



**ЦЕНТР
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Министерство образования и науки Самарской области

Россия, 443020, Самара, ул. Высоцкого, 10

Тел.: (846) 332-20-80, факс: 332-55-60

E-mail: cpo@cposo.ru, сайт: www.cposo.ru

Государственно-частное партнерство как условие эффективной профориентационной работы

Материалы региональной интернет-конференции

9-13 апреля 2012 г.

Самара

Содержание

Материалы, предлагаемые к обсуждению на конференции.....	3
<i>Комин В. Дмитрий Овчинников: «Мы открыты для диалога, сотрудничества и партнерства».....</i>	<i>3</i>
<i>Еремин В.Л. Государственно-частное партнерство в образовании</i>	<i>5</i>
<i>Юнгблюд Л.Г. Государственно-частное партнерство в системе начального профессионального образования.....</i>	<i>7</i>
<i>Попова Г.Г. Социально-образовательная составляющая социального партнерства в системе начального профессионального образования</i>	<i>10</i>
<i>Чистякова С.Н., Пряжников Н.С., Родичев Н.Ф. Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе.....</i>	<i>13</i>
<i>Рыжкова Е. Содействие трудоустройству выпускников</i>	<i>20</i>
Материалы участников конференции.....	22
<i>Чижменко Г.П., Шикарова К.С. Содействие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования посредством государственно-частного партнерства</i>	<i>22</i>
<i>Дорошенко М. Г. Социальное партнерство как основное условие профессиональной и социальной адаптации выпускников учреждений СПО.....</i>	<i>24</i>
<i>Буянова Н.Г. Социальное партнерство - одно из условий эффективности профориентационной работы в ГБОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж».....</i>	<i>27</i>
<i>Сабинская Т. А. Особенности организации предпрофильной и профильной подготовки учащихся в условиях сельской школы</i>	<i>29</i>
<i>Шиндин И. П. Модель профильного обучения как часть непрерывного образования «Школа - СУЗ, ВУЗ - рабочее место»</i>	<i>33</i>
<i>Мартынова Н.В., Сухорукова О.В. Приоритеты взаимодействия медицинского образовательного учреждения с ЛПУ</i>	<i>35</i>
<i>Павлова Т.Н. Научно-исследовательская работа студентов как условие формирования готовности к профессиональной деятельности</i>	<i>37</i>
<i>Жихарева А.А., Платицина О.В. Система планирования профессиональной карьеры</i>	<i>42</i>
<i>Зайцев Ю.В., Жихарева А.А. Механизмы взаимодействия ОУ и работодателей</i>	<i>42</i>
<i>Зайцев Ю.В., Жихарева А.А. АИСТ - современный подход к трудоустройству</i>	<i>43</i>
<i>Беляева Н.И. Организация профориентационной деятельности в ГБОУ СПО Самарском техникуме индустрии и общественного питания</i>	<i>44</i>
<i>Жданова Л.В., Жданова Л.Г. Опыт работы классного руководителя</i>	<i>46</i>
<i>Варламова О.Ю. Основные направления предпрофильной и профориентационной работы в ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной»</i>	<i>46</i>
Словарь.....	50

Материалы, предлагаемые к обсуждению на конференции

Дмитрий Овчинников: «Мы открыты для диалога, сотрудничества и партнерства»

Комин В.

В эксклюзивном интервью «ВК» министр образования и науки Самарской области Дмитрий Овчинников сообщил, что сегодня, помимо участия во всех федеральных проектах по модернизации профессионального образования, у нас в губернии разработали свою региональную программу, аналогичную вышеназванным. И область уже готова к ее реализации.

- Насколько сейчас актуальна модернизация профессионального образования?

- Задача по модернизации профобразования поставлена президентом страны Дмитрием Медведевым в обращении к Федеральному собранию. В ней есть несколько ключевых моментов. Это изменение содержания образования, модернизация условий профобразования и государственно-частное партнерство с работодателями.

Мы участвовали во всех федеральных проектах по модернизации. В том числе по поддержке конкретных образовательных учреждений. 12 учреждений начального и среднего профобразования стали победителями национального проекта. Их программы развития были высоко оценены на федеральном уровне. Это каждое седьмое учреждение, подведомственное нашему министерству. В то время как средний федеральный показатель - одно из 27. В очередной раз мы оказались в числе лучших в этом конкурсном отборе. Наши представители участвуют в проекте создания стандартов нового поколения. Это изменение содержания профобразования под требования рынка труда и работодателей.

- Оказывается ли поддержка региону из федерального центра по модернизации профобразования?

- Сегодня внимание обращается на то, чтобы в регионах разрабатывались и принимались собственные программы. У нас она уже создана, в ее разработке участвовали Союз работодателей Самарской области и Федерация профсоюзов. И сейчас находится на согласовании в правительстве. Иными словами, и функционально, и содержательно мы готовы приступить к широкомасштабной модернизации профессионального образования

- Насколько важно участие в модернизации работодателей?

- Без их всесторонней и полноценной поддержки она обречена на провал. К примеру, на модернизацию конкретных образовательных учреждений в области из федерального бюджета было привлечено более 500 млн. рублей. На это также были израсходованы средства областного бюджета, а кроме того, самих учреждений и работодателей. Понятно, что без выстроенной четкой модели взаимодействия с работодателями у нас ничего не получится. Сегодня есть примеры такого взаимодействия. У министерства очень хорошие отношения с «ЦСКБ-Прогресс», ЗАО «Волгоспецстрой», где с удовольствием берут наших молодых специалистов на работу. Производственные практики студентов учреждений СПО на этих предприятиях дают свои плоды по качественной подготовке выпускников. Опыт показывает, что качество работы системы профобразования в первую очередь зависит от качества взаимодействия с работодателями.

- В чем плюсы и минусы государственной системы профобразования?

- Проблема в том, что мы не так быстро реагируем на те изменения, которые происходят в технологиях. Именно поэтому нам необходимо четко знать требования, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Но прежде они должны их сформулировать. У нас уже 10 лет реализуется интересная программа, к которой только-только подходят на федеральном уровне. Это сертификация рабочих специальностей в учреждениях профобразования. Ее суть в повышенных требованиях к выпускнику, который по своему желанию может пройти дополнительные испытания перед комиссией, в состав которой входят и работодатели. Для ребят это гарантия трудоустройства, если они их выдержат. Кроме этого, им присваивается более высокий 4-й разряд. К сожалению, многие выпускники считают сертификацию лишним обременением. Сейчас у нас сертификацию проходят только 10% выпускников. Между тем для них сертификация — это способ повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. В Москве такая программа только начинает разрабатываться, и наш опыт там востребован. Меня пригласили

участвовать в рабочей группе, которая создана Российским союзом промышленников и предпринимателей и министерством образования и науки РФ. Это тоже в какой-то мере свидетельствует о правильно выбранном направлении развития. Мировая практика давно подтвердила эффективность тех стандартов содержания профобразования, которые задает работодатель, а не чиновник.

- Дает ли добровольная сертификация какие-либо преимущества перед теми, кто на нее не решился?

- Выпускник помимо диплома получает сертификат. Но официальных бонусов при поступлении на работу он пока не дает. Мы уже обсуждали с Союзом работодателей эту проблему. И в этом году продолжим работу над тем, чтобы сертификат на законных основаниях стал документом, обеспечивающим преимущество при приеме на работу.

- Оптимизация образовательных учреждений в ходе модернизации профобразования предполагается?

- Мы уже несколько лет оптимизируем ресурсы и идем по пути создания крупных полипрофильных и многоуровневых учреждений. Сейчас системе начального и среднего профобразования трудно конкурировать с высшим. Выпускников 11-х классов пока в полном объеме забирают вузы. Чтобы сделать систему НПО и СПО более привлекательной, был выбран такой вариант развития. На сегодняшний день практически все учреждения НПО входят в состав очень серьезных профессиональных комплексов. И выпускники 9-х классов, поступившие в них, получают после окончания дипломы техникумов и колледжей, а не ПТУ. Такие крупные образовательные комплексные центры объединяют под одной крышей начальную и среднюю профессиональную подготовку. Во-первых, это позволяет снизить расходы на административно-хозяйственный персонал. Во-вторых, оптимизируются группы специальностей или направлений.

- Много желающих идти по такой образовательной траектории?

- Три года назад госзадание по приему выполнялось на 60%. Это была серьезная проблема для министерства. Теперь два года подряд оно выполняется практически на 100%. К тому же изменились правила приема в вузы. Выпускники СПО получили возможность поступления по своим специальностям без сдачи ЕГЭ.

- Есть ли у нас негосударственные учреждения профобразования?

- В области около двух десятков таких средних профессиональных образовательных учреждений. Все они проходят государственную аккредитацию и получают лицензии. Выпускники имеют дипломы государственного образца. Это создает, конечно, конкуренцию, но чем она выше, тем лучше качество подготовки специалистов.

- Какие события ожидаются в областной системе профобразования?

- Это, конечно, принятие областной программы модернизации, которая позволит претендовать нам на федеральные средства. Таких регионов с соответствующими программами будет десять. В прошлом году мы были выбраны в качестве пилотной площадки для проведения модернизации профобразования. В этом году надеемся вновь попасть в проект. Все решит конкурс.

- Покрываются потребности реального сектора экономики у нас в регионе выпускниками профобразования?

- Все самарские работодатели в один голос говорят, что им нужны специалисты с начальным и средним профессиональным образованием. Чтобы их больше выпускать, нужно больше принимать. Это произойдет, когда молодые люди осознают, что их будущее может быть хорошо организовано и обеспечено без диплома о высшем образовании. Есть такое понятие – имидж рабочей профессии. В прошлом он хорошо раскручивался. Можно было всю жизнь проработать на заводе и быть хорошим специалистом, полностью обеспечивать семью. Сейчас для нас важно, чтобы выпускники не только находили рабочие места, но и закреплялись на них. А это уже зависит от работодателя. Привлекательным должно быть рабочее место. Мы можем обеспечить молодому специалисту путь, скажем, до станка. Возможность карьеры и перспективы, социальные преимущества – проблемы предприятия. К примеру, на «ЦСКБ-Прогресс», по информации кадровой службы, работает примерно столько же человек, сколько в советское время. Более 20 тысяч. Это говорит о том, что продукция предприятия востребована, заказы есть, там нужны специалисты высокой квалификации, которые получают хорошую зарплату.

- Как у нас развивается государственно-частное партнерство профобразования и работодателей?

- Надо понимать, что любое государственно-частное партнерство - это не вопрос договоренности о благотворительности, а форма нормальных бизнес-отношений. Если бы была возможность у крупных товаропроизводителей входить в состав учредителей образовательных учреждений с правом решающего голоса по поводу содержания образования, оценки деятельности этих учреждений, польза была бы большая. И системе профобразования, и конкретному сектору экономики, и в целом обществу. К сожалению, такая система соучредительства не предусмотрена законодательством. Единственная форма, в которой мы можем предложить работодателям участвовать, при переходе образовательного учреждения в статус автономного войти в состав управляющего или наблюдательного совета. Это тоже серьезная мера влияния на ситуацию в учебном заведении. Мы готовы рассмотреть все заявления работодателей на участие в этом процессе и сами мотивируем их к этому. Организация подобных наблюдательных и управляющих советов - это действенный способ наладить конструктивный диалог с реальным сектором экономики. Еще одна возможность для работодателей выстроить отношения с образовательными учреждениями - участие в проекте министерства образования «Открытый урок». С этого года модернизация профобразования и организация взаимодействия предприятий с учебными заведениями НПО и СПО являются основными направлениями проекта. Мы открыты для диалога, сотрудничества и партнерства.

*Источник: Волжская Коммуна
23.04.2011*

<http://vkonline.ru/94891/article/dmitrij-ovchinnikov-my-otkryty-dlya-dialoga-sotrudnichestva-i-partnerstva.html>

Государственно-частное партнерство в образовании

Еремин В.Л.

Современный отечественный и мировой опыт доказывают, что в последнее время активно развивается государственно-частное партнерство (ГЧП) в области образования. Это доказывает то, что государство и бизнес заинтересованы в активном взаимодействии в решении масштабных задач, стоящих сегодня на повестке дня и направленных на решение актуальных социально-экономических проблем.

Государственно-частное партнерство (ГЧП) в сфере образования можно представить как взаимодействие государственных образовательных учреждений и структур бизнеса на основе взаимных интересов для достижения общих целей. Также можно сказать, что это партнерство представляет собой альянс между государством и бизнесом в целях реализации образовательных проектов на основе законодательных актов и специальных соглашений.

Анализ законодательства в области ГЧП, в том числе в сфере образования, включая финансовые механизмы регулирования этой деятельности, показывает его несовершенство и несоответствие общепринятым зарубежным инструментам, доказавшим свою эффективность. Основными проблемами этого законодательства являются:

- общий характер законодательных актов;
- неопределенность формулировок и базовых понятий;
- противоречивость некоторых законодательных актов;
- отсутствие механизмов реализации законов и иных законодательных актов.

Давно назревшей является проблема оптимизации налогообложения частных компаний и благотворительных организаций, принимающих участие в проектах ГЧП и жертвующих значительные суммы для их реализации.

Большую роль призваны играть сегодня проекты ГЧП при создании и развитии университетских комплексов, объединяющих образовательные, исследовательские учреждения и иные учреждения и организации. Такая инновационная структура вуза позволяет повысить эффективность и качество образовательного процесса, развить его прикладную направленность,

максимально использовать интеллектуальные, материальные, информационные и человеческие ресурсы для подготовки специалистов, проведения исследований, разработки инновационных проектов.

Бизнес сегодня призван и активно способствует развитию социальных инвестиций в области образования. Основным содержанием социальной ответственности компаний в наше время является взаимодействие с образовательными учреждениями, их структурными подразделениями, учебными и научными коллективами, расширение присутствия компаний, как в самом образовательном процессе, так и в управляющих органах, включая наблюдательные, попечительские и иные виды советов. Причем, если раньше частный сектор ограничивался лишь благотворительной помощью, спонсорством или просто пожертвованиями, то сегодня он ориентирован на активное участие в жизни учебного заведения, его развитие, совершенствование материальной базы, вовлечение за свой счет уникальных специалистов в систему подготовки кадров, привлечение своих специалистов в процесс модернизации учебных заведений на территории своего присутствия, привлечение средств других благотворителей, а также бюджетов различных уровней для реализации совместных образовательных проектов в рамках и на основе ГЧП. Характерным примером является создание корпоративных университетов как в самих компаниях, так и в рамках высшего учебного заведения.

Основными видами социальных инвестиций в сферу образования могут быть следующие:

- финансовые инвестиции в виде пожертвований в эндаументы, фонды развития и иные фонды, предназначенные для развития учебного заведения, грантовые образовательные программы;
- прямые социальные инвестиции, направленные на совершенствование или изменение рынка труда в целом или на территории своего присутствия;
- развитие совместных проектов на основе софинансирования и взаимной выгоды;
- лоббирование интересов учебного заведения, проведение совместных акций и мероприятий;
- безвозмездное предоставление товаров и услуг учебному заведению.

