

зование в форме Интернет-обучения может использоваться наряду с другими формами обучения только при выполнении следующих условий:

- четкой организации процесса предоставления образовательных услуг;
- наличия у преподавателей и сотрудников необходимой квалификации;
- продуманного формирования содержания учебных материалов (лекционных курсов, учебно-методических пособий и т.п.);
- оснащения университета современными техническими средствами, необходимыми для обеспечения дистанционного образования (вычислительная техника, лабораторное оборудование и т.п.).

Использование международных стандартов ISO 9000 в открытом образовании, и как следствие создание системы менеджмента качества (СМК) интернет-обучения, соответствующей требованиям этих стандартов, и ее последующая сертификация является одним из инструментов решения этих задач. Кроме того, система менеджмента качества позволит создать уверенность образовательного учреждения в возможности стабильного оказания образовательных услуг требуемого качества.

В сфере образования возможно управление качеством обучения на основе оценки знаний и умений выпускников путем тестирования, а также оценки показателей организации, процесса и средств обучения. Подход, связанный с управлением качеством образования на основе контроля процессов обучения, их организации и применяемых средств представляет наибольший интерес. Такой подход во многих случаях более эффективен. Он требует меньше затрат, поскольку позволяет обойтись без 100% контроля продукции и, благодаря предупреждению появления брака, снижает производственные издержки.

Именно этот подход положен в основу стандартов Международной организации стандартизации ISO 9000. Эти стандарты разработаны для управления качеством продукции или услуг. Они определяют и регламентируют инвариантные вопросы создания, развития, применения и сертификации систем качества в промышленности. В них устанавливается форма требований к системе качества в целях демонстрации поставщиком своих возможностей и оценки этих возможностей внешними сторонами.

А.К. Иванов, Е.И. Чучкалова

Профессиональный лицей №36, г. Кстово Нижегородской области

ЗА И ПРОТИВ ВВЕДЕНИЯ КВОТ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Парламентарии из «Справедливой России» в марте внесли в Госдуму законопроект, который обязывает работодателей установить квоты при приеме на работу выпускников вузов и техникумов. Эта тема уже обсуждалась неоднократно: в ноябре 2006 года депутаты из «Справедливой России» поднимали подобный вопрос, в феврале 2007 года комитеты Госдумы по труду и социальной политике совместно с комитетом по образованию и науке выступали с законопроектом о введении квот на рабочие места для молодых специалистов. Проанализируем перспективы данного законопроекта в условиях экономической нестабильности.

Сложная экономическая ситуация заставит выпускников системы начального, среднего и высшего профессионального образования столкнуться с проблемой трудоустройства, и этими квотами государство регулирует (или может регулировать) восполнение потребности в рабочих и специалистах на узких местах экономики. С другой стороны, молодые специалисты без опыта работы вряд ли востребованы в момент, когда идет сокращение штатов, когда увольняют более опытных сотрудников, знакомых со спецификой работы предприятия.

Сторонниками введения квот выступают В.А. Садовничий и О.И. Бухтояров – ректоры Московского и Курганского государственных университетов соответственно. Они считают, что в условиях кризиса «необходимо сделать обязательным для работодателей некую

квоту приема на работу молодых специалистов - выпускников вузов» и законодательно закрепить ее, что бы «у работодателей не осталось выбора».

Положительный момент квотирования заключается в том, что в процессе вливания молодых специалистов в коллектив и в общении между различными поколениями идет оздоровление коллектива, обеспечение его дальнейшего процветания. Ведь не секрет, что молодые люди работоспособнее и восприимчивее к нововведениям, именно они – залог развития инновационной экономики.

Улучшить ситуацию с трудоустройством выпускников так же может активность и энергичность как образовательного учреждения, так и работодателей.

Наиболее эффективный вариант взаимодействия между учебным заведением и предприятием – это прямые контакты, когда молодой специалист готовится под заказ. Закончивший обучение выпускник должен прийти на предприятие, где его уже знают, и сразу же приступить к исполнению того круга обязанностей, которые на него возлагаются.

Идея ввести квоты приема на работу молодых специалистов вполне реализуема сейчас, считает Заместитель председателя комитета Госдумы по труду и социальной политике Олег Шеин. По его словам, компании, которые не захотят нанимать по квоте молодых специалистов, можно просто обложить дополнительным налогом. Другое наказание за отказ в приеме на работу молодых специалистов, ищущих работу впервые, – штрафы. Но работодателю легче заплатить штраф, чем принять на работу неопытного молодого специалиста. Не станут ли эти квоты дополнительной нагрузкой на бизнес?

Мы считаем, что принудительными мерами проблему трудоустройства молодых специалистов решить нельзя. Необходимо сделать так, что бы предприятия были заинтересованы в привлечении молодых специалистов на работу.

Е.А. Кляжева Г.В. Николаева

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

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Социально-экономические изменения в России обусловили необходимость подготовки жителей страны к жизни и деятельности в принципиально новых условиях. Эту задачу взяла на себя система образования. Однако стало очевидно, что невозможно вписать прежнюю образовательную систему в рамки рыночной экономики. Этим была обоснована реформа системы профессионального образования, которое в отличие от общеобразовательной школы, включенной только в социальную сферу, является одновременно и неотъемлемой частью экономики страны, обеспечивая ее профессионально-кадровую структуру.

Мировой опыт и отечественная действительность показали, что переориентация системы профессионального образования на современные требования может осуществляться лишь при активном участии социальных партнеров: работодателей, общественности, органов исполнительной власти, местного самоуправления. Так, в Чувашии повышение эффективности системы начального профессионального образования напрямую связано с развитием системы социального партнерства, координатором которого с 2005 г. выступает Торгово-промышленная палата ЧР. Ее лидирующая роль обусловлена тем, что ТПП аккумулирует сведения работодателей о перспективных потребностях в рабочих кадрах и специалистах, учреждений профессионального образования – о материально-технических возможностях подготовки квалифицированных кадров, службы занятости населения – о текущих потребностях республиканского рынка труда.

К настоящему времени стали заметны результаты взаимодействия системы профессионального образования с субъектами рынка труда, которые проявились в том, что:

5) учреждения НПО смогли перейти на договорную основу к подготовке кадров и повысить долю выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности;