

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

На тему: Исследование проблемы трудоустройства выпускников
на рынке труда

Переславль-Залесский

2014

Оглавление

Введение	3
1. Условия трудоустройства выпускников на рынке труда	5
2. Исследование проблем трудоустройства выпускников на рынке труда и анализ опыта	11
3. Анализ рынка труда на примере Ярославской области	16
4. Требования и задачи к подготовке выпускников к деятельности в условиях существующего рынка труда	19
Заключение	28
Список использованной литературы	30
Приложения	32

Введение

В условиях рыночной экономики одним из важнейших направлений деятельности современных учебных заведений является адаптация выпускников на рынке труда в которую входит: формирование личностной зрелости, готовности молодежи к самореализации в профессиональной деятельности, а также способности молодых специалистов эффективно действовать на рынке труда.

То, что происходит сейчас, можно назвать процессом естественного отбора. Компании нацелены прежде всего не на перспективу, а на то, чтобы выжить сегодня. Поэтому нужны опытные люди — те, кто принесет пользу организации прямо сейчас. При этом важно, чтобы человек адекватно оценивал себя.

Поэтому для современных учащихся старших курсов и выпускников необходимо понимание изменений ситуации на рынке и умение адаптироваться к ним. Снижать свои амбиции. Также важно смотреть по сторонам, следить за изменениями на рынке труда. Другими словами, важны гибкость и готовность работать, допустим, в смежной профессии, а иногда и вообще не по специальности. Если нет работы по профессии — искать себя в более востребованных отраслях.

В сложившейся ситуации рынок труда предъявляет к выпускникам особо жесткие требования. И чтобы им соответствовать и найти «свое место» необходимо активно работать над построением планов по развитию своей карьеры, еще будучи студентом.

Вопрос профессионального самоопределения является наиболее важным и решающим в будущей перспективе поиска работы. Учитывая, что работа занимает такое значительное место в жизни человека, осознание факта, что ты занимаешь не своим делом, может иметь ошеломляющие последствия.

Немаловажным этапом в построении будущей карьеры для выпускника должен стать реальный и трезвый анализ своих возможностей, потенциалов, а также областей, в которых можно выигрышно презентовать себя работодателю. Время сухих резюме с перечислением фактов трудовой биографии прошло и сейчас

работнику необходимо ни что иное как «выгодно продать себя». Но предложение падает, а работодатели переборчивы. Вот почему необходимо осознавать ценность получаемого образования.

Актуальность исследования. В современном российском обществе, переживающем глубокие социальные преобразования, молодежь оказалась одной из самых социально незащищенных групп населения. Молодые люди после получения профессионального образования зачастую не могут найти для себя рабочее место и добиться социального признания в обществе.

Цель исследования – теоретически обосновать и проверить педагогические условия, способствующие адаптации выпускников колледжа, к условиям рынка труда в процессе непрерывного педагогического образования.

Объект исследования – процесс адаптации выпускников среднего профессионального образования к условиям рынка труда.

Предмет исследования – педагогические условия выпускников среднего профессионального образования к условиям рынка труда, в процессе непрерывного профессионального образования.

1. Условия трудоустройства выпускников на рынке труда

Сегодня работодатель заинтересован в работнике, который обладает в равной степени и профессиональными компетенциями, соответствующими основным видам профессиональной деятельности, и общими компетенциями, включающими способность понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес, организовывать собственную деятельность, анализировать рабочую ситуацию, нести ответственность за результаты своей работы, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

Трудоустройство выпускников является не только проблемой выпускников, но и проблемой самих учебных заведений. Каждое учебное заведение является субъектом двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов, работа на которых тесно взаимосвязана. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом образовательного учреждения на рынке образовательных услуг, привлекающим больше абитуриентов. Особенно это важно в последнее время, когда существенно выросло количество коммерческих учебных заведений. В таких условиях необходим постоянный анализ востребованности тех или иных специальностей и прогнозирование изменения спроса на них, что позволит образовательному учреждению гибко менять свою политику подготовки.

Вопросы трудоустройства выпускников, реализации их профессионального и личностного потенциала на протяжении последних лет не только не теряли своей актуальности, но, напротив, в условиях финансово-экономического кризиса становились более значимыми.

Выходя на рынок труда, молодые специалисты с неизбежностью сталкиваются с целым рядом проблем, большинство из которых «уходит корнями» еще в

достуденческую пору. Можно выделить несколько причин, обостряющих ситуацию с занятостью молодых специалистов.¹

Во-первых, существует серьезный дисбаланс между рынком труда и рынком образовательных услуг, усугубляющийся недоработками в профориентационной работе в период обучения в школе.

Во-вторых, важным условием конкурентоспособности является уровень подготовки в учебном заведении, который не всегда оказывается соответствующим запросам времени.

В-третьих, многие выпускники не представляют себе, какие требования предъявляют работодатели специалистам их профиля, не владеют информацией о том, насколько подобные специалисты востребованы, какие условия труда и заработная плата им могут быть предложены. В условиях профессиональных диспропорций спроса на рабочую силу и ее предложения очень важно правильно выбрать будущую профессию. К сожалению, это происходит далеко не всегда.

Еще один немаловажный момент: немногим более половины абитуриентов выбирают одновременно и профессию и учебное заведение, забывая (или не думая) о том, что дипломы разных учебных заведений имеют разную ценность в глазах работодателей. Ведь в условиях ужесточения конкуренции на рынке труда (из-за кризиса без работы остались многие квалифицированные специалисты) работодатели предъявляют высокие требования обращают внимание на то, где учился соискатель. Известны случаи, когда при приеме на работу учитывались не только учебное заведение и оценки в дипломе, но и темы курсовых работ и дипломного проекта. Образование надо рассматривать как долгосрочные инвестиции, а любые инвестиции требуют взвешенного подхода. Необдуманные поступки чреваты последствиями. В нашем случае они приводят к тому, что каждый второй выпускник не собирается работать по полученной специальности. В лучшем

¹ Гуртов В.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Издательство ПетрГУ 2012 ББК 65.9 (2Р) 24. С 744.УДК 338 (470).С 65.

случае такой дипломированный специалист устроится работать туда, где «наличие образования обязательно», без уточнения, где и по какой специальности оно получено: продавцом («менеджером торгового зала»), агентом... В худшем - начнет трудовую биографию со статуса безработного. Высокое качество подготовки по окончании образования в значительной степени является залогом успешного трудоустройства. В связи с этим показательно, что оценка студентами-старшекурсниками уровня полученных теоретических знаний в последние годы возрастает, а практических – падает; доля выпускников, считающих ее в той или иной степени достаточной, за 7 лет снизилась с 68 до 49%. Парадоксально, что при этом многие студенты несерьезно относятся к учебным и производственным практикам. Хотя где, как не на практике, можно получить навыки и опыт работы по специальности!

Зачастую ожидания выпускников не совпадают с тем, что им предлагает рынок труда. Молодой специалист хочет получать высокую зарплату. Причем сразу. Работодатель готов ее платить. Но только после того, как новый сотрудник «покажет себя в деле». Молодой специалист предполагает, что его сразу возьмут на должность управленца. Работодатель полагает, что хорошие начальники получаются из тех, кто прошел по всем ступенькам карьерной лестницы. Молодой специалист нацелен на работу в офисе. Работодателю нужен мобильный сотрудник, которого не страшат командировки. Нельзя не сказать и о повышении требований работодателей. Сегодня выпускник без опыта работы практически не имеет шансов найти хорошее место. При этом желательно, чтобы в дипломе были только отличные и хорошие оценки. Если старшекурсник устраивается на работу, он начинает пропускать занятия, что сразу сказывается на успеваемости. Если же он усердно учится, но при этом не работает, то у него нет возможности получить «опыт». Получается замкнутый круг, поиск выхода из которого пока - головная боль самого студента. В результате студенты старших курсов в целом невысоко оценивают свою профессиональную востребованность на рынке труда. Только каждый четвертый полагает, что он конкурентоспособен в современных условиях. При этом в последние годы

отмечается существенный рост (до 18%) доли выпускников, не владеющих информацией о ситуации, сложившейся на рынке труда. С другой стороны, анализ обращений молодых специалистов в службу занятости свидетельствует о том, что в студенческие годы они недооценивали ее сложность.

Если профессиональная квалификация выпускника в каждом конкретном случае оценивается по-разному, исходя из направленности образования, то личностные качества, востребованные работодателями, остаются примерно одинаковыми.

Желательные качества : Активность, готовность к обучению, инициативность, коммуникабельность, мобильность, ответственность, работоспособность, трудолюбие, профессионализм, целеустремленность и т.п.

Компетенции выпускников связаны с их желанием развиваться, хорошо работать и вкладываться в трудовую деятельность. Исходя из чего, можно предположить наличие сложившейся согласованной базы личностных качеств, важных в профессиональной деятельности выпускника.

Нежелательные качества : Лень, безответственность, пассивность, отсутствие лояльности, завышенная самооценка, амбициозность, низкий уровень культуры и т.п.

И среди нежелательных качеств выпускников мы можем увидеть высокую степень согласованности взглядов по времени. В основном нежелательные стороны затрагивают трудовые и моральные качества, некоторые из которых также можно отнести к компетенциям, по которым также вполне можно проводить оценку и развивающие мероприятия, тем самым подготавливая выпускников к трудоустройству не только со стороны квалификационных требований, но и со стороны личностно – компетентностных запросов работодателей.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором, в отличие от биологического, и личность, и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно -

адаптирующими системами . **В данной ситуации возможны 3 пути развития событий:**

- * личность в большей степени повлияет на трудовую среду, а влияния трудовой среды окажутся незначительными;
- * среда окажет большее воздействие на личность, при этом возможно изменение поведения личности;
- * сопоставимое взаимное влияние личности и среды друг на друга.

Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к трудовой организации данного предприятия. Трудовая организация, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и трудовая организация взаимодействуют, приспособляются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется:

- * в его поведении,
- * в показателях трудовой деятельности, эффективности труда (его количестве, качестве);
- * в усвоении социальной информации и ее практической реализации;
- * в росте всех видов активности (трудовой, общественно – политической, познавательной);
- * удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально-психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.).

Знания и ум всегда в цене. «Охоту за головами» на рынке труда еще никто не отменял, в спрос на высококлассных специалистов всегда превышал предложение. «Хороший специалист без работы никогда не останется. А еще тот, кто умеет эту работу искать. Нужно научиться элементарному – правильно проходить интервью, оставлять о себе самое лучшее впечатление. Тогда вероятность того, что пригласят на второе собеседование, будет гораздо выше. Можно выработать целую систему - к примеру, зарегистрироваться на всех сайтах поиска работы. Нужно, чтобы Ваше резюме было везде».²

² Гуртов В.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Издательство ПетрГУ 2012
ББК 65.9 (2Р) 24. С 744.УДК 338 (470).С 74

2. Исследования проблем трудоустройства выпускников и анализ опыта

Переход от обязательного распределения выпускников учебных заведений к практически полному отсутствию гарантий трудоустройства приводит молодых людей к необходимости самостоятельно решать проблемы занятости. В складывающейся ситуации образовательные учреждения могут и должны оказывать содействие своим выпускникам в трудоустройстве, причем эта задача может решаться различными путями. На наш взгляд, одним из наиболее эффективных способов адаптации выпускников на рынке труда является обучение студентов технологиям достижения успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере.

Результаты социологических исследований показывают, что в систему профессиональных ценностей современных студентов входит, во-первых, перспективная работа по специальности и, во-вторых, возможность карьерного роста. Однако незнание реальной ситуации на рынке труда, неумение анализировать его изменения и учитывать их в построении собственной трудовой деятельности, отсутствие представлений о службах трудоустройства вызывают ряд трудностей у выпускников.

В учебных планах учебных заведений Государственным образовательным стандартом не предусмотрено специальное обучение студентов адаптации выпускников на рынке труда и навыкам построения карьеры, хотя требованиями к уровню подготовки специалистов в современном мире являются не только высокий профессионализм, но и умение молодого специалиста реализовать свой трудовой потенциал.

Как показывают наблюдения, одна из первых трудностей, с которыми встречаются современные выпускники – поиск работы и успешное трудоустройство. Отсутствие навыков самопрезентации, незнание основных требований при

трудоустройстве, растущая неуверенность в себе провоцируют проблемы у большинства молодых людей, даже успешно окончивших учебное заведение.

Важно не только подготовить высококвалифицированного специалиста, но и сформировать у него психологическую готовность к адекватному восприятию ситуации трудоустройства, научить предлагать себя на рынке труда, исходя из своих возможностей, развивать умения общаться с работодателем. (Приложение №2)

Актуальность исследования. В современном российском обществе, переживающем глубокие социальные преобразования, молодежь оказалась одной из самых социально незащищенных групп населения. Молодые люди после получения профессионального образования зачастую не могут найти для себя рабочее место и добиться социального признания в обществе.

3. Анализ рынка труда на примере Ярославской области

Рынок труда — это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг).

Положение на рынке труда Российской Федерации является результатом объективной логики развития общества в условиях макроэкономической трансформации.

В начале анализа российского рынка труда следует сказать об общей численности населения Российской Федерации, о естественном приросте (убыли) населения, и миграционном приросте (убыли) населения, в общем, об основных социально-экономических показателях, характеризующих рынок труда. Численность всего населения страны на 2013 год составляет 143 347 059. Это означает что, если взять в пример 2007 г.то население сократилось на 2,8% млн. человек).

Также на 19,97 снизилась численность населения моложе трудоспособного возраста и населения старше трудоспособного возраста соответственно.

Численность лиц трудоспособного возраста, наоборот, выросла на 2,1 млн. человек (или на 2,4%).

В результате происходивших социально-демографических процессов численность экономически активного населения повысилась в период с 2007 по 2013

г. на 2714 тысяч человек. Из них количество мужчин повысилось на 468 тысяч человек, а женщин – на 2246 тысяч человек.

Рассмотрим анализ рынка труда на примере Ярославской области.

Численность постоянного населения Ярославской области на начало ноября 2012 года составила 1267,3 тыс. чел, (на начало ноября 2011 года было 1268,7 тыс. чел.). Сокращение численности населения продолжалось из-за естественной убыли населения. Миграционный прирост компенсировал естественные потери населения на 28,2%.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по сравнению с прошлым годом увеличилась на 12,8% и составила в ноябре 2012 года 20291 рубль.

Численность занятых в экономике области составила 677,0 тыс. чел. Среди восемнадцати регионов, входящих в Центральный федеральный округ, Ярославская область занимает шестое место по уровню занятости населения (66,1%).

Согласно данным мониторинга, в 2012 году более чем в 1,5 раза по сравнению с 2011 годом снизилась численность работников, заявленная работодателями на высвобождение; в 4,0 раза - суммарная численность граждан, работающих неполное рабочее время, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы или простоях по вине работодателя. На конец 2012 года на предприятиях области в режиме неполного рабочего времени работали 2318 чел., находились в отпусках без сохранения заработной платы – 157 чел.

С конца февраля 2012 года на рынке труда области отмечается положительная динамика снижения численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости. По состоянию на 01.01.2013 на территории Ярославской области было зарегистрировано 14,7 тыс. человек, что на 5,6 тыс. человек меньше, чем на начало 2012 года. Уровень регистрируемой безработицы составил 2,1 процента экономически активного населения и, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, снизился на 0,6 процентного пункта.

Обстановка, сложившаяся на регистрируемом рынке труда области в 2012 году, характеризуется значительными изменениями основных показателей по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. В течение 2012 года в органы службы занятости области за содействием в трудоустройстве обратилось 57,4 тыс. чел., или на 16,1% меньше, чем в 2011 году. Постепенный выход экономики из кризиса повлек за собой не только общее снижение численности граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, но и изменение структурного состава обратившихся граждан.

Наибольшее значение уровня безработицы зарегистрировано в следующих муниципальных районах: Брейтовском – 5,5%. Даниловском – 4,6%, Борисоглебском – 4,4%, Гаврилов-Ямском – 4,3%, Тутаевском – 4,2%; наименьшее значение в городах – Переславле-Залесском – 0,7% и Ярославле – 1,1%.

Наибольший удельный вес среди граждан, признанных безработными, составляют уволившиеся по собственному желанию (49,4%), из них работники предприятий промышленности – 27,4%, работники предприятий оптовой и розничной торговли – 22,0%, работники сельского хозяйства – 9,6%.

Наибольшим спросом работодателей по-прежнему пользуются рабочие профессии :

водитель, каменщик, маляр, штукатур, плиточник-облицовщик, бетонщик, арматурщик, токарь, плотник, слесарь-ремонтник, повар, швея, продавец, дворник, кухонный рабочий, санитарка, уборщик, грузчик, подсобный рабочий.

Также требуются инженеры, врачи, воспитатели, медицинские сестры.

Наименьшим спросом пользуются :

1. Государственные служащие (полицейские, инспекторы)
2. Страховые агенты
3. Инженеры монтажники
4. Менеджеры по персоналу
5. Юристы
6. Графические дизайнеры

Оценивая структуру вакансий в целом, можно отметить, что наиболее востребованными у работодателей были профессии квалифицированных рабочих.