Важным направлением является создание и развитие институтов общественного участия как механизма реализации ГЧП в области образования. К таким институтам относятся наблюдательные, попечительские, общественные, управляющие и иные виды советов, создаваемых в учебных заведениях. Эти институты позволяют подключать к развитию системы образования, материальной, интеллектуальной и научной базы учебного заведения как представителей самого учебного заведения, так и представителей государства, частного бизнеса, науки, широкой общественности, обучающихся и других. Своим участием каждый представитель призван вносить свой вклад в развитие учебного заведения. Это может быть привлечение финансирования, разработка стратегии, предоставление грантов на обучение, помощь в трудоустройстве выпускников, лоббирование интересов в органах власти, доведение информации об учебном заведении до общественности и средств массовой информации и другие формы участия.

Как правило, таким институтам (советам) предоставляются широкие полномочия. Это придает большое значение вопросу об их составе. В число участников входят (или могут входить) члены правительства, депутаты различного уровня, руководители федеральных, региональных и муниципальных органов власти и управления, главы администраций субъектов Российской Федерации, представители деловых кругов, общественные деятели, руководители предприятий (в том числе государственных компаний и корпораций), руководители благотворительных фондов.

Другим важным направлением ГЧП в области образования является развитие взаимодействия государства, бизнеса, общественных организаций и образовательных учреждений в разработке и совершенствовании содержания образовательных программ, стандартов, разработке и реализации программ повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава и работников компании.

Перспективным направлением взаимодействия является совместное формулирование тем курсовых и дипломных проектов с ориентацией на конкретных заказчиков из числа потенциальных работодателей из государственного или частного сектора.

Современным и перспективным направлением ГЧП являются гранты и грантовые программы в виде безвозмездного финансирования конкретных направлений деятельности: академических курсов и программ, мероприятий и исследований, научной деятельности, проектов, стипендиальных программ и др. Очень активную деятельность проводят в этом направлении благотворительные фонды. Это повышает доступность образования, способствует его модернизации, предоставляет новые возможности для соискателей.

Другим все более и более развивающимся направлением ГЧП является создание ассоциаций выпускников (Alumni) - общественных организаций, являющихся добровольными общественными самоуправляемыми организациями. Выпускники в рамках таких организаций содействуют налаживанию деловых и профессиональных контактов, инициируют совместные проекты, организуют взаимодействие с администрацией и студентами учебного заведения, проводят совместные мероприятия, способствуют трудоустройству и помогают друг другу в поиске работы. Члены ассоциаций выпускников активно участвуют в совершенствовании содержания образовательного процесса. Следует заметить, что это направление становится все более и более востребованным и распространенным. Даже абитуриенты при выборе учебного заведения обращают внимание на наличие ассоциации выпускников и интересуются вопросами трудоустройства при его окончании. Очень часто эти ассоциации становятся инициаторами создания попечительских советов, а в дальнейшем принимают активное участие в их деятельности.

Ассоциации выпускников как механизм ГЧП является одним из самых перспективных направлений взаимодействия государства, учебного заведения, общественных и частных структур. Однако пока этот механизм не получил должного распространения в нашей стране, имея тем не менее большой потенциал.

Стратегия развития ВШГА МГУ имени М.В. Ломоносова предполагает многообразие форм и механизмов ГЧП. Создан Попечительский совет, в который вошли наряду с представителями органов власти топ-менеджеры крупнейших частных компаний. В образовательном процессе принимают активное участие специалисты органов государственной власти и бизнес-структур. Внедряются стандарты New public management. Создана ассоциация выпускников ВШГА, которая намерена принимать самое активное участие в деятельности и развитии Школы. Планируются различного рода исследований в области ГЧП совместно с органами власти и предприятиями частного сектора. Ведется работа с Внешэкономбанком по разработке образовательных программ в области ГЧП.

Дальнейшее развитие по обозначенным выше направлениям является приоритетным и определяет эффективность функционирования системы образования в целом.

Источник: http://www.anspa.ru/ncd-1-9-535/news_publications.html

Государственно-частное партнерство в системе начального профессионального образования

Юнзблюд Л.Г.

Совершенно очевидно, что развитие системы начального профессионального образования предполагает участие не только органов государственной и муниципальной власти и учреждений образования, но и хозяйствующих субъектов, общественных объединений, кредитных учреждений, всего общества в целом. Это участие должно быть основано на тесном сотрудничестве всех вышеперечисленных субъектов.

В сфере образования социальный диалог может стать средством обновления качества образования, его содержания, повышения его личностной ориентированности, социальной и экономической эффективности, средством формирования кадровой политики в отрасли, включая вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Государственно-частное партнерство в сфере начального профессионального образования - это форма взаимодействия заинтересованных субъектов (бизнес-сообщество, власть, образовательные учреждения и все общество в целом), при которой субъекты помимо

стандартных обязательств берут на себя обязательства по созданию условий для развития системы начального профессионального образования на территории с целью удовлетворения потребностей учащихся, объекта хозяйствования и населения, проживающего на территории [2].

Такое партнерство можно рассматривать как:

- один из механизмов социальной защиты детей из трудных семей;
- инструмент территориального развития;
- реализацию социальной ответственности бизнеса;
- инвестиции в подготовку кадров;
- благотворительную деятельность.

Основными направлениями развития государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования в РФ должны стать:

- разработка механизмов и методик прогностического анализа рынка труда по отраслям и регионам (вертикальная и горизонтальная составляющие) для совместного принятия решений относительно профилей и объемов требуемых специалистов и обеспечения оптимизации ресурсов для реализации принятых решений;
- разработка и осуществление на постоянной основе мониторинга рынка труда, демографической структуры и моделей занятости для сокращения разрыва между потребностью и реально возможной профессиональной подготовкой будущих работников;
- участие работодателей в определении квалификационных требований, разработке стандартов профессионального образования и признании квалификаций;
- разработка механизмов финансирования профессиональной подготовки кадров в соответствии с нуждами предприятия. Создание фондов профессионального обучения, профессионального образования, и участие в управлении ими;
- повышение активности участия работодателей и профессиональных союзов в профессиональной ориентации и профориентационных программах для школьных учреждений, предусматривающих прямой диалог со школьниками;
- восстановление связи между предприятиями и учреждениями профессионального образования в рамках сотрудничества типа «профессиональное училище - предприятие».

Несмотря на общность проблем в сфере социальной защиты и профессионального образования, нужно учитывать территориальные различия и дифференциацию. В каждом регионе существует своя система разделения труда, региональная специализация, уровень социальной напряженности и социального неблагополучия. Именно поэтому очевидна потребность в создании территориальных систем партнерства с целью исключения унифицированности при развитии систем начального профессионального образования.

Основными принципами создания и функционирования территориальной системы партнерства являются:

- комплексный и непредвзятый анализ ситуации;
- приоритетность соблюдения интересов учащихся;
- удовлетворение интересов территории;
- инвестиционный характер вложений;
- доступность и открытость;
- адресность;
- направленность на долгосрочную стратегию развития территории;
- доленое финансирование;
- создание системы преференций;
- максимизация социально-экономической эффективности деятельности в рамках партнерства;
- согласование действий с общественностью территории.

То есть деятельность в рамках системы государственно-частного партнерства в сфере начального профессионального образования должна носить комплексный, системный и долговременный характер, осуществляться в соответствии с приоритетами того региона, на территории которого она реализуется. Хозяйствующие субъекты, учреждения и власть должны стать партнерами и совместно разрабатывать необходимые программы.

Для нормального функционирования системы партнерства в сфере начального профессионального образования необходима разработка стратегии для каждого субъекта, что

предполагает определение основных целей, направлений деятельности и применяемых инструментов.

В процессе создания и функционирования системы партнерства можно выделить 4 этапа:

1 этап - подготовительный. На этом этапе осуществляется:

- мониторинг и прогноз текущих и перспективных потребностей рынка труда в регионах в квалифицированных кадрах с учетом социально-экономической политики, демографических и миграционных факторов;
- анализ и оценка положения на рынке труда рабочих и специалистов, получивших начальное профессиональное образование;

2 этап - организационный. На этом этапе разрабатывается модель партнерства, наиболее подходящая для строящейся системы, создаются организационно-содержательные условия ее функционирования, определяется круг социальных партнеров, заключаются необходимые договоры, что предполагает реализацию следующих мероприятий (3 этап):

3 этап - функциональный. На этом этапе осуществляется:

- обеспечение материально-технической и ресурсной оснащенности учреждений профессионального образования;
- создание условий для инновационного развития учреждений профессионального образования и повышения качества профессиональной подготовки;
- организация воспитательной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования, пропаганды рабочего труда и профессиональной ориентации молодежи;
- организация воспитательной работы с обучающимися в учреждениях профессионального образования, пропаганды рабочего труда и профессиональной ориентации молодежи;

4 этап - оценочно-коррекционный. На этом этапе организовывается мониторинг, проводится оценка и корректировка системы партнерства.

Государство может использовать следующие механизмы привлечения работодателей к участию в системе партнерства:

- государственные субсидии работодателям, создающим дополнительные учебные места для производственного обучения и обучения на рабочем месте;
- создание в рамках коллективных договоров учебных фондов, активы которых формируются либо из налога на фонд заработной платы, либо за счет государственных дотаций;
- государственные дотации на обучение на рабочем месте;
- налоговые льготы предприятиям.

Можно утверждать, что построение территориальной системы государственно-частного партнерства в сфере начального профессионального образования будет способствовать:

1. Решению проблем детей, группы риска, позволяя им:

- получить профессию;
- реализовать свой потенциал;
- повысить уровень благосостояния.

2. Социально-экономическому развитию территории посредством:

- стабилизации ситуации на рынке труда;
- снижения криминализации деградации;
- повышения качества жизни населения.

3. Повышению прибыли хозяйствующих субъектов за счет:

- снижения дефицита рабочих кадров;
- оптимизации трудового процесса.

Т.е. создание такой системы партнерства является не только социально значимым, но и экономически эффективным.

Литература:

1. Бурляева В.А. Социальное партнерство и психолого-педагогические особенности подготовки к планированию профессиональной карьеры в студенческом возрасте в условиях непрерывного профессионального образования. - Невинномысск: НГППИ, 2005.

2. Константинова Н.Н., Юнблюд Л.Г. Развитие системы начального профессионального образования в рамках социальной защиты детей группы риска. - СПб, Изд-во СПбГУСЭ, 2009.

3. Михеев В.А. Социальное партнерство: теория, политика, практика. - М.: Ин-т экономики, упр. и социал. отношений, 2003.

4. Олейникова О.Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования. - М.: Центр изуч. пробл. проф. образования, 2001.

*Источник: журнал «Проблемы современной экономики», N4 (36), 2010г.
<http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3434>*

Социально-образовательная составляющая социального партнерства в системе начального профессионального образования

Попова Г.Г.

Тенденции развития экономики страны, оказывая существенное влияние на процесс формирования и модернизации системы начального профессионального образования, ставят перед учебными заведениями новую задачу - готовить специалистов в соответствии с запросами работодателей. Кроме решения проблем экономического плана, это позволит повысить социальный статус, социальную защищенность выпускников образовательных учреждений начального профессионального образования (ОУ НПО), обеспечить профессиональное и личностное развитие будущих рабочих. В этих условиях особую значимость приобретают вопросы выявления актуальных направлений интеграции образовательных учреждений НПО и производства, как факторов оказывающих существенное влияние на подготовку конкурентоспособного выпускника, востребованного на рынке труда.

Организация и методы исследования

В основе методологии исследования положены идеи комплексного, синергетического подходов к проблеме организационно-педагогического обеспечения интеграции ОУ НПО и производства в условиях социального партнёрства. Исследования проводились на базе 33 ОУ НПО Приморского края.

Результаты и их интерпретация

Основываясь на результатах теоретического анализа, мы выявили, что социальное партнерство означает установление взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и муниципальными органами власти, общественными организациями.[1,2,3]. Нами конкретизировано понятие «социальное партнерство в НПО»: как особый тип взаимодействия образовательных учреждений НПО с различными институтами рынка труда, то есть, с предприятиями - работодателями, департаментом федеральной службы труда и занятости населения, региональными органами исполнительной власти, общественными организациями, средними и высшими учебными заведениями. Определены цели организации системы социального партнерства ОУ НПО: удовлетворение образовательных потребностей личности в соответствии с ее жизненными ценностями; удовлетворение потребностей производства, других организаций в росте кадрового потенциала; удовлетворение потребностей общества в обеспечении занятости и развитии рынка труда; удовлетворение потребностей самого образовательного учреждения в развитии и конкурентоспособности на рынке образовательных услуг. Выявлены основные принципы социального партнерства: соблюдение норм законодательства; равноправие социального партнерства; добровольность принятия взаимных обязательств; ответственность, открытость, гибкость; договорная основа сотрудничества. Выяснен механизм реализации социального партнёрства – социальный диалог, как совокупность взаимоотношений учебных заведений, общественных объединений работодателей, профсоюзов и государственных структур в целях развития системы профессионального образования, формирования гармонично развитой, социально активной личности. В контексте нашего исследования важное значение имело

выявление соотношения между жизненными ценностями самого учащегося и потребностями социальных партнеров в компетенциях личности.

Результаты проведенных нами социологических исследований «Социальный портрет учащегося ОУ НПО» и «Новые мотивы молодежи при выборе профессии» в двух городах Приморского края, выбор которых обусловлен самой высокой концентрацией образовательных учреждений НПО:

г. Владивосток - 19,6%, г. Уссурийск - 11,7%, показали, что наиболее важными в профессиональной подготовке аспектами, учащиеся считают следующие: подготовка к жизни и работе в условиях рынка (48%); возможность самостоятельного заработка (45%); освоение навыков и умений, которые пригодятся независимо от профессии (39%); реальное знание производства и условий труда в городе, районе, крае (68%); овладение современными методами хозяйствования и организации труда (10%); подготовка к определенной профессии (69%). Несмотря на значительный отток населения из Приморского края в западные регионы страны, лишь 8% опрошенных собираются покинуть родные места в поисках лучшей жизни, как правило, переезжая к своим родственникам, так как 38% родителей респондентов прибыло в край из других регионов России. Основная масса респондентов (86,5%) будут жить и работать в своем городе. К числу жизненных ценностей, имеющих высокий ранг, учащиеся отнесли: создать счастливую семью, иметь детей - 91%; стать высококвалифицированным специалистом - 79%; иметь надежных и верных друзей - 55%; стать богатым и материально независимым человеком - 69%; сделать карьеру, добиться высокого положения в обществе - 24%; иметь крепкое здоровье - 49%. Среди причин, по которым ребята пошли учиться в ОУ НПО: желание получить хорошую профессиональную подготовку - 82%; стремление стать самостоятельным и материально независимым 68%; желание в будущем иметь хороший материальный заработок - 68%.

Результаты социологических исследований образовательных потребностей, жизненных ценностей учащихся ОУ НПО позволяют нам сделать ряд принципиальных выводов:

- личность обучаемого, его семья должны быть признаны в качестве действенных, социальных партнеров образовательного учреждения. Заказ на образовательные услуги со стороны личности учащегося и его семьи должен получить адекватное воплощение наряду с социальным заказом государства, предприятий, учреждений, в содержании образования, организационно-педагогическом обеспечении образовательного процесса в ОУ НПО;
- социальное партнерство от замкнутости на профессионально-практической подготовке будущих рабочих должно быть переориентировано на создание комплекса условий для удовлетворения потребностей личности, достижение и развитие ее жизненных ценностей.

