

учебные заведения, осуществляющие подготовку учащихся по данному направлению. Подготовка и по возможности осуществление в учебных заведениях проектов в области экономики.

Производитель экономических знаний должен располагать наиболее полной информацией о своем пользователе, его целях и формах приобретения им экономического знания, их объеме и качестве. Тесты специального назначения, содержащие экономическую информацию, факты, сведения, базы данных, обучающие программы, курсы, результаты научных исследований.

Непосредственный интерес вызывает молодежный бизнес-инкубатор, который может обеспечить информационно-консультационную поддержку школьных бизнес-проектов и предоставить возможность реализации практической составляющей обучения через установление партнерских отношений образовательных учреждений с предприятиями. Создавая основу учебно-материальной базы для профессиональной ориентации образовательное направление способствует развитие у молодежи способностей самостоятельно ставить цели дальнейшего обучения экономике, самоопределяться в окружающей действительности, анализировать экономическую ситуацию.

И.В. Пасечник, Е.А. Камбарова

Новороссийский политехнический институт

АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ АСПЕКТОВ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ТУРИЗМА

Туристическое образование, переживающее сегодня в России настоящий бум, часто носит спонтанный характер и наглядно показывает отсутствие связи между потребностями туризма и реальной подготовкой кадров. Около 300 высших учебных заведений России ведут обучение студентов по ее различным специализациям. Однако парадокс в том, что выпускников сотни, а сотрудников не хватает. Сейчас в отрасли дефицит 2 миллионов рабочих рук различной квалификации и специальностей. По оценкам, нехватка специалистов среднего звена на предприятиях отрасли составляет 40-50 %, а высшего звена — 80-90 %.

В мировой практике наиболее популярны две модели преподавания «гостеприимной науки» — американская и швейцарская. Для американской модели характерно основательное изучение теории, в швейцарской модели наоборот, упор делается на практику. Сегодня глобализация начинает проникать в образовательную сферу, способствуя интеграции национальных образовательных систем. Наиболее заметна эта тенденция в Европе, которая уже более пяти лет живет под знаком Болонского процесса.

Нами было проведено исследование, одной из целей которого является изучение мнения участников рынка труда в области туризма по вопросу использования опыта зарубежной подготовки кадров в сфере туризма и переходу к общеевропейской системе образования.

Первоначально у нас возник вопрос к работодателям, обязательна ли для их сотрудников стажировка за рубежом. Мнения по этому поводу сильно разнятся: 57% считают, что она не нужна, т.к. в рамках нашего города это не имеет значения; однако 43% считают, что зарубежная практика просто необходима для успешной работы. Так как работодателей не удовлетворяет уровень подготовки молодых специалистов, то 69% из них отметили, что российские ВУЗы должны перенимать опыт зарубежных коллег. Но 31% полагают, что это просто не нужно.

Студенты трех ВУЗов НП И КубГУ, КубГУ и СГУТиКД, на вопрос хотели бы они продолжить свое обучение за рубежом отметили: 52% студентов – что они хотели бы поехать за границу только на стажировку, 36% студентов – что они хотели бы повысить свою квалификацию, оставшееся количество респондентов разделились пополам (по 6%), одни надеются поехать за рубеж учиться заново, а другие считают, что у них достаточный уровень знаний и дальнейшее обучение им ни к чему. В ходе исследования обнаружился интересный

факт. Практически все студенты трех ВУЗов, высказали свое желание продолжить свое образование за границей.

На вопрос, должны ли перенимать опыт зарубежных учебных заведений российские ВУЗы, выпускающие специалистов в области туризма, преподаватели практически единогласно ответили да. Однако 36% респондентов отметили, что российские ВУЗы не должны полностью копировать другую систему образования, а перенимать с учетом адаптации к российским условиям, т.к. часто зарубежные учебные заведения оторваны от российской действительности.

Также в своем исследовании я интересовалась о переходе к общеевропейскому стандарту образования, о включении в Болонский процесс. Хочется отметить, что абсолютное большинство студентов даже и не слышали о Болонском процессе, даже в тех ВУЗах, где он действует, правда на других факультетах. Преподаватели же напротив прекрасно осведомлены в этом вопросе. Их мнение по поводу включения Российской Федерации в Болонский процесс неоднозначны, но большинство, 51% респондентов, считают это большой проблемой; 33% высказывают мнение, что это ошибка; лишь 8% полагают, что это большой прорыв в российском образовании. А на вопрос готов ли ваш ВУЗ включиться в Болонский процесс, большинство честно ответили, что нет.

Н.В. Петрова, Г.В. Николаева

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

ИЗУЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время в системе профессионального образования сложилась ситуация, проблематичность которой заключается в том, что образовательные учреждения этой системы не всегда располагают информацией о том, каковы современные требования работодателей к квалификации специалистов, каким должен быть необходимый уровень их знаний, умений, навыков. Поэтому руководителями системы профобразования Чувашии была осознана необходимость изучения регионального рынка труда с целью выявления требований работодателей к квалификации специалистов - выпускников системы профессионального образования.

Результаты проведенных исследований показали, что современные работодатели предъявляют серьезные требования не только к профессиональной, но и к специальной, персональной и социальной компетенции специалистов. Из специальных качеств работодатели особо выделили умение приспосабливаться к изменениям условий производства (52% отметили данное качество как обязательное, 47% как желательное), способность к освоению новой техники (54% - обязательно, 46% - желательно). Наличие навыков поиска и обработки информации они оценили тоже достаточно высоко (50% - обязательно, 36% - желательно).

В качестве основных требований к персональной компетентности работников были названы такие качества, как проявление ответственности за выполняемую работу (95% - обязательно, 5% - желательно), готовность к постоянному профессиональному росту (53% - обязательно, 43% - желательно), проявление инициативы в работе и творческой самореализации (45% - обязательно, 48% - желательно), самостоятельность в принятии решения в нетипичных ситуациях (39% - обязательно, 52% - желательно).

Менее требовательны работодатели к социальной компетенции. Из социальных компетенций они наиболее часто выделяют способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами (55% - обязательно, 45% - желательно), умение общаться и договариваться с людьми (40% - обязательно, 60% - желательно), высоко оценивают организаторские способности (45% - обязательно, 53% - желательно).

Информация, полученная при опросе работодателей, предоставляет возможность учебным заведениям вести подготовку кадров в соответствии с потребностями регионально-го рынка труда. Для этого специалистами профобразования Чувашской Республики были