Так же существует рейтинг престижных и не престижных профессий. Представление о престижности профессии формируется социальными институтами и средствами массовой информации, оно складывается из разных факторов – доход, власть, социальный статус и т.д. Но не всегда престижные профессии бывают востребованы на рынке труда. (Приложение № 3)

4. Требование и задачи к подготовки выпускников к деятельности в условиях существующего рынка труда

В настоящее время в условиях модернизации экономики, развития гражданского общества и активного включения его в инновационные процессы, особенно важной становится роль учреждений профессионального образования, как своеобразной начальной ступени, в формировании общественно-нравственной и социально- активной личности подростка.

В "Концепции модернизации российского образования" отмечено, что "... модернизация общеобразовательной школы предполагает ориентацию образования не только на усвоение обучающимися определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей.

Общеобразовательная школа должна формировать целостную систему универсальных знаний, умений и навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, т.е. ключевые компетенции"³

Обеспечение условий для формирования у учащихся самостоятельности, активности, мобильности, оперативности знаний невозможно в условиях приоритета знаниевого подхода, авторитарной модели преподавания. "Знаниевый" подход к обучению, репродуктивные формы организации познавательной деятельности ведут к увеличению учебной нагрузки учащихся, ухудшению их физического здоровья, повышению уровня напряженности, психологическому дискомфорту.

Поэтому необходим переход от предметно-ориентированного обучения, основная цель которого передача содержания данной предметной области к обучению, ориентированному на развитие ученика, на формирование его мотивационной сферы, независимого стиля мышления, общеучебных умений и навыков. То есть главной задачей современной школы должно стать не вкладывание в голову ученика определенной суммы знаний, а оказание ему помощи в овладении культурными (и выработанными им самим) способами деятельности,

³ Степанов С. Слагаемые карьеры. – М., 2010.

позволяющими ему действовать с ориентацией на другую позицию (позицию другого человека, социума, предметной области). Без овладения этими способами деятельности достижение успеха на последующем этапе выбранного человеком пути будет невозможно. Это особенно важно в условиях профилизации старшей школы, которая ставит подростков перед необходимостью все более ранней жизненной ориентации. Для необходимо ввести в вводно – ознакомительные курсы по профессии, ориентированные на поиск, организацию и реализацию условий для самопознания, самовыражения, самоопределения учащимися собственных способностей, осознания себя как субъекта деятельности, от которого зависит ее результат.

Можно отметить общую положительную динамику в области проведения профориентационных мероприятий в образовательном учреждении. Зачастую многие учащиеся заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа (куда и кем пойти работать и где для этого учиться), однако в силу разных причин не проявляют активно эту потребность. Наличие такой возможности дает им шанс на более грамотное и целенаправленный выбор профессии и дальнейшего трудоустройство. Открытым остается вопрос об инструментах и технологиях, которые должны использовать образовательные учреждения в профориентационной работе.

Обучающиеся окончив общеобразовательную школу и придя в профессиональное учебное заведение, будь то, ВУЗ или СПО показано опытом, что у него нет способностей, интересов и последующих жизненных планов.

Анкетирование вновь пришедшего контингента в учреждениях среднего профессионального образования показывает, что значительную часть современных подростков отличают изменения ценностных ориентаций, общественная пассивность, наличие вредных привычек (курение, употребление спиртных напитков, сквернословие). У молодых людей отсутствует опыт участия в социально-общественной жизни. (Приложение №4)

В учреждениях профессионального образования подготовка специалиста, отвечающего потребностям современного общества, обеспечивается в ходе неразрывного образовательного и воспитательного процесса с использованием принципа *«Обучая - воспитываем, воспитываем – обучая»*.

Все это обуславливает педагогов вести целенаправленную работу по постепенному переводу ребенка из позиции объекта образовательных стремлений педагогов в позицию субъекта своего собственного образования. Очевидно, что приоритетным условием достижения данной цели образования является построение современной школы на основе множественности видов деятельности ребенка.

Поэтому необходим переход от предметно-ориентированного обучения, основная цель которого передача содержания данной предметной области к обучению, ориентированному на развитие ученика, на формирование его мотивационной сферы, независимого стиля мышления, общеучебных умений и навыков. То есть главной задачей современной школы должно стать не вкладывание в голову ученика определенной суммы знаний, а оказание ему помощи в овладении культурными (и выработанными им самим) способами деятельности, позволяющими ему действовать с ориентацией на другую позицию (позицию другого человека, социума, предметной области). Без овладения этими способами деятельности (отличающими начальную школу от основной и старшей) достижение успеха на последующем этапе выбранного человеком пути будет невозможно.