Результаты нашего исследования позволяют нам констатировать факт, что взаимодействие ОУ НПО и его социальных партнеров будет устойчивым и долговременным лишь при условии, что и субъект и институт рынка труда, государственные и местные органы власти, заключившие соглашение по формированию и исполнению образовательного заказа осознают и удовлетворяют свой интерес на всех этапах образовательного процесса.

Задача образовательного учреждения состоит в том, чтобы найти точки пересечения интересов всех субъектов партнерства, создать педагогические условия их обеспечения, реализуя интегративный потенциал.

Шкала потребностей социальных партнеров в компетенциях личности (обще-профессиональная компетентность рабочего, профессиональная мобильность, социально-профессиональная мобильность, познавательная компетентность), шкала образовательных услуг ОУ НПО и его потребность в развитии (основная профессиональная образовательная программа (ОПОП), программы профессиональной и дополнительной подготовки, психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса, маркетинг образовательных услуг), шкала жизненных ценностей личности учащегося (занятость, профессиональная карьера, дружная семья, социальная защищенность, здоровье, материальная независимость, высококвалифицированный труд) должны иметь общую зону – «зону сопряжения интересов».

Рассматривая интеграцию образования и производства как составляющую социального партнерства, выделим актуальные направления их взаимодействия: разработка требований к уровню знаний, умений, практического опыта выпускников (Модель выпускника). А также, разработка и апробация основных профессиональных образовательных программ; создание

единой производственно-образовательной системы; разработка программ тестирования обучающихся и выпускников; промежуточная и итоговая аттестации обучающихся и выпускников и присвоение им профессиональной квалификации; создание предприятиями, имеющими современные машины, механизмы, инструменты, приспособления, новейшие технологии производства, условий для организации обучения учащихся (производственное обучение, производственная практика, теоретическое обучение); предоставление рабочих мест выпускникам ОУ; оказание помощи ОУ в развитии учебно-материальной базы; предоставление ОУ квалифицированных работников в качестве инженеров-педагогов и мастеров производственного обучения; прием предприятиями инженерно-педагогических работников ОУ НПО на практическую переподготовку и повышение квалификации в условиях производства; разработка совместных образовательных, социальных и коммерческих проектов (участие в ярмарках, выставках, конкурсах профессионального мастерства, оказание маркетинговых услуг, выполнение заказа работодателя, социальная поддержка участников образовательного процесса и др. Такой механизм взаимодействия ОУ НПО и производства позволяет решить круг вопросов, связанных со спросом на качество профессионального образования и его предложением в русле общероссийской тенденции сохранения контингента учащихся дневных учреждений НПО, что обусловлено задачей социальной защиты молодежи, не имеющей гарантий трудоустройства.

Исследователи проблемы социального партнерства, признавая важность образовательной составляющей в социальном партнерстве, ее ведущую роль в зарождении самого феномена социального партнерства [1,3]. Требования работодателей к обучению высококвалифицированных рабочих и специалистов в определенной степени отражаются на стадии разработки ФГОС НПО. На стадии разработки учебно-программной документации ОУ НПО существует возможность создавать такие профессиональные образовательные программы, которые отразят специфику данного образовательного учреждения, региона, потребности работодателей, в рабочих, обладающих конкретными профессиональными компетенциями.

Для выполнения этой задачи предназначена вариативная часть ОПОП, дающая возможность расширения или углубления подготовки, определяемой содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, умений, знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования. Дисциплины, междисциплинарные курсы и профессиональные модули вариативной части определяются образовательным учреждением. Безусловно, такой подход к содержанию ОПОП позволит выпускнику ОУ НПО активно включиться в трудовую деятельность, обладая именно такой квалификацией, которая востребована на рынке труда и наиболее полно отвечает его способностям и интересам. Основанием для формирования вариативной части выступают следующие факторы: расхождения между федеральными государственными образовательными стандартами, утвержденными Министерством образования и науки РФ и отраслевыми профессиональными стандартами; учет мнения работодателей о важности конкретных профессиональных и общих компетенций и мере их отражения в ФГОС НПО; учет специфики отдельных направлений в профессии; определение дополнительных компетенций, важных для повышения конкурентоспособности выпускника ОУ НПО и ориентация на его профессиональное развитие; необходимость компенсации особенностей принимаемых на обучение граждан (вариативная часть ОПОП дает возможность учесть недостаточность базовой подготовки, ограниченные возможности здоровья и осуществить адекватный подход к этим категориям граждан). Особую актуальность в условиях внедрения ФГОС нового поколения приобретает организация и проведение теоретического обучения на производстве. Например, по согласованию с руководством локомотиворемонтного завода Профессиональный лицей №16 г. Уссурийска может использовать учебные кабинеты предприятия для проведения уроков теоретического обучения. Как правило, часть урока проходит в кабинете, а часть в производственном цехе. При этом происходит совершенствование и закрепление полученных теоретических знаний. Учащиеся видят настоящий объект изучения, инструмент, приспособления, применяемые при ремонте. Они имеют возможность наглядно проследить каждую операцию технологического процесса. К объяснению технологического процесса ремонта, разборки, сборки или испытаний привлекаются по предварительной договоренности технологи и мастера участков и цехов. Все это способствует формированию знаний, умений, практического

опыта. Учащиеся получают информацию не только от преподавателя и из учебников, но и от рабочих, которые здесь и сейчас на основе этих знаний занимаются практической профессиональной деятельностью. Для учащихся возрастает ценность полученных знаний, так как они убеждаются в их профессиональной необходимости. Производственная практика – важная точка пересечения деятельности ОУ НПО и промышленных предприятий. Изучение и обобщение опыта интеграции ОУ НПО и производства свидетельствует о том, что на уважительное отношение к профессии у учащихся ОУ НПО в значительной степени влияют условия и организация труда в производственном коллективе. Результаты наших исследований свидетельствуют о том, что в современных условиях промышленного производства удовлетворенность трудом в коллективе являясь показателем престижности профессии, обеспечивает высокую производственную эффективность, высокую трудовую дисциплину при рациональной организации труда, управления, морального и материального стимулирования.

Выводы

Социальное партнёрство в сфере профессионального образования, обладая мощным интегрирующим потенциалом, влияя на качество профессионального образования обеспечивает конкурентоспособность выпускника образовательного учреждения НПО, способствует повышению его социального статуса, социальной защищенности, обеспечивая профессиональное и личностное развитие будущих рабочих, удовлетворяет потребности социальных партнеров в компетенциях личности, потребности ОУ НПО в развитии.

Критериями эффективности интегративных взаимодействий образовательного учреждения НПО и социальных партнеров выступают: положительное отношение к будущей профессиональной деятельности, его показателями являются: интерес к содержанию профессиональных знаний; применению приобретенных профессиональных знаний на практике, интерес к получению знаний в результате практической деятельности, теоретическому осмыслению ее результатов; мотивационно-ценностное отношение к профессии, самореализация в профессии, в качестве показателей использовано мотивационно-ценностное отношение к содержанию профессионального обучения; удовлетворенность выбором профессии; теоретическое осмысление основ профессиональной деятельности; профессиональный рост и саморазвитие; самореализация в профессии.

Литература:

1. Смирнов, И.П. Социальное партнерство: что ждет работодатель? : (итоги пилотного Всероссийского социологического исследования) / И.П. Смирнов, Е.В. Ткаченко. - М.: ООО «Аспект», 2004. - 32 с.
2. Социальное партнерство учреждений профессионального образования. Теория, практика, механизмы реализации / Е.В. Ткаченко, З.Г. Сафонова, Л.П. Панина, О.А. Фищукова. - Екатеринбург: Изд-во УрО РАН, 2003. – 303 с.
3. Чапаев, Н.К. Интеграция образования и производства: методология, теория, опыт [Текст] / Н. К. Чапаев, М. Л. Вайнштейн. – М. : НП АПО, 2009. – 60 с.

*Источник: журнал «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта», № 7 (77,) 2011г.
<http://bmsi.ru/doc/182cb8e4-c270-4921-868a-639229af33d7>*

Проблемы и перспективы развития отечественной профориентации на современном этапе

Чистякова С.Н., Пряжников Н.С., Родичев Н.Ф.

1.О совершенствовании профориентации в условиях современной России

Социально-экономические преобразования в России, демократизация и гуманизация усилили интерес общества к проблеме самореализации и самоактуализации личности, где профессиональная деятельность занимает особое место. При переходе к информационному

обществу изменяются потребности и структура рынка труда, рынка специалистов, в том числе и квалификационные требования к ним.

В условиях рыночной экономики возрастают требования к качеству подготовки специалистов, которые в свою очередь напрямую зависят от успешного профессионального самоопределения не только выпускников высшего и среднего профессионального образования, но и учащихся общеобразовательной школы.

По данным лаборатории социально-профессионального самоопределения молодежи ИСМО РАО 50% старшеклассников не соотносят выбор профессии со своими реальными возможностями, а 46% - ориентированы при выборе профессии на мнение родителей, родственников; 67% не имеют представления о сущности выбранной профессии. В значительной мере эта проблема решается качественно обоснованной системой профессиональной ориентации учащейся молодежи.

Профессиональная ориентация, результатом которой является социально-профессиональное самоопределение, трактуется как система равноправного взаимодействия личности и общества (различные социальные институты, ответственные за решение данной проблемы) на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая его личностным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах.

Новая социально-экономическая ситуация порождает особые проблемы:

- Противоречие между ориентацией на развитие высокотехнологического и наукоемкого производства, и явно недостаточная ориентация сложившейся системы образования и конкретных людей (школьников, студентов и их родителей) на освоение соответствующих профессий. В итоге более половины выпускников вузов не работают по специальности.
- Противоречие между требованиями системной организации психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения, с одной стороны, и преимущественно эпизодическая и однобокая помощь, с другой стороны.
- Противоречие между требованиями научной обоснованности профориентационной работы с опорой на лучший отечественный и мировой опыт, с одной стороны, и часто встречающийся дилетантизм в этой сфере, с другой стороны.
- Противоречие между огромной значимостью профориентации как для отдельной самоопределяющейся личности, так и для общества в целом, с одной стороны, и реальная недооценка данной работы, выражающаяся в недостатке времени на нее, в слабой подготовке специалистов-профконсультантов и т. п., с другой стороны.
- Необходимость подготовки самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному выбору и построению карьеры в меняющихся условиях, с одной стороны, и реальная практика преимущественно манипулятивной профконсультационной помощи, часто организованной без активизации самих консультируемых, с другой стороны.
- Необходимость учитывать в работе с населением современные интеграционные и миграционные процессы на уровне мировой экономики, с одной стороны, и реальное недопонимание важности профориентации в решении кадровых вопросов в проведении миграционной политики и международном разделении труда, с другой стороны.

Решение этих проблем становится актуальной задачей и важнейшим условием не только совершенствования самой профориентационной работы, но и совершенствованием всей кадровой политики государства. Недаром, в США отмечали в 2003 году 100-летие профориентации, подчеркивая ее важнейшую роль в социально-экономическом развитии страны и связывая дальнейшие перспективы ее развития с повышением качества профессионального образования.

2. Исторический экскурс и тенденции развития, реальный опыт работ в области профориентации

Анализ возникновения и развития профориентации в разных странах позволяет выделить важные тенденции и закономерности:

1. Само появление профориентации связано с увеличением в обществе реальной свободы выбора, предполагающей не только набор привлекательных и доступных профессий, но и готовность самих людей этой свободой воспользоваться.

2. Развитие профориентации проходит более успешно, когда со стороны государства есть реальная помощь и поддержка, выражающаяся в достаточном финансировании теоретических разработок и практики, в контролируемой подготовке кадров, в решении организационных вопросов (выделении помещений, в создании льготных условий для взаимодействия разных социальных институтов при решении профориентационных вопросов и т. п.).

3. В этом смысле, профориентация может рассматриваться как важнейшая управленческая задача, осуществляемая на разных уровнях: 1) школьная профориентация, а также трудовое воспитание дошкольников и школьников; 2) кадровый менеджмент на уровне организации и отраслей; 3) управление человеческими ресурсами на уровне региона, страны и даже мировой экономики. Как это ни парадоксально, все основные направления работы на всех этих уровнях - близкие, но часто имеют разное обозначение. Потому, важнейшая задача - согласовывать все действия, а для этого должен быть особый координирующий центр. Например, во второй половине 80-х годов прошлого столетия, в период достаточно успешного развития отечественной профориентации, таким центром был Отдел по профориентации при Госкомтруде СССР, возглавляемый О. П. Апостоловым.

4. Эффективность профориентации заметно возрастает, когда формируется система психолого-педагогической поддержки самоопределяющейся личности, выражающаяся в реальном взаимодействии ученых, профконсультантов-практиков, семьи, производства, медицинских учреждений, СМИ, общественных организации и др.

5. Эффективность профориентации повышается, когда работа ведется системно, комплексно: 1) по разным направлениям: профдиагностика, профотбор и профподбор, профинформация, морально-эмоциональная поддержка клиентов, помощь в конкретных профессиональных выборах, в планировании карьеры в контексте построения всей жизни и др.; 2) с использованием разных форм и методов работы: индивидуальные профконсультации, работа с группами и микрогруппами, с классами, массовая профориентация; 3) осуществляется на разных этапах жизни человека, начиная с дошкольного возраста и кончая выходом на пенсию (например, выбор деятельности после выхода на пенсию).

6. Эффективность профориентации повышается, когда она проводится со всеми категориями населения: со здоровыми детьми, подростками и взрослыми, с инвалидами, с осужденными и освобождаемыми людьми, с пенсионерами, с категориями группы риска (подростками и взрослыми), с мигрантами и эмигрантами, с уже работающими специалистами (в плане их дальнейшего карьерного роста, смены профессии или освоения нового вида деятельности). Соответственно, участвовать в такой работе должны специально подготовленные педагоги и психологи, социальные педагоги и социальные работники, а также работники кадровых служб предприятий, консультанты служб занятости, врачи, работники правоохранительных органов, журналисты и др.

Осуществляемая в настоящее время профилизация старшей школы не только позволяет, но и предписывает общеобразовательному учреждению использовать ряд ранее недоступных временных, методических, организационных ресурсов, значимых для формирования у школьников готовности к продолжению образования, социально востребованной и профессиональной деятельности. В первую очередь, это нововведения в основной и старшей школе, привносимые профилизацией, которые имеют высокий профориентационный потенциал (элективные курсы создают образы трудовых действий, портфель индивидуальных достижений обеспечивает образовательную и профессиональную самоидентификацию). Они смогут обеспечить открытость школы для культурных, социальных и профессиональных общностей, а предусмотренная профилизацией организация сетевых форм взаимодействия общеобразовательных учреждений между собой и с объектами внешкольной социокультурной среды также создаст условия для повышения социальной зрелости подростков.

3. Изменения в подходах, диктуемые современными реалиями

Важнейшими особенностями современного периода развития отечественной и мировой экономики, которые заставляют по-новому взглянуть на перспективы развития профориентации, являются:

1. Важность непрерывного и опережающего образования, предполагающего постоянный мониторинг рынка труда и оценку перспективы его изменения, на основе которого сама система профессионального образования должна постоянно корректировать структуру профессий, предлагаемых в учебных заведениях. Причем если непрерывное образование - это образование «длиной в жизнь», то существует и другая ось в системе координат - «образование шириной в жизнь» - комбинация ресурсов формального (заканчивающегося выдачей сертификата), неформального (дополнительного) и информального (спонтанного, осуществляемого индивидуально, часто – с использованием дистанционных технологий) образования.

