

ставлений и опыта организации информационного взаимодействия; наличие потребности в саморефлексии; освоение культуры получения, отбора, хранения, воспроизведения, преобразования способов представления, передачи и интеграции информации.

Использование информационных технологий является неотъемлемым элементом информационной образовательной среды современного университета, стремящегося повысить качество образовательного процесса. Внедрение в учебный процесс электронных учебных курсов (ЭУК) по дисциплинам позволяет предоставить постоянный доступ студентов к учебным материалам не зависимо от их места расположения (различные учебные корпуса, филиалы университета, общежития, дом), что в свою очередь создает условия для ритмичной работы студентов на протяжении всего периода обучения в университете.

Литература

1. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование. - Екатеринбург: Урал. гос. проф.-пед. ун-т, 1998. – 126 с.
- 2 Кубрушко П.Ф. Содержание профессионально-педагогического образования.-М.: Высш. шк., 2001.-236с.

Шабурова О.А.

О содействии занятости выпускников учреждений профессионального образования

Во многих документах международного масштаба выделяется такой аспект как обеспечение трудоустройства выпускников. Многоступенчатая система высшего образования только тогда имеет смысл, когда выпускники любой степени пользуются полноценным спросом у работодателей.

В настоящее время, оценивая проблемы развития рынка труда, особо выделяют проблему формирования кадрового резерва для экономического

роста России. На всех уровнях отмечается, что дефицит специалистов в ближайшее время может принять угрожающие масштабы, причем даже иммиграция как вынужденная мера привлечения квалифицированных специалистов не способна будет покрыть возрастающие потребности. Демографический провал, который образовался вследствие снижения рождаемости в начале 1990 годов, докатывается до высшей школы. В ближайшем будущем количество выпускников школ сравняется с числом мест в вузах. Еще через 5 лет он приведет к резкому снижению числа выпускников вузов. Но до сих пор нет понимания того, как должны взаимодействовать высшая школа и работодатели.

К началу 90-х годов оказались разрушенными большинство существовавших механизмов трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования. Ранее пятилетняя подготовка специалиста в вузе была соотнесена с пятилетними планами развития экономики страны. Потребность в подготовке тех или иных специалистов можно было просчитать достаточно точно. Распределение происходило на основании рейтинга выпускников, который складывался не только на основании среднего балла диплома, но и рейтинга участия в общественной работе. Но не только на этом основании. В немалой степени рейтинг повышала так называемая общественная работа, которая ясно давала представление о деловых качествах выпускника - мотивации, умения работать в команде, навыков общения, нацеленности на результат, способности к творчеству, умения лидировать и т.д. Еще совсем недавно в 70-80-е годы возможность проявить себя была практически у каждого студента, работавшего летом в «третьем трудовом семестре». Наиболее отличившиеся студенты отмечались правительственными наградами – медалями и орденами. С позиций готовности к осуществлению практической деятельности можно говорить о формировании в стенах вуза профессиональной компетенции каждого студента.

К сожалению, сейчас мы вынуждены признать существование проблем не только в подготовке специалистов, формировании у них деловых качеств - компетенций, но и в глубоком структурном кризисе организации взаимодействия вуз-работодатель.

Основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, на наш взгляд, являются:

- ориентация кадровой политики большинства предприятий в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;
- отсутствие у большинства выпускников учреждений профессионального образования необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями;
- завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у значительной части выпускников учреждений профессионального образования;
- практическое отсутствие нормативной и законодательной базы, регулирующей проблему трудоустройства выпускников вузов.

За последнее десятилетие XX века были разорваны связи учебных заведений, особенно вузов, с производством, более формальный характер приобрела производственная практика. На рынке труда сложилось парадоксальное противоречие, которое состоит в том, что, с одной стороны, налицо значительное перепроизводство специалистов по отдельным специальностям, а с другой – еще не отработаны механизмы социального заказа на профессии, пользующиеся наибольшим спросом.