Современное развитие общества требует качественных изменений в системе образования, где основными направлениями развития должны стать поворот к человеку, создание условий для его эффективного саморазвития.

Педагогическое сообщество все более приходит к пониманию перспективности парадигмы личностно-ориентированного образования. Причина такого внимания заключается в том, что наиважнейшей ценностью современного общества становится человек, способный к поиску и освоению новых знаний, принятию нестандартных решений в жизненных ситуациях. Отсюда и положение о сущности образования как "деятельности, которая охраняет и поддерживает детство и ребенка, сохраняет, передает и развивает культуру, создает творческие среды

развития ребенка, стимулирует индивидуальное и коллективное творчество" (Е.В. Бондаревская). Принятие позиции образования как личностной ценности приобретает для педагога и учащегося в их образовательном пространстве личностно-значимый смысл.

Трансформация потребностей общества в функциональном и структурном изменении школы стала одним из условий формирования направлений модернизации российской системы образования. Образование стало рассматриваться как одно из национальных стратегических ресурсов развития страны. Данная тенденция отражает не только национальные приоритеты, но и общемировую направленность систем образования. Однако нельзя не признавать при этом также и возрастающие запросы общества. Современный социальный заказ в сфере образования требует от школы создать условия для более осознанного и качественного самоопределения учащихся; адаптировать систему образования к рынку труда, преодолеть отставание российских школьников от уровня обученности учащихся развитых стран, особенно в сфере профильного обучения. Современное общество ожидает от школы создания условий для формирования у ребенка способности нести личную ответственность за собственное благополучие и благополучие общества, формирование социальной мобильности и адаптации. Применительно к школе эта цель образования конкретизируется в необходимости формирования способности к осуществлению ответственного выбора собственной индивидуальной образовательной траектории (или профессиональной траектории).

Минимум умений которыми должны обладать учащиеся окончив школу и придя в профессиональное учебное заведение:

1. уметь учиться.
2. Уметь общаться.
3. уметь создавать комфорт и пользу для себя и окружающих.
4. уметь пользоваться информацией.

Приоритетным рассматривается овладение оперативными интеллектуальными общеучебными умениями, определяющими формирование компетентностей, а не приобретение знаний как таковых. Умения учащихся трансформировать, осуществлять перенос знаний в новых условиях в большей мере и определяют значение нового понятия “компетентность”, появившееся в школе с началом модернизации. Становление и развитие компетентной в различных видах деятельности личности рассматривается целью образовательного процесса в Учреждении.

Таким образом, личностная ориентация означает "новый стиль профессионального поведения, иной строй мысли и в целом - образ учителя" (В.В. Сериков). Но реализация этого подхода во многом сдерживается недостаточным уровнем общей и педагогической культуры, психолого-педагогической компетентности большей части педагогов, которые сформированы традиционной парадигмой педагогического образования, отличающейся ориентацией на знания, когда "знания, умения и навыки становятся абсолютной ценностью и заслоняют собой человека" (Е.В. Бондаревская).

Основой представлений о личности являются представления, сложившиеся в гуманистической педагогике и психологии:

- она обладает огромными внутренними ресурсами для самопознания и изменения Я - концепции (К. Роджерс);
- потребностями в творчестве, в самоизменении и самоактуализации (А. Маслоу);
- целенаправленностью и ценностно-ориентированным поведением, стремлением к целостности, свободе выбора, ответственности (Н.А. Бердяев, В.С. Библер, Л.Н. Куликова, В.В. Сериков, И.С. Якиманская).

Работа школы в парадигме личностной ориентации позволит разрешить ряд **противоречий:**

- между провозглашаемой ориентацией на развитие личности ученика и реальной ориентацией на освоение максимально большего объема знаний;

- между возрастающими требованиями к личности и профессиональной деятельности учителя и фактическим уровнем его методологической готовности;
- между необходимостью отслеживания личностного развития ученика и личностно-профессионального роста учителя и отсутствием системы мониторинга.

А, задачей СПО будет состоять в том, чтоб из этого ученика сделать конкурентоспособную личность.

Модель процесса развития конкурентоспособной личности (Приложение №3)

Заключение

Сегодняшняя российская система образования характеризуется фактическим отсутствием ответственности учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности. Получение диплома - большое событие в биографии каждого человека, однако на жизненном пути – это полдела. Очень важно применить свой диплом, свои знания на практике. Учитывая то, что большой процент обучающихся окончив общеобразовательную школу и придя в профессиональное учебное заведение, не способны, не имеют интересов и последующих жизненных планов. Преподавателям профессиональных учебных заведений приходится с самого начала выявлять жизненную позицию студента, которые практически не подготовлены к адаптации на современном рынке труда, вопрос о помощи им в этом всегда стоял на повестке дня.