2. Ориентация на выбор и освоение не одной, а нескольких профессий (включая и сочетание профессий высшего, среднего и начального образования у одного человека), что, во-первых, значительно расширяет возможности трудоустройства на рынке труда конкретного человека, и, во-вторых, повышает качество рабочей силы (по критериям профессионализма и диапазона освоенных профессий) на уровне страны, отдельных регионов и конкретных организаций.

Примечательно, что, по мнению ряда исследователей, профориентация XXI века отличается от профориентации века XX тем, что для части людей реальностью станет не просто смена профессий в течение жизни, а комбинирование своей, индивидуальной «профессии» (в кавычках, естественно) из мозаики компетенций (того, чего в той или иной ситуации требует от него работодатель или заказчик товаров и услуг).

Одно из предположений об изменении роли профессиональной ориентации в ближайшие годы заключается в том, что для значительной части людей не так важно будет найти свою нишу на рынке труда, сколько уметь сконструировать свой собственный профессиональный маршрут.

3. Ориентация на постоянное повышение квалификации (в условиях непрерывного образования) и непрекращающиеся карьерные выборы, что делает профориентационную помощь постоянной, сопровождающей всю жизнь человека. В этом смысле, с учетом важности карьерных вопросов для всей жизни и личностного развития человека (профессия часто рассматривается как «главное дело жизни»), профориентационная и профконсультационная помощь должны стать органическим элементом (а может, и первоосновой) любых других видов психологического консультирования. Школьная профориентация является здесь важнейшей основой, которая во многом определяет и дальнейшее карьерное развитие человека.

4. Усложнение социально-экономической ситуации и постоянно расширяющиеся свободы личностного, жизненного и карьерного выборов требуют повышения готовности самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов. Это предполагает постепенное перемещение акцентов в профориентационной работе от констатирующе-рекомендательных вариантов помощи к активизации самих клиентов и формирования у них умения ориентироваться в разнообразных ситуациях выбора и принимать ответственные решения.

Соответственно, это возможно лишь при соблюдении следующих условий: 1) увеличение времени на психолого-педагогическую поддержку самоопределяющимся клиентам (переход от одноразовых, эпизодических консультаций к многократным встречам); 2) создание организационных условий для такой работы (к системной и комплексной работе); 3) специальную подготовку профориентаторов, способных работать по разным направлениям, с разными категориями клиентов и с использованием разных методов); 4) изменение самого отношения к профориентации (осознание ее реальной важности).

5. Требование системности работы, предусматривающее полагающее взаимодействие всех социальных институтов общества (школы, семьи, производства, системы профессионального образования, учреждений здравоохранения и др.). Система, в свою очередь, предполагает координирующий центр (совет), желательный, представляющий интересы государства и имеющий реальные возможности не только для контроля системы профориентации, но и для ее развития.

6. Требование комплексности работы, предусматривающее использование разных форм и методов работы, а также - всего лучшего, что накоплено в различных отечественных и зарубежных подходах. При этом контроль за качеством используемых средств деятельности профориентаторов должны осуществлять компетентные специалисты через специально созданные органы (ассоциация, экспертные комиссии и др.).

7. Развитие оперативных и долгосрочных (прогностических) показателей эффективности профориентации, на основе которых работа становится «понятной» как профконсультантов (профориентаторов), так и для их клиентов, а главное – целенаправленной как в плане решения конкретных вопросов профориентационной помощи, так и в плане более определенного развития самой системы профориентации. Это предполагает также разумное сочетание профориентационной помощи, ориентированной на решение конкретных задач в конкретных ситуациях и с четким результатом (например, успешность поступления в конкретный колледж, вуз), с одной стороны, и задач, ориентированных на более отдаленное будущее с менее определенными результатами (например, сам «вектор» профессионального развития для конкретного человека, принятый и одобренный им), с другой стороны.

8. Построение профориентационной работы на идеях «компетентностного подхода», предполагающего не просто выделение, учет и развитие конкретных качеств, которые возможно пригодятся в какой-то деятельности, но перенесение акцента на саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на разнообразные свои качества. Такой подход предполагает, с одной стороны, повышение уровня прагматичности профориентационной работы (ориентацию на конкретные виды труда), а с другой стороны, открывает перспективы для преодоления старой схемы соответствия «требований профессии» (профессионально важные качества) и «имеющиеся качества человека», что и являлось основанием для оценки его «профпригодности». Новый подход позволяет в перспективе учитывать саму готовность человека решать определенные задачи, опираясь на механизмы компенсации одних качеств другими, на формирование индивидуального стиля деятельности, приобретаемый опыт. Именно собственный, а не чужой опыт – элемент развития каждого человека. Воспитание и обучение (образование в целом) – это пространство социальной жизни, где создаются (взрослыми и самостоятельно детьми) условия для активного получения и критического анализа опыта. Особенно это важно для старшей школы, где становление и реконструкция опыта подростка идет особенно интенсивно и часто болезненно (настолько, насколько непроста любая интенсивная реконструкция).

Чтобы становление опыта стало действительно повседневной культурной практикой подростка, необходимо предусмотреть ряд условий:

- содержание образования раскрывается перед школьником как многообразие практических, прикладных форм его собственной деятельности во всех образовательных областях в виде самостоятельных учебных, исследовательских, творческих текстов, наглядных пособий, приборов, учебников, эссе, ИТ-презентаций, рецензий, статей, художественных текстов в школьных/классных альманахах и журналах и т. п.;

- содержание конкретной практики определяется школьниками и учителем в зависимости от учебных и образовательных программ и проектов, однако критерии их выполнения всегда связываются с общепринятыми культурными нормами и образцами;

- опытом становятся только прожитые, пережитые, принятые и осмысленные (отрефлексированные) на личностном уровне практические ситуации действия, что возможно при организации аналитических форм участия в детско-взрослом школьном сообществе;

- каждая образовательная область дается школьнику через его культурные практики в формах собственных прикладных, исследовательских, творческих, социальных и иных проектов;

- накопление опыта должно носить безотметочный характер и анализироваться содержательно как накопление опыта успешности и значимости его самостоятельных действий.

9. Повышение взаимосвязи профессионального, жизненного и личностного самоопределения, когда все более важным для клиента (школьника или взрослого человека) становится не просто выбор какой-то профессии, но и выбор места в данном обществе, где с помощью своей профессии он становится полноценным (социально ценным) его гражданином. Подходы, господствующие до 2000 года, делали акцент лишь на эффективности человека по выбранной профессии и на его выгоде от данной деятельности (зарплата, карьерный успех и т. п.). Гармонизация взаимосвязи профессионального, жизненного и личностного самоопределения позволяет выходить на проблематику формирования системы ценностей и поиска смысла данного профессионального труда и всей жизни, что делает профориентационную работу важным условием социализации личности и ее гражданского становления.

Заметим, что и в профессиональном образовании в качестве важнейшей цели все чаще говорят о формировании личности специалиста (по сравнению со старыми взглядами, где на первый план выводилось формирование знаний, умений и навыков – ЗУНов). В новом, более современном подходе, ЗУНы и успешность в конкретной профессии - это лишь одно из условий полноценного личностного и гражданского развития, где сочетаются интересы конкретного человека (стремящегося реализовать свой потенциал на общее благо) и интересы общества (стремящегося в идеале дать человеку возможности для такой самореализации).

4. Возможные проблемы и риски, связанные с поиском новых путей развития системы профориентации

Любые серьезные преобразования предполагают выделение и анализ возможных сложностей на пути к новым целям. Условно можно выделить следующие проблемы и риски, связанные с совершенствованием профориентации на современном этапе:

1. Риск «поспешности», когда от профконсультантов-новаторов требуют «быстрых результатов», не желая выделять время и средства для более обстоятельных исследований, для серьезных разработок и для более обоснованных рекомендаций со стороны профконсультантов-практиков. Сюда же можно отнести и стремление решить все проблемы самоопределяющегося школьника как можно быстрее (поскорее выбрать профессию, дальнейший вариант обучения и т. п.). Хотя известна закономерность, чем совершеннее (цивилизованнее) общество, тем больше времени оно дает молодежи для размышления о своем будущем и на подготовку к самостоятельной жизни. В таких обществах даже период детства удлиняется по отношению ко времени всей жизни.

2. Риск «забалтывания» сложных проблем, когда появляются слишком много «авторитетов», между которыми возникают непрекращающиеся дискуссии. Смысл подобных дискуссий часто связан с борьбой за финансирование (за получение денежных грантов и т. п.). При этом часто не учитывается, что в данной сфере уже давно и эффективно работают специалисты, которые сумели многого добиться даже в крайне неблагоприятных для отечественной профориентации условиях 90-х – начала 2000-х годов. Новые «авторитеты» могут упрекать заслуженных работников профориентации прежних времен в том, что «они ведь ничего не смогли раньше изменить». При этом не учитывается, что в то время не было ни организационных, ни финансовых возможностей для успешного развития профориентации.

3. Риск неразберихи (показухи), когда может возникнуть много показушной суеты, но реального продвижения в создании системы профориентационной работы на уровне страны и регионов так и не сложится. Такая суета может показаться руководству, от которого зависит поддержка тех или иных псевдо-специалистов, признаком успешной работы и тогда это сильно дезорганизует работу других профессионалов. К сожалению, это один из самых серьезных рисков. Главное здесь, чтобы у самих ответственных чиновников были добросовестные эксперты, которые помогут им определить, где «эффектная показуха», а где, действительно, важные и перспективные направления работы.

4. Риск некомпетентности, когда профориентационной работой начнут заниматься плохо подготовленные специалисты. Понятно, что вопрос подготовки и мотивации кадров профориентаторов становится одним из решающих.

5. Риск ориентации на решение только текущих вопросов без учета перспективы развития страны, рынка труда и личности каждого конкретного клиента.

6. Риск перевода профконсультационных услуг исключительно в сферу коммерции, т. е. переход только к платной профориентации, консультированию. Или полного отказа от платных профконсультационных услуг. Мы считаем, что на данном этапе общественного развития важно стремиться к разумному сочетанию платных и бесплатных услуг во всех учреждениях, занимающихся профориентацией. Хотя в перспективе можно было бы порассуждать и о том, что все виды образовательной, психологической и медицинской помощи населению должны быть бесплатными, но пока приходится быть реалистами.

7. Риск сужения проблематики профориентационных услуг, когда все ограничивается только профдиагностикой или профинформированием. Как уже отмечалось, помощь должна

носить комплексный характер, т. е. включать: профдиагностику, профотбор и профподбор, профинформирование (профрекламу, профпропаганду), морально-эмоциональную поддержку человеку в сложной жизненной ситуации, помощь в конкретных выборах, помощь в планировании карьеры (в контексте планирования всей жизни и своего личностного развития).

8. Риск разобщенности в ответственности за профориентацию со стороны разных государственных органов, бизнеса. К сожалению, с одной стороны, сейчас о профориентации любят порассуждать все и как-то даже «поучаствовать» в соответствующих разработках (всячески «выбивая» себе дорогостоящие гранты на сомнительные исследования), а с другой стороны, мало кто хочет взять на себя ответственность за профориентацию и заняться реальной работой по созданию системы профориентации. Нам представляется, что в идеале, необходимо создать специальную межведомственную структуру (или комитет) по вопросам кадровой политики страны (с представительствами в регионах и крупных городах), которая курировала бы и школьную профориентацию, и вопросы занятости, и разные вопросы управления человеческими ресурсами. Понятно, что в содержательном плане чиновники такого комитета должны опираться на современные и перспективные разработки авторитетных ученых и практиков.

Пока же мы наблюдаем лишь частичное решение вопроса о системе профориентационной работы. Например, даже служба занятости (при всех ее реальных заслугах), как правило, не занимается вопросами молодежной политики, хотя часто сами профконсультанты многих Центров занятости населения считают, что без этого их работа во многом неполноценна.

9. Риск построения работы по принципу «латания дыр» без учета перспективы развития рынка труда в стране. Например, даже упоминавшаяся служба занятости, как правило, больше реагирует на конкретные проблемы, складывающиеся в период экономического кризиса в тех или иных регионах и городах. В этом плане, школьная профориентация (и профориентационная работа в профессиональных учебных заведениях) должна быть больше ориентирована на перспективу развития российской экономики.

10. Риск неквалифицированного контроля за работой профконсультантов со стороны некомпетентных лиц. Для снижения вероятности подобного риска необходимо:

1) разработать основы независимого экспертирования профориентационных методов (включая вопросы валидации и качества методик и другого инструментария), пособий по профориентации, профессиограмм и других материалов, используемых в профориентационной работе;

2) разработать критерии экспертизы, основанные на уточнении целей профориентации с позиций общественной полезности и интересов самоопределяющейся личности;

3) определить критерии и требования для привлечения самих экспертов.

5. Идеи социального партнерства в создании системы профориентации в стране

Необходимо консолидировать всех специалистов, как реально работающих в области профориентации, так и готовых в перспективе включиться в эту работу. Первый, наиболее реальный шаг к такой консолидации - создание «Ассоциации профориентаторов». Понятно, что уже в рамках такой ассоциации возможны дискуссии и согласованные решения по наиболее спорным вопросам. Объединять членов ассоциации должно стремление вывести отечественную профориентацию на более качественный уровень развития.

Поскольку системность и комплексность профориентационной работы предполагает участие в ней самых разных специалистов, то членство в ассоциации не должно ограничиваться только психологами и педагогами. Но одновременно, нельзя допускать, чтобы проблематика, обсуждаемая в рамках ассоциации, была слишком размытой. Поэтому важно с самого начала определить, для достижения каких целей создается ассоциация. Мы считаем, что обозначенные выше проблемы и возможные варианты их решения как раз и должны стать основой для уточнения целей и задач создания «Ассоциации профориентаторов» и ее функционирования на ближайшую перспективу.

Таким образом, изменившиеся требования к профессиональной компетентности современного специалиста, вызванные глобальными проблемами и динамическими переменами в любой социально-экономической сфере, делают необходимым внесение соответствующих

изменений как в сфере образования, так и в области профессиональной ориентации школьников и других категорий молодежи, как важнейшей ее составляющей, с одной стороны, и с другой, как специальной деятельности, направленной на оказание комплексной поддержки (психологической, педагогической, медицинской, информационной) и, как правило, длительной в становлении социально-профессионального самоопределения.

В условиях рынка труда прослеживается и актуализируется не только в России, но и в мировом сообществе в целом тенденция развития среднего образования - усиление его взаимосвязи с профессиональным образованием и профессиональной ориентацией.

Свидетельством этому служат:

- Дифференциация обучения (профильное обучение), направленная на адаптацию к потребностям учащихся и согласование их с потребностями общества и рынка труда. Например, предоставление права выбора обучающимся программ элективных курсов, как правило, ориентированных в пользу социальной и экономической значимости; применение блочно-модульного принципа при составлении программ.

- Направленность содержания образования на индивидуализацию (индивидуальные учебные программы, портфолио и др.).

- Увеличение в содержании образования практико-ориентированной составляющей (социальные практики, проектная, исследовательская деятельность).

- Формирование, развитие у обучающихся обобщенных действий (социальные и профессиональные компетенции, востребованные в любой практической, в том числе, и в профессиональной деятельности).