Очевидно, что стабилизации ситуации может способствовать активная политика содействия занятости выпускников учреждений профессионального образования. Эта политика связана с развитием технологий, как реализуемых в учебном процессе, так и не являющихся учебными ни по

содержанию, ни по организационной форме, но сопровождающих и поддерживающих учебный процесс. К таким технологиям могут быть отнесены профориентация студентов всех звеньев профессиональной школы, социальное обучение, различные виды социально-психологической поддержки.

Вузы начали искать выход из создавшегося положения сразу после распада системы распределения. Какое-то время, пока еще были сильны традиции взаимодействия отделов кадров государственных предприятий и деканатов факультетов, система трудоустройства продолжала работать, поставляя молодых кадров в соответствии с заявками работодателей. Собственно работает эта система и сейчас, особенно в отраслевых вузах.

Вузы начали формировать структуры, которые совершенно по-новому строят свою деятельность по трудоустройству выпускников. Задачи, которые они начали решать, выходят далеко за рамки трудоустройства - мониторинг рынка труда, обучение технологиям поиска работы, развитие карьеры. Фактически Центры карьеры, Центры содействия занятости взяли на себя маркетинговые функции - продвижение своих выпускников на рынке труда. Ярмарки вакансий и Дни карьеры — прочно вошли в планы работы вуза. Ведь количество поставляемых на рынок труда безработных молодых специалистов приняло угрожающие масштабы. В этот период государство вынуждено было обратить внимание на проблему безработной молодежи как самой незащищенной части активного трудоспособного населения. При Министерстве образования был создан Центр содействия занятости учащейся молодежи, благодаря которому создается нормативная база организации деятельности на вузовском уровне и намечены пути по координации деятельности.

В Комсомольском-на-Амуре государственном техническом университете для осуществления данной политики в 2002 году образован Центр содействия занятости выпускников.

В феврале 2005 года Центр содействия занятости выпускников КНАГТУ выиграл грант Фонда Евразия для реализации проекта «Совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования Нижнеамурского университетского образовательного округа», который позволил получить следующие результаты:

- издано учебно-методическое обеспечение курса «Эффективное поведение на рынке труда», включающее учебное пособие для студентов «С чего начинается карьера?» и другие методические материалы для проведения семинаров и тренингов;

- организован обучающий семинар для преподавателей УПО Северо-Восточного региона Хабаровского края;

- проведены Форум выпускников УПО Нижнеамурского университетского образовательного округа: встреча с карьеристами, самопрезентация выпускников, ярмарка вакансий, «Круглый стол» с работодателями;

- изданы справочно-информационные материалы об организации специальных программ для временного трудоустройства выпускников;

- создана информационная сеть с резюме выпускников и студентов УПО, базами данных вакансий и стажировок;

- создан Попечительский совет Нижнеамурского университетского образовательного округа.

К прогнозируемым долгосрочным результатам относим:

- приобретение выпускниками УПО навыков эффективного трудоустройства и самопродвижения по карьерной лестнице;

- увеличение контингента преподавателей УПО Нижнеамурского университетского образовательного округа, владеющих методами обучения студентов технологиям эффективного трудоустройства;

- формирование соответствующей информационной сети с резюме выпускников и студентов УПО Нижнеамурского университетского образовательного округа, с данными о предприятиях и возможности трудоустройства и стажировки на них выпускников УПО;

- привлечение средств Федерального бюджета по линии государственной службы по труду и занятости, работодателей, фонда Попечительского совета Нижнеамурского университетского образовательного округа для решения проблемы трудоустройства выпускников УПО и выход на самофинансирование Центра.

Отметим, что создаваемая система содействия занятости выпускников вуза призвана повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда, определить стратегию профессиональных учебных заведений в отношении подготовки специалистов. Роль вузовского Центра карьеры можно сравнить с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары. Поскольку основным «продуктом» вуза являются выпускники, постольку деятельность по содействию их является важнейшей задачей вуза.

Шавнина Е. П.

Личностно развивающий потенциал моно- и билингвальных учебных курсов в альтернативной модели высшего профессионального образования

В соответствии со стратегическими установками, изложенными в «Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы», профессиональное образование в изменяющейся России должно стать ключевым звеном обеспечения конкурентоспособности страны, в связи с чем предусмотрено «проведение работ, связанных с разработкой моделей развития образования по отдельным направлениям, их