Данная позиция справедлива потому, что в сегодняшнем сложном и подчас запутанном рынке труда без помощи старших, без участия учебного заведения самим молодым специалистам разобраться очень нелегко.

Полученные выводы нельзя считать окончательными для этой темы, в условиях рыночной экономики рынок труда предъявляет к выпускникам особо жесткие требования. И чтобы ему соответствовать и найти «свое место» необходимо активно работать над созданием методических рекомендаций в помощь студентам для построения планов по развитию карьеры, еще будучи студентами колледжа.

Список литературы

1. Абросимов В. А. Как найти работу. - М.: 2010.
2. Андреев В.И. Конфликтология: искусство спора, ведения переговоров, разрешения конфликтов. – Казань, 2011.
3. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9 . - С. 41-47.
4. Артюшина И. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. – 2010. - N 4. - С. 28-32.
5. Бороздина Г. В. Психология делового общения. - М., 2009.
6. Гуртов В.А. Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России. Издательство ПетрГУ 2012 ББК 65.9 (2Р) 24. С 744.УДК 338 (470).С 744
7. Жигадло А., Пузиков В. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект // Высшее образование в России. - 2009. - N 10. - С. 108-112.
8. Карьерный навигатор. Официальное издание Российской экономической олимпиады «Карьера в России», 2011.
9. Лобанов О. Как получить работу. - М.: Элиот, 2012.
10. Марков И., Маркова Е. Как продавать себя. - М.: Файр-пресс, 2010.
11. Петрушин В.И. Настольная книга карьериста: Учеб. пособие. – СПб., 2010.
12. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. – М., 2009.
13. Рыкова Е. А., Волошина И. А., Прожерина Л. Н. Технология поиска работы. - М.: ПрофОбрИздат, 2010.
14. Свергун О.Ю. Психология успеха, или Как стать хозяином своей жизни: Практическое пособие. – М., 2011.
15. Силбер Л. Карьера для творческого человека: Курс выживания в джунглях современного бизнеса. Средство для высокоэффективной жизни. – М., 2011.

16. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пособие. – Новосибирск: ИНФРА, 2011.
17. Степанов С. Слагаемые карьеры. – М., 2011.
18. Савина М. С. Технология поиска работы. - М., 2010.
19. Формирование навыков грамотного поведения молодёжи на рынке труда. Сборник методических материалов / Ред. М. И. Кохановская; Центр «Молодёжь за свободу слова». - Калининград, 2011. – 48с.
20. Савенкова Т.И. Конкуренция вузов и конкурентоспособность специалистов как вектор движения образования на пути к прогрессу // Аудит и финансовый анализ. - 2010. - N 1. - С. 407-414.
21. Чистяков А.В., Ткачева О.А. Обеспечение конкурентоспособности выпускников вузов // Проблемы современной экономики. - 2009. - N 3/4 (15, 16). - С. 46-51.



Как вы умеете взаимодействовать с другими людьми

Западногерманский доктор психологии К. Пальмер предлагает следующий тест, позволяющий определить, умеете ли вы ладить с людьми.

На доске рисуют геометрические фигуры: треугольник, шар, многогранник

К рис. А:

1. Какое определение, по-вашему, больше подходит к этому геометрическому телу:
а) оно остrokонечное; б) оно устойчиво, в) оно находится в состоянии равновесия?
2. На что оно больше всего похоже:
а) на айсберг; б) на осколок стекла; в) на туристскую палатку?

К рис. Б:

3. В каком направлении может покатиться этот шар:
а) вперед; б) назад; в) в любую из двух сторон?
4. Из чего сделан этот шар:
а) из прозрачной пластмассы; б) из стекла; в) из льда?

К рис. В:

5. Как точнее описать эту фигуру:

а) граненая; б) неопределенна»; в) сверкающая множеством граней?

6. Какое чувство она у вас вызывает:

а) приятное; б) неприятное; в) никакого?