- Акцентирование внимания на профессиональной ориентации обучающихся, т. е. на оказании им психолого-педагогической помощи в выборе профиля обучения, пути продолжения образования, в приобретении профессии и трудоустройстве (специальные ориентационные курсы, центры психологической поддержки и профессиональной карьеры).

- Привлечение к решению проблем образования широкого круга социальных партнеров - представителей различных профессий с целью создания более разнообразной образовательно-информационной среды (создание адаптационных рабочих мест, мастерских на производстве, «инкубаторов»; полевые практики; участие школьников совместно со специалистами в выполнении социальных заказов и проектов).

Источник: <http://proforientator.com.ua/stati-/vozmozhnie-problemi-i-riski-svyazannie-s-poiskom-novih-putej-razvitiya-sistemi-proforientacii.html>

Содействие трудоустройству выпускников

Рыжкова Е.

Служба занятости населения Самарской области организует стажировки выпускников образовательных учреждений, обратившихся в центры занятости населения в течение года после окончания учебного заведения.

Молодежь, в частности выпускники учебных заведений, является одной из наиболее многочисленных групп населения, источником экономической активности. В то же время молодежь является потенциальным источником наиболее опасного в социальном плане вида безработицы - молодежной. Часто выпускники сталкиваются с трудностями в поиске работы: претенденты на рабочие места не знают, где, как, когда, кому и какие характеристики себя как работника предъявить на рынке труда. У многих появляется чувство неуверенности, бесперспективности найти работу, уязвимости в условиях конкурентной борьбы за рабочее место. В этих непростых условиях большое значение приобретает целенаправленная работа службы занятости населения Самарской области по содействию трудоустройству выпускников.

В сегодняшних условиях, когда работодатель предъявляет высокие требования в отношении уровня профессиональной подготовки работников, их умения использовать современные информационные технологии, способности адаптироваться к меняющимся условиям

и содержанию труда, найти работу выпускникам, зачастую не имеющим опыта работы, достаточно сложно.

Выходом из этой ситуации является участие в стажировке, организуемой органами службы занятости населения.

Стажировка является формой временного трудоустройства молодежи из числа выпускников учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, обратившихся в центры занятости населения в течение года после окончания учебного заведения.

Стажировка выпускников организуется на специально созданных временных рабочих местах по полученной профессии (специальности), а также иным направлениям профессиональной деятельности, родственным по содержанию работ. Продолжительность стажировки может достигать 6 месяцев. В настоящий момент стажировку проходят уже 235 выпускников под руководством 145 опытных наставников. Более 140 организаций области заключили договоры на трудоустройство выпускников и готовы принять на работу молодых людей, получивших документы о профессиональном образовании. Существует целый ряд предприятий, для которых организация стажировки выпускников уже стала традицией. Так, в городском округе Самара второй год подряд трудоустраивает выпускников ООО «Телеканал М1». Сейчас стажировку на телеканале уже проходят 16 выпускников, из которых 12 человек имеют высшее профессиональное образование. Молодые люди трудоустроены по профессиям экономист, редактор, инженер выпуска, системный администратор, дизайнер. Кроме того, двое выпускников учреждений среднего профессионального образования проходят стажировку по профессиям инженер технической службы и дизайнер. Стажировка выпускников проходит под руководством 4 наставников.

Начиная с 2009 года, стажировку организует ОАО «Авиакор - авиационный завод». В этом году стажировку на этом предприятии уже проходят трое выпускников. Предприятие готово еще принять желающих получить профессиональный опыт выпускников.

В городском округе Сызрань второй год подряд организует стажировку выпускников ОАО «Сызранский мясокомбинат».

В Новокуйбышевске второй год принимает на работу выпускников ЗАО «Новокуйбышевская нефтехимическая компания». В этом году на предприятии уже проходят стажировку 7 выпускников, из которых 5 - выпускники учреждений высшего профессионального образования. Выпускники, имеющие высшее профессиональное образование, стажировются по профессиям инженер и бухгалтер, а двое выпускников учреждений среднего профессионального образования - по профессии специалист подбора кадров и кадрового администрирования. Стажировка всех трудоустроенных выпускников проходит под руководством наставников.

Возможность пройти стажировку есть практически у каждого выпускника Самарской области. Для этого всего лишь нужно обратиться в центр занятости населения по месту жительства и предъявить необходимые документы (паспорт, документ об образовании, трудовую книжку, если таковая уже имеется).

Служба занятости готова направить на стажировку всех обратившихся выпускников!

Источник: <http://trud.samregion.ru/home/activity/stajvipusk.aspx>

Материалы участников конференции

Содействие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования посредством государственно-частного партнерства

*Чиженко Г.П.,
методист отдела ресурсного обеспечения
деятельности ОУ,
Шикарлова К.С.,
методист отдела профессионального ориентирования
и планирования карьеры,
Тольяттинский центр трудовых ресурсов*

Проведение целенаправленной работы по содействию трудоустройству молодежи всегда было актуальной задачей системы образования. В Тольятти сопровождением молодого гражданина от первых профориентационных занятий до трудоустройства по специальности сегодня занимается Центр трудовых ресурсов. Предпосылками создания Центра послужили социально-экономические факторы развития региона и города в частности. Экономический кризис стал причиной того, что большая часть выпускников учреждений профессионального образования (УПО) осталась невостребованной на рынке труда. Поэтому в рамках решения этого вопроса свою миссию Тольяттинский центр трудовых ресурсов видит в регулировании ситуации на локальном рынке труда и организации процессов межсетевого и межведомственного взаимодействия учреждений и предприятий, расположенных на территории. Это становится возможным лишь при участии определенных структур. В г.о. Тольятти это мэрия, управление министерства образования и науки Самарской области, ГУ Центр занятости населения.

Особое значение приобретает и задача создания единого профессионально-образовательного пространства, так как в городе функционирует более 350 образовательных учреждений разного уровня, подведомственного подчинения, более 20 тысяч предприятий различных правовых форм.

За годы своей работы Центр накопил уникальный опыт работы в области содействия трудоустройству учащихся и выпускников УПО. Это организация практик и стажировок для выпускников УПО на базе предприятий и организаций; реализация программы «Трудовая адаптация выпускников»; организация проекта «Интернет-аукцион выпускников»; проведение регионального конкурса предпринимательских проектов для учащихся и студентов УПО «Я - предприниматель»; проведение клуба молодых предпринимателей; организация молодежной школы интеркоммуникаций в профессиональной среде.

Рассмотрим специфику и пути реализации этих направлений.

Производственная практика - это попытка соединить теоретическую подготовку с формированием практических навыков у студентов для облегчения их выхода на рынок труда. Сложность заключается как в организационном, так и в методологическом плане, так как для ее осуществления необходимо соединить интересы производства и учебного заведения, приспособить процесс обучения к практическим задачам конкретного производства. В этой связи одним из условий успешного проведения производственной практики является заключение долгосрочных договоров и соглашений о сотрудничестве потенциальных работодателей и учреждений профессионального образования с Центром, который координирует их взаимодействие.

С другой стороны, производственная практика - это также и попытка получить обратную связь со стороны предприятий и организаций, принимающих студентов на практику, о качестве обучения, а также получение дополнительной информации о том, над чем нужно поработать студенту и учреждению, обучающему его, чтобы соответствовать современным требованиям рынка труда. В этой области Тольяттинский центр трудовых ресурсов ведет деятельность по следующим направлениям:

- мониторинг требований работодателей к подготовке специалистов;
- мониторинг кадровых потребностей предприятий городского округа Тольятти;

- мониторинг степени удовлетворенности качеством подготовки выпускников УПО (в соответствии с требованиями работодателей).

Таким образом, установление и развитие партнерских отношений Центра с предприятиями и организациями является одним из условий профессиональной ориентации учащихся в рамках производственной практики и адекватного реагирования на потребности рынка труда.

Программа «Трудовая адаптация выпускников» реализуется Центром с 2011 года. Эта программа включает в себя диагностику контингента выпускников по перспективам трудоустройства, определение целевых групп выпускников, находящихся под риском незанятости. Партнером Тольяттинского центра трудовых ресурсов в реализации программы является муниципальное автономное учреждение г.о. Тольятти «Агентство экономического развития». Данное партнерство решает следующие задачи:

- организация обучения выпускников, желающих открыть собственное дело на базе бизнес-инкубатора;
- организация курсов по актуальным на рынке труда рабочим профессиям;
- организация индивидуальной работы с выпускниками «группы риска» (консультирование).

Одним из способов установления связей и сотрудничества предприятий города и учреждений профессионального образования в вопросах трудоустройства выпускников УПО и молодых специалистов стал **проект «Интернет-аукцион выпускников»**. Проект актуален, так как является точкой пересечения интересов работодателей и молодых кадров города и решает следующие задачи:

- сбор и предоставление обучающимся и выпускникам УПО информации о спросе и предложении на рынке труда, о потенциальных работодателях и имеющихся у них вакансиях, а также о требованиях работодателей к соискателям данных вакансий;
- сбор и предоставление работодателям информации об обучающихся и выпускниках УПО, заинтересованных в занятости и трудоустройстве.

Проект реализуется на сайте Центра в разделе «Аукцион выпускников УПО».

Немаловажную роль играет государственно-частное партнерство и в реализации мероприятий, развивающих профессиональные навыки учащихся УПО и направленных на выявление талантливой молодежи. Так, в течение нескольких лет в Тольятти проводился городской конкурс предпринимательских проектов. А уже в 2012 году для учащихся и студентов УПО запланировано проведение **Регионального конкурса предпринимательских проектов «Я - предприниматель»**. При этом одной из основных задач конкурса является содействие продвижению на региональном уровне наиболее удачных предпринимательских проектов. Для реализации этой задачи Центр сотрудничает с фондом «Региональный центр развития предпринимательства Самарской области», департаментом потребительского рынка и предпринимательства мэрии г.о. Тольятти, Тольяттинским инновационно-технологическим бизнес-инкубатором, Торгово-промышленной палатой г.о. Тольятти, общественной организацией среднего и малого предпринимательства «Опора России» г.о. Тольятти. Кроме того, привлекаются к участию в Конкурсе другие организации, осуществляющие программы поддержки предпринимательства (коммерческие организации, фонды).

Еще одним мероприятием, направленным на развитие предпринимательских навыков у молодежи, является **«Клуб молодых предпринимателей»**. Клуб представляет собой мероприятие, организуемое Центром совместно с молодежной организацией «Городской МЭКОМ - клуб». Сотрудничество направлено на развитие у молодежи навыков лидерства, ведения бизнеса, презентации идей и навыков управления посредством имитационных игр и встреч с предпринимателями города.

Новым направлением в работе Центра в этом году стала организация **Молодежной школы интеркоммуникаций** в профессиональной среде. Школа включает в себя мероприятия, направленные на профессиональное сотрудничество студентов и профильных иностранных специалистов на территории городского округа Тольятти. С этой целью ведется активное сотрудничество с Международной молодежной организацией AIESEC, которая представлена в более чем 1100 университетах в 110 странах мира. Сотрудничество с AIESEC-Тольятти дает учащимся и выпускникам УПО, владеющим на достаточном уровне иностранными языками,

возможность участия в международной программе стажировок и образовательных бизнес-проектах; развития навыков коммуникаций на иностранном языке с привлечением иностранных стажеров, развития лидерских и профессиональных качеств у молодежи. Результатом работы Школы должна стать языковая профессиональная практика студентов в рамках производства на крупных и средних предприятиях города.

Таким образом, установление связей Тольяттинского центра трудовых ресурсов с предприятиями и организациями города позволяет эффективно решать вопросы кадрового обеспечения экономики городского округа Тольятти.

Социальное партнерство как основное условие профессиональной и социальной адаптации выпускников учреждений СПО

*Дорошенко М. Г.,
заместитель директора
по экспериментально-производственному обучению
и маркетинговой службе,
ГБОУ СПО «Кинель-Черкасский сельскохозяйственный техникум»*

Осуществляемый в нашей стране переход к рыночным отношениям привел к появлению рынка труда, на котором в более выигрышном положении оказываются специалисты, имеющие такой уровень профессионализма, который обеспечивал бы их конкурентоспособность в условиях рыночной экономики. Любая профессиональная деятельность требует развития творческого потенциала личности, наличия творческого начала в труде. Творческий потенциал специалиста - это высокая степень развития мышления, его гибкость и оригинальность, способность генерировать идеи, быстро менять приемы действия в соответствии с новыми условиями деятельности, чтобы на протяжении всей жизни иметь возможность находить в ней свое место.

Тенденции и перспективы развития общества, его экономики и социально-политической системы выдвигают новые требования к практической компетенции выпускников СПО. Это обуславливает необходимость качественно нового взаимодействия учебных заведений с широким кругом социальных партнеров. Сотрудничество с социальными партнерами осуществляется в различных формах и охватывает основные аспекты модернизации: содержание образования, организацию образовательного процесса, изучение рынка труда с целью прогнозирования подготовки специалистов, кадровое и материально-техническое обеспечение учебного процесса.

Одним из видов социального партнерства при подготовке конкурентоспособного специалиста является сотрудничество учреждений СПО с предприятиями. Эти взаимоотношения развиваются на основе взаимовыгодного сотрудничества.

Как правило, учреждения СПО заключают с предприятиями договора о сотрудничестве, в рамках которых студенты проходят производственную практику. Перед учреждением СПО стоит задача - не просто обеспечить рабочим местом каждого студента, но и получить от него практическую отдачу. Мы прекрасно понимаем, что учебный процесс следует осуществлять только на лучших предприятиях, на примере работы лучших специалистов и, желательно там, где студентам после прохождения производственной практики предоставят работу по специальности. Такой метод подготовки избавляет от нетрадиционных затрат, связанных с адаптацией молодых специалистов в трудовом коллективе. По окончании учебы они готовы к выполнению своих функций на порученном им участке.

Перед выходом студентов на производственную практику заведующий практикой проводит инструктаж с руководителем практики от организации, знакомит его с программой, сроками, определяет количество предполагаемых практикантов. Руководитель практики осуществляет контроль за работой практикантов, обеспечивает выполнение студентами программы, знакомит с передовыми методами работы, оценивает качество работы студентов, составляет производственные характеристики с отражением в них выполнения программы практики и качества профессиональных знаний, умений. Также оценивает отношение студентов к работе, выполнение индивидуальных заданий, участие в освоении новой техники, технологических производственных процессов. Задачами производственной практики являются обобщение знаний

и умений студентов по специальности, проверка возможностей самостоятельной работы будущего специалиста в условиях конкретного предприятия.

Для успешного выполнения дипломного проекта студент проходит на предприятии преддипломную производственную практику, связанную с темой дипломного проекта. В период преддипломной практики студент должен овладеть производственными навыками и приобрести опыт работы с технологической и нормативной документацией, справочной литературой. Собранные на предприятии материалы являются исходными данными для дипломного проектирования.

С целью выявления соответствия теоретической и практической подготовки студентов-выпускников к требованиям работодателей в Кинель-Черкасском сельскохозяйственном техникуме государственную аттестационную комиссию возглавляют руководители или ведущие специалисты предприятий и организаций. Они дают оценку работе педагогического коллектива по подготовке конкурентоспособного специалиста.

Тесное сотрудничество с руководителями организаций и предприятий в период производственных практик - одно из важнейших направлений в процессе трудоустройства выпускников. Зарекомендовав себя с положительной стороны во время прохождения производственной практики, они, как правило, остаются работать в тех же коллективах.

