В. Николаева

Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я.Яковлева, г. Чебоксары

РЕГИОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Одним из направлений модернизации системы профессионального образования является его регионализация, которая создает возможность использования системы профобразования как важнейшего фактора социально-экономического развития региона. Для этого необходимо решение следующих задач:

1) достижение баланса между местным рынком труда и региональной системой профессионального образования (по уровням профессионального образования и в разрезе профессий/специальностей);

2) создание и реализация эффективных механизмов управления качеством профессионального образования (региональной общественно-государственной системы управления качеством образования).

Первая задача может быть решена через механизм ежегодного регионального заказа на подготовку кадров, который формируется на основе среднесрочного прогноза кадровых потребностей предприятий/организаций региона с учетом программ социально-экономического развития.

Прогноз потребности в кадрах является основанием для двух процессов:

- формирования государственного регионального заказа на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров;
- информирования населения о прогнозируемой потребности в кадрах в целях формирования сознательного отношения к выбору профессии, профилю и уровню получаемого образования.

Вторая задача предполагает создание системы государственно-общественного управления качеством образования для определения целей подготовки рабочей силы на начальном этапе обучения и проведения независимой оценки качества образования на заключительном этапе реализации профессиональных образовательных программ.

В Чувашии, при проведении регионализации системы начального профессионального образования, были реализованы следующие мероприятия:

1) создание и развитие системы социального партнерства между работодателями и системой профессионального образования;

2) определение потребностей регионального рынка труда для формирования регионального заказа на подготовку кадров;

3) изучение требований работодателей к качеству профессиональной подготовки с целью корректировки учебных планов и программ подготовки рабочих кадров и специалистов;

4) создание системы независимой оценки качества профессионального образования – Центра сертификации персонала при Торгово-промышленной палате Чувашской Республики.

Все это позволило приблизить региональную систему профессионального образования к потребностям экономики и повысить качество профессионального образования. Об этом свидетельствуют сведения о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования Чувашской Республики: в 2007 г. по сравнению с 2000 г. этот показатель увеличился на 18%.

О.Г. Мосунова, Т.В. Валежанина, Е.И. Чучкалова

Российский государственный профессионально-педагогический университет

МАГИСТРАТУРА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В условиях интеграции российской высшей школы в Европейское пространство высшего образования и в ходе очередного обновления Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования представляется целесообразным и своевременным в очередной раз проанализировать тенденции развития магистратуры.

На современном этапе реформирования высшего образования магистратура способствует:

- максимальному использованию научно-педагогического потенциала университета, стимулирует творческую, научную и научно-методическую деятельность, привлекает новые педагогические кадры;
- оперативному и гибкому реагированию на потребности экономики, промышленности, сферы науки и образования;
- повышению эффективности аспирантуры и тем самым вносит определенный вклад в решение проблемы подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации;
- созданию эффективных механизмов развития факультетов университетов столкнувшихся с проблемами обновления содержания образования и подготовки новых научно-педагогических кадров;
- становлению современных тенденций междисциплинарного синтеза в современной науке и образовании.

Однако многие вопросы функционирования и дальнейшего развития магистратуры в университетах страны требуют решений на федеральном уровне. Перечислим лишь некоторые из них:

2) в действующих нормативных документах федерального уровня сейчас отсутствует содержательное определение понятия «основная образовательная программа подготовки магистров»;

2) отсутствует четкий порядок госбюджетного нормативного финансирования магистерской подготовки;

2) не установлен порядок определения и выделения Федеральным агентством по образованию государственным вузам контрольных цифр приема в магистратуру для обучения на госбюджетной основе;

2) отсутствуют нормативные документы, определяющих порядок приема в магистратуру на конкурсной основе лиц, успешно завершивших обучение по программам бакалавриата;

2) более чем у 90% российских вузов еще не накоплен достаточный опыт полномасштабной реализации магистерских программ.

Поэтому ключевыми направлениями повышения качества образования в магистратуре должны стать: совершенствование организации самостоятельной работы магистрантов; поиск оптимальных форм организации научно-исследовательской работы в магистратуре и