Подсчитайте набранные баллы:

	а	б	в
1А	0	4	7
2А	0	3	7
3Б	7	0	4
4Б	7	4	0
5В	4	0	7
6В	7	0	3

0-16 баллов. Вам приходится трудно в общении с окружающими, потому что в каждом вы видите возможного конкурента или даже врага и сразу занимаете воинственную позицию. Вы сами замечаете, что это не вызывает к вам симпатий, и переживаете по этому поводу. Но если уж кто-то симпатичен вам, то вы становитесь коммуникабельным и сердечным, что вызывает ответную реакцию. Старайтесь обезоружить своей приветливостью даже не очень симпатичного вам человека, и наверняка если не он, так другие станут относиться к вам с симпатией.

17-27 баллов. Вы счастливый человек: в общении с окружающими — никаких проблем. Даже в критических ситуациях вы умеете найти правильный тон, чтобы разрядить обстановку. Но и ваша мягкость имеет границы. Если вы считаете, что с вами поступают несправедливо, то прямо заявляете об этом, не задумываясь о последствиях. Кое-кого это может отпугнуть, но та решительность, с которой вы

отстаиваете свою позицию, показывает, что ваша обычная обходительность не маска, а природная черта. Умные люди вас весьма ценят.

28-42 балла. Вы удивительно гибки в общении. Никому не удастся вывести вас из равновесия, вы не тратите нервы попусту. Но вашу гибкость многие воспринимают как беспринципность, а отсюда и результат: умные люди не относятся к вам всерьез. Поэтому не старайтесь во что бы то ни стало избегать острых углов: иногда полезно и показать шипы, отстаивая свою точку зрения.

УВЕРЕНЫ ЛИ ВЫ В СЕБЕ?

Этот тест поможет вам ответить на вопрос — уверенный ли вы в себе человек или только производите такое впечатление? Выберите один из предложенных вариантов ответа.

Вопросы

1. Какое вы предпочитаете рукопожатие?

- а) короткое, но крепкое;
- б) продолжительное и интенсивное;
- в) легкое прикосновение.

2. Ваш знак зодиака?

- а) Лев, Овен, Козерог, Телец;
- б) Близнецы, Скорпион, Водолей, Стрелец;
- в) Рыбы, Рак, Дева, Весы.

3. Какая у вас кожа?

- а) нормальная, не требующая специального ухода;
- б) нечувствительная;
- в) сухая и чувствительная.

4. В парке на лавочке сидит женщина, погруженная в свои мысли. Вам кажется, что...

а) она охотно пребывает в одиночестве;

б) она хочет, чтобы ее пожалели;

в) у нее какие то проблемы.

5. Что для вас характерно?

а) быстро забывать неприятности и огорчения;

б) думать не только о себе;

в) если кого то обманываю, испытываю муки совести.

6. Какая фигура вам больше нравится?

а) треугольник;

б) ромб;

в) круг.

7. Каким видом спорта вы занимались бы охотнее всего?

а) парашютный спорт;

б) прыжки в воду;

в) альпинизм.

Инструкции

Подсчитайте, ответов на какую букву у вас больше.

Результаты теста

Если больше ответов на букву «а» — вы достаточно уверены в себе, но вам, естественно, не чужды ситуации, в которых вы чувствуете себя неуверенно. Однако вы можете в этом признаться, потому что вы сильная личность. Вам не нужно прикладывать больших усилий, обычно вы и так добиваетесь, чего хотите.

Если больше ответов «б» — ваша уверенность в себе несколько неустойчива. Если вас поддерживает многолетний опыт, можете считать, что все в порядке. Но незнакомые люди, новые задачи раздражают вас больше, чем это объективно необходимо. В таких случаях вы легко теряете уверенность в своих силах. Тогда в зависимости от настроения вы либо замыкаетесь в себе, либо бываете излишне самоуверенны.

Если больше ответов «в» — вам явно не хватает положительной самооценки. Вероятно, вы не привыкли доверять окружающим. Вы мучаете себя упреками и воспоминаниями, лишая себя при этом радости жизни. Постарайтесь найти время, чтобы проанализировать причину неуверенности в себе. Если у вас не получится, обратитесь за помощью к психологу.

Рейтинг престижных и не престижных профессий

Престижные профессии	Не престижные профессии
1. Юрист	1. Техничка
2. Экономист	2. Дворник
3. Программист	3. Учитель
4. Медик	4. Шахтер
5. Менеджер	5. Сантехник
6. Дизайнер	6. Медик
7. Банкир	7. Повар
8. Предприниматель	8. Продавец
9. Переводчик	9. Воспитатель
10. Коммерсант	10. Водитель