В условиях социального диалога потенциальные работодатели, заинтересованные в подготовке грамотных специалистов, оказывают учебному заведению определенную помощь, а именно:

- спонсорскую помощь;
- проведение учебных и технологических практик на базе предприятия;
- организацию экскурсий на предприятия;
- помощь в оборудовании и оснащении лабораторий и учебных кабинетов современным оборудованием;
- целевые направления от предприятий на обучение будущих специалистов;
- предоставление оборудования и инструментов для проведения лабораторно-практических работ;
- пополнение библиотеки новой информационно-технической документацией;
- информацию о новинках отечественного и зарубежного инновационного опыта;
- трудоустройство выпускников.

Основными направлениями деятельности субъектов социального диалога между учебным заведением и предприятиями являются:

- определения перечня образовательных услуг, востребованных на рынке труда;
- определение требований к качеству подготовки специалистов;
- определение требований к качеству учебно-программной документации;
- совершенствование организации образовательного процесса;
- развитие материально-технической базы учебных заведений;
- формирование и развитие вариативных воспитательных систем;
- трудоустройство выпускников средних специальных учебных заведений;
- создание условий для профессиональной и социальной адаптации;
- создание баз практики для студентов.

Данные направления работы позволят не только свести к минимуму процент студентов, не трудоустроившихся после окончания учебного заведения, но и добиться того, что все выпускаемые специалисты смогут начать профессиональную деятельность в соответствии с выбранной специальностью.

Сотрудничество учебного заведения с социальными партнерами, направленное на совершенствование содержания и процесса профессиональных образовательных программ, в Кинель-Черкасском техникуме реализуется через самые разнообразные формы по следующим направлениям:

1. Привлечение к активному воздействию на содержание образовательного процесса:

- участие работодателей в рецензировании учебно-программной документации;
- участие работодателей в аттестации студентов;
- заключение договоров на прохождение практики;

- проведение конкурсов профессионального мастерства на базе предприятий с привлечением ведущих специалистов;
- руководство и рецензирование дипломных проектов;
- привлечение студентов к научно-исследовательской работе;
- стажировка преподавателей;
- укрепление материально-технической базы специальности;
- участие в конкурсах, выставках;
- трудоустройство выпускников.

2. Участие потребителей кадров в организации воспитательного процесса:

- встречи с ветеранами отрасли;
- совместные спортивные и культурно массовые мероприятия;
- экскурсии на производство.

3. Мониторинг рынка труда и образовательных услуг:

- маркетинговые исследования;
- сотрудничество с центром занятости населения;
- оценка рынка труда.

Таким образом, развитие взаимосвязей техникума и предприятий, сегодня приобретает особую актуальность. Время, когда молодого специалиста доучивали тому, чему не научили в учебном заведении, ушло. Новому работодателю нет резона тратить свои средства на дополнительное обучение и переподготовку.

Однако устойчивому развитию социального партнерства в системе профессионального образования препятствует ряд факторов, в том числе:

- слабая заинтересованность руководителей предприятий в укреплении отношений социального партнерства с учреждением среднего профессионального образования;
- нестабильность работы ряда предприятий, что затрудняет формирование перспективного заказа на подготовку рабочих кадров;
- призыв юношей после окончания учебы на службу в армию, не позволяющую им адаптироваться на предприятиях, что снижает процент их закрепляемости на производстве;
- несовершенство законодательной базы, значительно снижающее мотивацию руководителей на сотрудничество с учреждением профобразования;
- завышенные требования работодателей к принимаемым на работу (желание иметь в первую очередь специалистов высокой квалификации);
- недостаточная разработанность нормативно-договорной и правовой базы системы социального партнерства в сфере профессионального образования;
- стихийный процесс трудоустройства выпускников.

Взаимодействие учебного заведения с социальными партнерами позволит:

- значительно сократить сроки адаптации выпускников на предприятии;
- повысить качество и уровень профессиональной подготовки специалистов, обеспечит их конкурентоспособность на рынке труда;
- применить в учебном процессе современное дорогостоящее оборудование, технологии, вычислительную технику, программные средства;
- привлечь к преподаванию квалифицированных специалистов с богатым производственным и жизненным опытом;
- повысить квалификацию преподавательского состава, качество методического материала в результате прохождения стажировок на предприятиях, являющихся заказчиками специалистов;
- получить дополнительное финансирование образовательного процесса в учебном заведении.

В условиях рыночной экономики только в тесном контакте с работодателями образовательное учреждение сможет выполнять свое главное предназначение - давать качественную профессиональную подготовку по специальностям, востребованным на рынке труда.

Литература:

1. Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов III Всероссийской научно-практической

Социальное партнерство - одно из условий эффективности профориентационной работы в ГБОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж»

*Буянова Н.Г.,
заведующая отделением дополнительного образования
(повышения квалификации)
Самарский медико-социальный колледж*

В современных социально-экономических условиях, влияющих на функционирование здравоохранения и образования в России, продолжает оставаться важным совершенствование системы социального партнерства, организация постоянного социального диалога между учреждениями профессионального образования и работодателями, органами по труду и занятости и общественными организациями на взаимовыгодных и равноправных условиях. Проводя мониторинг взаимодействия с социальными партнерами в течение последних трех лет, мы определили приоритетные направления профориентационной работы - это прогнозирование и формирование заказа на подготовку специалистов, соответствующих потребностям рынка труда.

На основании проведенных маркетинговой службой колледжа исследований с учетом потребностей рынка труда, в колледже были открыты специальности 100109.52 «Косметика и визажное искусство», 040101.52 «Социальная работа»; введены очно-заочная и заочная формы обучения.

В настоящее время во всех регионах России сложилась критическая ситуация с медицинскими кадрами, особенно медицинскими работниками среднего звена. Дисбаланс между количеством требующихся и выпускаемых специалистов диктует необходимость усиления профориентационной работы.

Профориентационная работа - это совокупность педагогических и психологических мероприятий, направленных на оптимизацию процесса выбора специальности, обучения, трудоустройства молодежи в соответствии с их желаниями, склонностями, способностями, а также на выбор пути их дальнейшего профессионального образования. Практическая сторона профориентации включает в себя деятельность государственных и общественных организаций, образовательных учреждений, а также семьи по совершенствованию процесса профессионального и общественного самоопределения в интересах личности и общества в целом. В условиях так называемой «демографической ямы», конкуренции за каждого обучающегося профориентационная работа становится важнейшим направлением деятельности каждого образовательного учреждения, в том числе системы СПО.

Профориентационная работа в ГБОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж» предполагает системность в формировании целостного, многопланового представления учащихся школ города и соседних городов и районов о колледже в целом, его истории, традициях, условиях поступления и обучения, специальностях профессиональной подготовки. Миссия профориентационной работы колледжа - поднять престиж профессии, престиж учебного заведения, выполнить социальный заказ через подготовку высококвалифицированных востребованных специалистов, формировать общественное мнение на региональном уровне. Необходимо также отметить, что профориентационная работа является необходимым звеном развития государственно-частного партнерства в сфере профессионального образования.

На этапе подготовки абитуриента к поступлению в колледж, работа ведется со школьниками через администрацию школ города. Заключаются договоры о взаимном сотрудничестве сторон в сфере профориентационной работы, открываются медицинские классы, составляются планы совместной работы по профориентации: консультации школьников и их родителей, презентации специальностей колледжа, экскурсии по колледжу, участие в Дне открытых дверей колледжа и ЛПУ, формирование групп подготовительных курсов. Необходимо отметить, что привлечение студентов колледжа к профориентационной работе дает хорошие результаты. Студенты направляются в свои бывшие школы, встречаются с «родными» классными

руководителями, учителями, администрацией и с их помощью организуют встречи и концерты для выпускников. Такие встречи всегда вызывают живой интерес и проходят, что называется на «ура». Сейчас абитуриенты интересуются не только условиями обучения, особенностями той или иной специальности профессиональной подготовки, но возможностями дальнейшего обучения в ВУЗах, а также трудоустройства. Поступающие в наш колледж студенты получают информацию о социальном партнерстве с работодателями, деятельности колледжа по содействию трудоустройству выпускников. В этой связи налажено сотрудничество с областным центром профориентации и психологической поддержки населения в сфере профориентационной работы. Колледж участвует в Ярмарках профессий для школьников, которые организуются ресурсными центрами городов Новокуйбышевск, Кинель, Безенчук, Нефтегорск, районного центра Красный Яр. Колледж награжден дипломами и грамотами за активное участие в них. В сфере рекламной деятельности установлено сотрудничество с городскими и областными печатными изданиями, телевидением. Большую помощь в этом нам оказывают лечебные и фармацевтические учреждения-партнеры.

Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, профессиональным компетенциям работников. Базовое образование не всегда успевает за изменениями, происходящими в мире. Современному человеку подчас трудно социально и профессионально адаптироваться. Решить эту проблему может только непрерывное образование в течение всей жизни.

В настоящее время Самарский медико-социальный колледж уделяет большое внимание обучению взрослых. Заключен договор с Центром занятости населения городского округа Самара по переобучению взрослого населения. Это особенно актуально в настоящее время, так как большое количество граждан находится под риском увольнения.

Центр занятости проводит формирование групп для обучения на базе колледжа, приглашает для участия в Ярмарках вакансий, где колледж предлагает пройти обучение взрослому населению. Взаимодействие с Центром занятости обеспечивает дополнительный источник финансирования ОУ и позволяет сохранить контингент обучающихся.

Мониторинг, анализ и развитие этих направлений социального партнёрства способствуют положительной динамике в закрепляемости кадров на рабочих местах (например, с 2006 по 2008 гг. процент оставшихся работать на Станциях скорой медицинской помощи г. Самара увеличился с 47% до 77%).

Перечисленные направления сотрудничества в значительной степени содействуют повышению качества подготовки квалифицированных специалистов.

Литература:

1. Абушкин Б.М. Научные подходы к применению психодиагностических методик для решения задач профориентации школьников // Профориентационная работа в образовательных учреждениях. Теория и практика. Материалы ежегодной городской научно-практической конференции (20-21 октября 2010 года). – М.: МГПУ, 2010. С. 13-20.

2. Романова Е.С. Актуальные проблемы профориентационной работы на уровне общеобразовательного учреждения // Профориентационная работа в образовательных учреждениях. Теория и практика. Материалы ежегодной городской научно-практической конференции (20-21 октября 2010 года). – М.: МГПУ, 2010. С. 5-12.

3. Романова Е.С., Решетина С.Ю., Абушкин Б.М., Комаров Р.В. Особенности современного рынка труда и проблемы профессиональной ориентации // Городские экспериментальные площадки ИПССО в 2008-2009 г. Опыт работы, гл.5 – М.: МГПУ, 2010. – С. 118-150.

Особенности организации предпрофильной и профильной подготовки учащихся в условиях сельской школы

*Сабинская Т. А.,
заместитель директора по УВР
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы*

В настоящее время достаточно остро стоит проблема непопулярности профессий сельскохозяйственной направленности, и это - несмотря на явный недостаток данных специалистов в селах, деревнях, фермерских хозяйствах. Истоки этой проблемы кроются не только в финансовой неперспективности профессий данного типа, но и в недостатке ознакомительной информации. В школьной программе эти вопросы разобщены и рассматриваются очень мало для создания информационного образа сельскохозяйственных профессий.

Работа в сельской школе имеет свою специфику. В процессе преподавания основ наук в части биологии, географии, физики, химии должны учитываться особенности сельскохозяйственного производства в данной местности. Школа призвана тесно связать преподавание биологии и химии с основами сельского хозяйства, химии - с агрономией, физики - с проблемами механизации сельскохозяйственного производства.

Анализ педагогической практики показывает, что одной из самых актуальных проблем современной сельской школы является проблема формирования у учащихся глубокого интереса к сельскохозяйственному труду. С целью решения данной проблемы с 01.09.2010 года на территории Самарской области реализуется совместный проект Министерства образования и науки Самарской области и ОАО «Компания «Юнимилк» «Организация предпрофильной и профильной подготовки учащихся на базе сельскохозяйственных многоотраслевых предприятий». МОУ Кинель-Черкасская СОШ №2 «Образовательный центр» вошла в состав экспериментальных школ, участвующих в данном проекте.

Данный проект представляет собой попытку системной работы по повышению социального престижа сельскохозяйственных профессий у подрастающего поколения.

Предпрофильная подготовка и профильное обучение предоставляют большие возможности для развития у учащихся интереса к крестьянскому труду и сельскохозяйственным профессиям.

Сама идея профилизации старшей ступени обучения ставит старшеклассника перед необходимостью совершения ответственного выбора - предварительного жизненного и профессионального самоопределения. Для создания образовательного пространства, способствующего самоопределению учащихся, каждому образовательному учреждению необходимо, прежде всего, определиться с выбором модели профилизации.

В 2004-2005 учебном году наша школа стала региональной экспериментальной площадкой по теме «Апробация организационных моделей предпрофильной подготовки учащихся». В условиях перехода на профильное обучение в старшей школе особую значимость приобретают задачи предпрофильной подготовки 9-классников - как их комплексной подготовки к жизненно важному выбору. Уже в 9-м классе основной школы ученик должен получить информацию о возможных путях продолжения образования, осмыслить и оценить свои образовательные интересы и возможности и принять ответственное решение.

Следует отметить, что профориентационная работа, проводимая в школе в прежние годы, носила информационный характер, учащиеся знакомились с профессиями, условиями приема в учебные заведения в основном на классных часах. Это не могло решить проблему осознанного выбора учащимися дальнейшей образовательной траектории. Внедрение в учебный процесс предпрофильной подготовки помогло решить эту проблему. В школе проводится большая работа по информированию учащихся о путях получения дальнейшего образования, об учебных заведениях на территории области, о востребованных профессиях и профессиях, которые не пользуются спросом у работодателей. В рамках информационной работы проходят классные часы по профориентации, презентации о мире профессий, различные тренинги, профориентационные игры. Ежегодно учащиеся принимают участие в окружной Ярмарке ученических мест и учебных заведений. Девятиклассники посетили Дни открытых дверей в Кинель-Черкасском СХТ,

медицинском колледже, побывали на экскурсиях в типографии, в Пожарной части, в ООО «Стиль», в салоне красоты «Престиж». На тематических родительских собраниях администрация школы постоянно знакомит родителей с ходом работы по предпрофильной подготовке, с механизмами реализации средств психологической и информационной поддержки самостоятельного выбора выпускниками 9-х классов профиля обучения.

В школе были организованы сменные группы учащихся для прохождения курсов предпрофильной подготовки, на которые отводится один час в неделю.

За год каждый учащийся изучает по 4 курса по выбору. Содержание, форма организации курсов предпрофильной подготовки ориентированы не только на расширение знаний ученика по тому или иному предмету, но, прежде всего, на организацию занятий, способствующих самоопределению ученика относительно профиля обучения в старшей школе. Оценивание в процессе прохождения курсов осуществляется в зачетной системе. Прохождение предпрофильной подготовки является важным условием для зачисления в 10-й профильный класс.

Учителя проводят большую работу по разработке программ курсов предпрофильной подготовки. Педагоги школы ежегодно принимают участие в Областном конкурсе программ предпрофильной подготовки и программ элективных курсов. Программа предпрофильного курса «Уроки в школе дизайна» преподавателя Вершинниковой Е.Г. опубликована в сборнике издательства «Учитель».

Важное значение в школе придается психолого-педагогическому сопровождению учащихся: проводится психолого-педагогическая диагностика, анкетирование и консультирование девятиклассников, беседы с их родителями. Предпрофильная подготовка должна сформировать у школьников умение объективно оценивать свои способности к обучению по различным профилям, осуществлять выбор профиля, соответствующего способностям и интересам, сформировать готовность прикладывать усилия для получения качественного образования. Была поставлена задача: формирование навыков осознанного выбора будущей образовательной траектории у 90% учащихся 9-х классов. Тестирование интересов и склонностей учащихся в конце учебного года показало, что 85% детей сделали осознанный выбор своей будущей образовательной траектории. Анализ анкетирования учащихся 9-х классов, проведенного в марте 2011 года по вопросу определения их учебных предпочтений, позволил сформировать индивидуальный учебный план каждого ученика, определить набор учебных предметов (базовых, профильных, элективных курсов).

Анализ реализации предпрофильной подготовки позволил выявить и существующие проблемы. Основной проблемой, связанной с приведением предпрофильной подготовки в соответствие с перспективами ИОТ на старшей ступени, является трудность оценивания степени зрелости того выбора, который сделали школьники. Для этого нужно знать и уметь диагностировать его признаки. При оценке выборов, совершенных школьниками, прежде всего следует рассмотреть, совершался ли ими самостоятельный выбор, сколько альтернатив при этом рассматривалось и оценивалось. Некоторые учащиеся отказываются от выбора, не готовы к его осуществлению психологически, совершают его под влиянием ситуации, соглашаются с теми выборами, которые предлагают им окружающие взрослые или одноклассники. Основным признаком сделанного выбора служит его однозначность и устойчивость, то есть сохранение интереса к нему на длительное время. Установить, насколько зрелый выбор учащихся, помогут эффективно организованные беседы с педагогами-консультантами. Признаком зрелости служит также ответственность и способность человека самостоятельно отвечать за последствия своего выбора, готовность прилагать усилия для реализации индивидуальной образовательной траектории.

В рамках реализации инновационного проекта «Организация предпрофильной и профильной подготовки учащихся на базе сельскохозяйственных многоотраслевых предприятий» с сентября 2010 года произошло обновление содержания предпрофильной подготовки на основе введения в учебный процесс программ сельскохозяйственной направленности. Такой подход к обучению обеспечивает подлинную связь сельской школы с жизнью.

Учащиеся 9-х классов изучают курсы предпрофильной подготовки: «Химия в технологиях АПК», «Основы агрономии», «Хозяйка подворья», «Актуальные вопросы частной зоотехнии и ветеринарной медицины», «Основы плодоовощеводства», «Агротехника растениеводства с

основами агробизнеса», «Менеджмент в сельском хозяйстве». Были организованы встречи со специалистами СПК имени Ленина. Ребята побывали на молочно-товарной ферме, ознакомились с производством молока, были проведены практические занятия на базе лаборатории.

В 2010-2011 году учащиеся 9-х классов приняли участие в Областном конкурсе сельскохозяйственных профессий «Хозяин земли», где показали хорошие результаты в секциях «Растениеводство» и Животноводство».

25 июня 2011 года компания «Юнимилк» при поддержке министерства сельского хозяйства и министерства образования Самарской области организовала в селе Кинель-Черкассы первый губернский форум «Поколение Милк». Он проведен в рамках Всероссийского форума «Сельская молодежь: есть ли у нее будущее?». В нем приняла участие команда учащихся 9-10-х классов нашей школы, которые в течение года в рамках одноименной образовательной программы постигали азы молочного животноводства. Участники отвечали на вопросы викторины о молочном животноводстве и переработке молока, решали экономические задачи из сферы АПК, участвовали в фантазии-тестировании «Если бы я был министром сельского хозяйства...», в диспуте на тему «Что интересного для молодежи в агропромышленном комплексе?».

Участие в инновационном проекте способствовало переосмыслению и профильного обучения в старшей школе. Особенности сельской школы позволяют ориентировать профильное обучение на теоретическую, практическую и социальную подготовку выпускника, способного адаптироваться в сельском социуме.

Согласно постановлению Правительства Самарской области от 10.09.2008 года №355 «О проведении в 2009-2011 годах эксперимента по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях Самарской области» и приказу министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2011 года №240-од «Об утверждении перечня государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Самарской области, участвующих в эксперименте по организации профильного обучения учащихся на ступени среднего (полного) общего образования» в 10-11-х классах МОУ Кинель-Черкасской СОШ №2 «ОЦ» организовано профильное обучение в формате определения и реализации учащимися индивидуальных образовательных траекторий. Учебный план школы составлен на основании изучения запросов учащихся и анализа ресурсов школы. Индивидуальная образовательная траектория фиксируется в индивидуальном учебном плане учащегося.

В 2011-2012 учебном году 103 учащихся 10-11-х классов занимаются по индивидуальным образовательным траекториям. На профильном уровне изучаются предметы: русский язык, математика, физика, обществознание, история. На расширенном уровне изучаются информатика и английский язык. Обязательные предметы по выбору: география, информатика, технология. Элективные курсы выбираются учащимися в начале каждого учебного полугодия. Элективные курсы распределены с учетом запросов учащихся. В 10-11 классах реализуются программы 16 элективных курсов.

В 2010-2011 учебном году педагоги школы принимали участие в Областном конкурсе программ элективных курсов. Были представлены программы: «Подготовка к ЕГЭ по английскому языку» (учитель Мартынчик Г.Н.), «Уроки психологии» (психолог Ваняшина И.Е.), «Эффективный курс письма на английском языке для бизнеса и в личных целях» (учитель Инкина И.И.), «Хозяйка подворья» (учитель Вершинникова Е.Г.).

Для реализации учащимися индивидуальной образовательной траектории, основанной на собственном ответственном выборе, школа перешла от классной к поточно-групповой форме организации образовательного процесса. В 10-х классах создано 19 групп смешанного состава, в 11-х - 13 групп смешанного состава. Изучение предмета на различных уровнях осуществляется параллельно. Для изучения предметов на одном уровне группы формируются таким образом, чтобы уроки могли быть поставлены в свободные места в структуре расписания. В расписании учащихся имеются окна, но не более 2-х. В свободное от занятий время учащиеся могут заниматься в медиатеке, компьютерном классе открытого доступа.

Опыт реализации инновационного проекта «Организация предпрофильной и профильной подготовки учащихся на базе сельскохозяйственного многоотраслевого предприятия» показывает, что профильное обучение предоставляет большие возможности для развития у учащихся интереса

к крестьянскому труду и сельскохозяйственным профессиям. Принципиально важное значение имеет усиление сельскохозяйственной направленности в преподавании элективных курсов. Такой подход к обучению способствует специальной профориентационной работе, направленной на развитие у учащихся интереса к сельскохозяйственному труду, повышение социального престижа сельскохозяйственных профессий.

На III ступени обучения введены элективные курсы сельскохозяйственной направленности как средство дифференциации и индивидуализации учебного процесса. В 10-11 классах реализуются программы курсов: «Практическая направленность обучения математике: математика и сельское хозяйство», «Химия в сельском хозяйстве», «Биология сельскохозяйственных животных с основами ветеринарии», «Физика в сельском хозяйстве», «Бизнес – планирование в сельском хозяйстве».

В рамках реализации программ элективных курсов предусматривается не менее 25% учебного времени на проведение практических занятий на базе СПК им. Ленина.

В результате реализации проекта у учащихся будут сформированы представления о профессиях сельскохозяйственной направленности, учащиеся овладеют практическими навыками, связанными с сельскохозяйственным производством.

В рамках проекта особое внимание уделялось организации оперативного информационного сопровождения для всех участников образовательного процесса, направленного на увеличение интенсивности взаимодействия учителей-предметников, классных руководителей, учеников и их родителей. Такая система взаимодействия способствует высокой результативности осуществления выпускниками собственных образовательных планов на будущее. Главный итог первого года существования проекта - то, что 17 выпускников 9-х классов выбрали специальности, связанные с сельскохозяйственным производством и поступили в сельскохозяйственный техникум, 5 выпускников 11-х классов поступили в Самарскую сельскохозяйственную академию.

В 2011-2012 учебном году в рамках Программы развития школы на 2011 -2016 гг. ведется работа по реализации подпрограммы «Создание сетевой производственно-образовательной корпорации». В современном обществе социальный заказ сельской школе формируется не только государством, но и обществом: родителями, сельхозпредприятиями, местным сообществом. Большинство субъектов сельских сообществ заинтересованы в таком воспитании личности, которое ориентировало бы ее на созидательную, преобразующую деятельность в социуме, и в таком ее образовании, которое бы вооружило знаниями, необходимыми для жизни в агросоциуме.

Успешная реализация профильного обучения в сельской школе предполагает выстраивание правильных отношений между бизнес-сообществом, государственными секторами экономики и системой общего и профессионального образования. Для осуществления этой задачи необходимо объединить усилия представителей исполнительной и законодательной власти, обеспечить участие различных производственных и образовательных учреждений в профильном обучении учащихся.

Комплексное решение этой проблемы мы видим в создании новой организационной структуры - производственно- образовательной корпорации, когда в сетевую организацию предпрофильной подготовки и профильного обучения будут входить в качестве социальных партнеров школы высшие и средние учебные заведения, учреждения дополнительного образования и сельскохозяйственные предприятия.

Реальные результаты такого объединения образовательных учреждений будут позитивно влиять как на их инновационное развитие, так и будут отвечать интересам школьников, получающих более качественную подготовку.

Для создания корпорации предполагается заключить договоры о совместной деятельности с СГСХА, СХТ и образовательными учреждениями дополнительного образования. Это позволит обновить содержания школьного и дополнительного образования с учетом специфических условий функционирования образовательных учреждений села и комплекса решаемых ими задач. Формы партнерского сотрудничества разнообразны: встречи учащихся 8-11-х классов с деканами вузов, экскурсии в учебные заведения, проведение на базе школы различных вузовских олимпиад и научно-практических конференций, дистанционное обучение по профильным предметам и элективным курсам, совместные проекты и конкурсы, on-line предэкзаменационное тестирование,

разработка и проведение для учащихся 10-11-х классов авторских элективных курсов преподавателями высшей школы, социальная практика на СПК имени Ленина.

Такой подход, на наш взгляд, позволит более качественно отработать содержание предпрофильных курсов в 9-х классах и элективных курсов в 10-11-х классах в рамках проекта «Поколение Милк».

Модель профильного обучения как часть непрерывного образования «Школа - СУЗ, ВУЗ - рабочее место»

*Шиндин И. П.,
директор ГБОУ СОШ пос. Черновский*

В ситуации дефицита трудовых ресурсов как рабочих специальностей, так и высококлассных специалистов для предприятий машиностроения, химической и пищевой промышленности, агропромышленного комплекса введение профильных классов с начальным профессиональным обучением в систему среднего образования является одним из возможных вариантов решения обозначенной проблемы.

Несмотря на обилие проведенных исследований по профильному образованию, проблеме сквозного профильного технологического образования уделено недостаточно внимания. Поэтому мы начали разработку такой программы и ее реализацию с создания экспериментальной площадки «Организация непрерывного образования под конкретное рабочее место «школа-техникум-предприятие» по специальности «Технология машиностроения» совместно с Самарским приборостроительным техникумом. А затем по аналогии, обратившись к исследованиям Гарайшиной Э.Г. [1], разработать и применить данную схему для создания профильного класса химико-биологического направления, используя образовательные ресурсы Самарского государственного технического университета и Самарской государственной сельскохозяйственной академии.

С 2007-08 учебного года экспериментальной площадке нашей школы был присвоен статус региональной. Один класс в количестве 14 человек начал обучаться по экспериментальному учебному плану. Занятия проводились педагогами школы и техникума, учащиеся занимались в стенах школы, а раз в неделю выезжали в техникум для проведения практических и лабораторных работ, требующих оборудования отсутствующего в школе. После окончания 10-го класса учащиеся в течение 4-х недель проходили учебно-производственную практику в мастерских техникума и школы, а по окончании учащиеся защищали курсовую работу.

На данный момент выпущено 3 профильных класса из школы, занимающихся по этой экспериментальной программе, причем учащиеся, которые поступили в техникум из первого выпуска в 2011 году закончили его, и мы можем подвести некоторые итоги.

1. Учащиеся экспериментального класса после окончания школы поступают на 3-й курс Самарского приборостроительного техникума, что отличает их от выпускников любых других классов, поступающих после 11-го класса на 2 курс техникума.

2. Два года после 9-го класса учащиеся находятся дома с родителями, что является не только выгодным экономически для семьи, но и в морально-нравственном плане приносит спокойствие родителям учащегося.

3. Важно и то, что родители уже после начала обучения в экспериментальном классе спокойны за будущее трудоустройство своего ребенка, т. к. это предусмотрено самой программой подготовки учащихся.

4. Для учащихся, желающих продолжить обучение по данной специальности в ВУЗе, предприятия после окончания техникума и трудоустройства у них предлагают на льготных условиях обучение на очно-заочном отделении.

5. Школа не теряет учащихся после 9 класса, что не снижает существенно нагрузку учителей.

К сожалению, возникли и сложности при проведении данного эксперимента:

1. С трудом давался учащимся переход на шестидневную неделю (первый год они единственные занимались 6 дней в неделю). Сейчас этой проблемы уже нет.

2. Класс оказался слабым по подбору учащихся, неспособным к усвоению полного объема информации и только ко второму году обучения все встало в основном на свои места. 2-й и 3-й выпуски были в большей степени готовы заниматься по данной программе.

3. Отсутствие альтернативы тоже играло свою негативную роль, но со следующего года появилась альтернатива: появился второй профиль – химико-биологический.

4. Часть педагогического коллектива школы отнеслась крайне отрицательно к эксперименту, что, в общем-то, понятно в силу инертности педколлективов школ с постоянными традициями на протяжении многих лет, но после трех лет эксперимента отрицательное отношение частично преодолено.

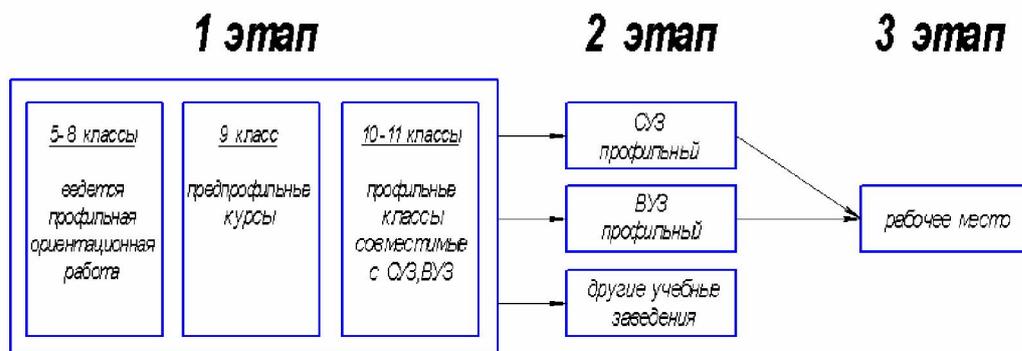
5. Сложности возникали и с автобусом (он в школе был один), т. к. он задействован для подвоза учащихся в школу из села Белозерки, но через год появился 2-й автобус, и проблема решилась.

6. Неподготовленность школы в техническом плане к проведению некоторых профильных предметов, а также отсутствие кабинета физики и соответствующего оборудования. Проблема осталась.

7. Отсутствие профориентационной подготовки в основной школе и отмена преподавания черчения в 8-х и 9-х классах. Сейчас ведется профориентационная подготовка с 7-го класса и преподается черчение в 8-х и 9-х классах.

Но сейчас можно уверенно говорить, что эксперимент удался. В следующие годы, при альтернативном выборе (данный профиль, химико-биологический профиль и индивидуальное профильное обучение), из 35 учащихся 18 выбрали данный профиль (2008 год), из 18 учащихся - 10 (2009 год), из 25 учащихся - 16 (2010 год), из 17 учащихся - 8 (2011 год). Учитывая как положительные итоги, так и негативные явления при проведении эксперимента, можно подвести некоторые предварительные выводы.

Нужно работать по схеме приведенной ниже:



При этом необходимо учесть следующее:

1. Проводить интенсивную профориентационную подготовку учащихся на 1 ступени первого этапа (кружки, экскурсии, встречи со специалистами по данной профессии), ввести предметы профильной направленности за счет часов школьного компонента.

2. На 2-й ступени первого этапа проводить только те предпрофильные курсы, по которым в школе будет организован профиль.

3. После окончания школы учащимся профильных классов с начальным профессиональным обучением давать диплом (удостоверение) какой-либо рабочей профессии.

4. Для сельских школ наиболее экономически целесообразным и альтернативно расширенным является создание профильных классов на базе нескольких школ, выделяя базовую школу по одному из вводимых профилей.

5. Выделение автобуса, который был бы задействован только в развозе учащихся профильных классов в места проведения профильных предметов. По одному профилю занятость автобуса - 2 дня в неделю.

6. Каждую базовую школу оснастить соответствующими техническими средствами обучения и технологическим оборудованием по данному профилю.

7. Задействовать соответствующие предприятия и учебные заведения, заинтересованные в подготовке рабочих кадров и высококлассных специалистов, необходимых им.

Переход на обучение на базе средней школы по данной схеме позволяет существенно повысить эффективность расходов на подготовку рабочих кадров, позволяет уменьшить период подготовки по большинству рабочих профессий. Кроме того позволит сохранить контингент учащихся старшей школы, а значит и контингент преподавателей школы

Литература:

1. Автореферат на соискание ученой степени доктора педагогических наук Гарайшиной Э.Г., г. Казань, Казанский государственный технологический университет, 2007 г.

Приоритеты взаимодействия медицинского образовательного учреждения с ЛПУ

*Мартынова Н.В.,
заместитель директора;
Сухорукова О.В.,
методист*

ГБОУ СПО - техникум «Безенчукское медицинское училище»

Современные условия состояния системы здравоохранения и изменения, происходящие в ней, влияют на взаимодействие учреждений здравоохранения и образования. В связи с этим проблема государственно-частного партнерства в системе СПО является весьма актуальной.

Перед СПО поставлена очень важная задача: обеспечение кадрами среднего медицинского персонала лечебно-профилактических учреждений области.

Россия присоединилась к Болонской конвенции, все профессиональное образование России перешло на новые ФГОС, т.е. подготовку такого специалиста, который удовлетворяет потребности как отрасли, так и работодателя. Все это проводится с целью повышения качества подготовки специалистов. Сегодня становится важным не только дать знания, умения и навыки, но и научить выпускников быть социально и профессионально мобильными, чтобы молодой специалист после выхода из образовательного учреждения мог бы сразу приступить к профессиональной деятельности на конкретном рабочем месте без дополнительного обучения.

Основной целью в сфере партнерства на сегодняшний день является расширение его пространства и развитие различных форм взаимодействия.

Межведомственное взаимодействие ГБОУ СПО БМУ основано на преемственности, непрерывности и интеграции содержания профессиональной подготовки.

На протяжении многих лет педагогический коллектив училища создает и апробирует модели взаимодействия более чем с двадцатью учреждениями различных типов и уровней.

В содействии трудоустройству выпускников партнерами училища являются:

1. Лечебно-профилактические учреждения области, с которыми заключены договора для прохождения всех видов практики, оснащенные современным оборудованием. Среди них есть многопрофильные больницы, учреждения родовспоможения, детские больницы, станции скорой помощи.

2. ГУ Центр занятости населения муниципального района Безенчукский.

Связь с лечебно-профилактическими учреждениями по вопросам трудоустройства выпускников осуществляется в:

- организации и проведении учебной, производственной практики с привлечением специалистов из практического здравоохранения;
- передаче опыта производственной и профессиональной деятельности;
- стажировках;
- привлечении ведущих работодателей, являющихся потребителями кадров училища к участию в работе государственно-аттестационных комиссий при проведении ГИА выпускников;
- пополнении материально-технической и учебно-методической базы училища;
- ежегодных опросах руководителей лечебно-профилактических учреждений, в которых работают выпускники (позволяют составить объективную оценку уровня подготовки специалистов);
- анкетировании главных медицинских сестер лечебно-профилактических учреждений;

- «круглых столах» с руководителями лечебно-профилактических учреждений с предоставлением банка вакансий среднего медицинского персонала;
- контактах с молодыми специалистами (встреча с выпускниками);
- встречах с успешными в работе представителями медицинской профессии по вопросам перспектив трудоустройства выпускников;
- усовершенствовании работающих средних медицинских кадров с последующим получением сертификата специалиста;
- предоставлении информации для творческих работ студентов;
- конкурсах профессионального мастерства.

Взаимодействие образовательного учреждения с ГКУСО «Центр занятости населения муниципального района Безенчукский» складывается по следующим направлениям:

- участие в ярмарках вакансий;
- анкетирование студентов выпускных групп;
- классные часы на темы «Обучение выпускников правилам поиска работы», «Проведение самопрезентации», «Составление резюме, трудового договора», «Закрепление на рабочем месте» и др.;
- «круглые столы» (поиск работы).
- советы выпускникам профессиональных учебных заведений;
- проблемы привлечения молодых специалистов в учреждения здравоохранения г.о. Самары и Самарской области;
- ежегодное отслеживание количества трудоустроенных выпускников.

Работодатель требует от специалиста среднего звена новых профессиональных и личностных качеств, и профессиональное образование призвано служить подготовительной базой, отвечающей потребностям рынка. «Для учебных заведений среднего профессионального образования необходима такая модель учебного процесса, которая создавала бы все условия для формирования и развития профессиональных компетенций, обеспечивающих конкурентоспособность специалиста на рынке труда», - говорится в докладе С.И. Двойникова, главного специалиста на Минздравсоцразвития России по управлению сестринской деятельностью на Всероссийской научно-практической конференции «Непрерывное профессиональное развитие специалистов со средним медицинским образованием_ основа качества медицинской помощи», прошедшей в марте 2010 г.в Нижнем Новгороде.

Как сделать востребованным молодого специалиста? На наш взгляд, для этого, прежде всего, необходимо обновление содержания профессионального образования. Одним из путей решения и выходом из сложившейся ситуации является поиск новых концептуальных подходов в сфере преподавания практических навыков. В училище создана система производственной практики (стажировка) выпускников на будущем рабочем месте. Этот вид практики предлагается студентам при соблюдении следующих условий, если:

- выпускник четко определился в выборе будущего места работы;
- работодатель имеет соответствующие вакансии.

Результатом такого сотрудничества можно считать высокий процент трудоустройства наших выпускников именно в лечебные учреждения, где они проходили стажировку на будущем рабочем месте. Когда студенты проходят практику на своих будущих рабочих местах, то, придя в отделение, они быстро включаются в работу, и их не приходится доучивать.

Исследовательская и научно-практическая деятельность. Наряду с учебной деятельностью преподаватели совместно с сотрудниками лечебно-профилактических учреждений организуют исследовательскую и научно-практическую деятельность студентов, которая реализуется через различные формы. Наиболее значимые: научно-практические конференции «Этика и деонтология»; «Российский Красный Крест: Вчера, Сегодня, Завтра»; «Профессиональная компетентность будущей медицинской сестры»; «О, сколько жизней было спасено...», посвященное 50-летию станции скорой медицинской помощи ММУ Безенчукская ЦРБ; «20 лет отделению анестезиологии и реаниматологии»; «Праздник сестринского дела»; «Правовые аспекты сестринской деятельности»; «Наследие Пирогова: прошлое, настоящее, будущее», посвященная 200-летию со дня рождения Н.И. Пирогова.; мастер – класс «Знаешь ли ты санитарно-эпидемиологический режим?»; семинар «Этико-деонтологические аспекты в работе

сестринского персонала». В рамках научно-исследовательских работ в последние годы удачно работали студенческие творческие группы под руководством преподавателей и сотрудников ЛПУ Ерохиной Е.А., Мартыновой Н.В., Ефремовой Л.И., Сухоруковой О.В., Авериной Н.Н., Чепель Н.С., Ахтимановой О.Н., Огневой Н.О. (главная медицинская сестра ММУ БЦРБ), Бугаевой С.С. (врач-фтизиатр ММУ БЦРБ), Алещенковой Н.А. (врач-эндокринолог ММУ БЦРБ), Беловой Н.В. (ММУ БЦРБ, хирургическое отделение старшая медицинская сестра), Вельмяйкиным Ю.И. (ММУ БЦРБ, заведующий отделением профилактики). Выполнены следующие работы с последующей публикацией в областных, межрегиональных и международных сборниках: «Приоритеты профилактических мероприятий в снижении заболеваемости туберкулезом», «Метаболический синдром», «Распространенность табакокурения среди школьников», «Оценка здоровья студентов и подходы к профилактике сердечно-сосудистых заболеваний», «СПИД - не спит?», «Портфолио как один из способов формирования и оценки ключевых и профессиональных компетентностей студентов медицинского училища», «Метод проектов при изучении дисциплин «Экономика и управление здравоохранением» «Менеджмент», «Здоровая молодежь - будущее нации», «Безенчук - моя малая родина», «Мониторинг отношения студентов 1 и 2 курсов к здоровому образу жизни» и др.

В процессе сотрудничества мы пришли к выводу, что партнерство может носить очень полезный и долговременный характер. К потенциальным возможностям образовательного учреждения в процессе государственно-частного партнерства можно отнести следующее: осуществлять практико-ориентированное обучение, привлекать для преподавания высококвалифицированных специалистов ЛПУ, вырабатывать единые требования к компетентности специалиста, осуществлять непрерывное обучение сотрудников со средним профессиональным образованием.

Научно-исследовательская работа студентов как условие формирования готовности к профессиональной деятельности

*Павлова Т.Н.,
директор по научно-методической работе
ГБОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж»*

В условиях инновационного развития общества, производства и образования значительно повышаются требования к профессиональной подготовке специалистов. В настоящее время образование и наука становятся важнейшими факторами развития государства; совершенствование системы образования, изменение подхода к методике преподавания, внедрение в процесс обучения инновационных технологий способствует эффективному социально-экономическому развитию общества. Качественные изменения в структуре профессионального образования рассматриваются как ключевое условие развития конкурентоспособности специалиста.

В каждом образовательном учреждении эта проблема решается по-разному, в соответствии со спецификой получаемой специальности. В ГБОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж» (СМСК) большое внимание уделяется учебной и научно-исследовательской деятельности студентов (УИРС, НИРС) как одному из способов активизировать личностные и творческие качества обучающихся.

Учебно-исследовательская работа направлена на формирование профессиональных компетенций будущих специалистов, навыков и умений исследования, научного мышления, творческих способностей студентов, на укрепление связи теоретических знаний с практикой, на развитие эффективного самообразования. Она вырабатывает у обучающихся комплексный характер знаний, умений и, по сути, является инновационной образовательной деятельностью. Формирование компетенций невозможно осуществить без организационных изменений форм учебной деятельности.

В Программе развития СПО России отмечается, что «перспективы развития экономики и социальной сферы требуют от специалиста среднего звена новых профессиональных и личностных качеств, среди которых следует выделить системное мышление, умение осознавать

себя и предъявлять другим, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, приобретению новых знаний, творческую активность и ответственность за выполняемую работу». Сформировать эти качества можно лишь при активном внедрении в образовательный процесс новых технологий, способствующих развитию у студентов умений поиска, изложения и передачи необходимой информации, анализа и переработки полученных сведений, т.е. исследовательских умений.

Развитие студентов происходит постоянно в процессе обучения. В начале изучения нового материала создаются проблемные ситуации, проводится поисково-исследовательская работа в малых группах, студенты самостоятельно разрабатывают программные продукты с целью их дальнейшего использования, как в учебном заведении, так и в дальнейшей профессиональной деятельности. Вырабатываются умения и навыки выделять главное, ставить перед собой цели, разрабатывать план их достижения, обобщать полученные результаты, делать выводы, логически и абстрактно мыслить.

В процессе выполнения творческой работы студенты изучают специальную литературу по выбранной теме, самостоятельно проектируют и реализуют программные продукты для решения поставленной задачи, проводят их апробацию с последующим анализом результатов. Такая исследовательская работа предполагает эвристический подход и проверочные эксперименты, это самая увлекательная и творческая часть выполняемой работы, ее можно трактовать как средство управления мыслительной деятельностью студентов, цель которого - учить умению думать. Мы считаем, что наиболее эффективной формой обучения является та, которая основывается на активном включении студента в действие, связанное с исследованием.

Учебно-исследовательская работа осуществляется с учетом индивидуальных склонностей и интересов в органичном единстве с учебным процессом. Конечно, не все студенты способны самостоятельно провести научную работу. Основная нагрузка и ответственность ложатся на плечи одного - двух человек, выбранных преподавателем. Эти студенты проводят анализ полученных данных, формулируют выводы и, если необходимо, разрабатывают рекомендации. Спектр деятельности для остальных студентов также широк. Их можно привлекать к участию в разработке анкет, сбору и обработке информации, к участию в проведении лабораторных исследований и оформлении материала. Тема НИРС должна быть достаточно актуальной, содержать элементы будущей профессиональной деятельности, иметь, пусть даже небольшой, интерес для практического здравоохранения. Сопровождение исследовательской деятельности осуществляет психолого-педагогическая служба колледжа, которая ведет диагностику готовности преподавателей и студентов к ней, осуществляет индивидуальное консультирование, анкетирование. Анализ анкет позволил сделать вывод о том, что исследовательская деятельность повышает мотивацию к обучению у 75%, формирует качества, необходимые для личностного роста у 64% студентов.

При выполнении исследовательских работ преподаватели используют все виды самостоятельной деятельности обучающихся с широким охватом внутрипредметных и межпредметных связей. Самостоятельная учебно-познавательная деятельность включает смысловой, целевой и исполнительский компоненты. Овладевая все более сложными интеллектуальными действиями, студент приходит к активной смысловой ориентировке, позволяющей ему отрабатывать собственные подходы к решению проблемы самообразования. Целевой и исполнительский компоненты включают в себя постановку цели, определение задач, планирование действий, выбора способов и средств их выполнения, самоанализ и самоконтроль результатов, коррекцию перспектив дальнейшей деятельности.

Самостоятельную работу студентов можно рассматривать и как средство обучения, и как форму учебно-научного познания, позволяющую сформировать индивидуальный стиль самостоятельной исследовательской работы. Отличительной чертой самостоятельной работы студента является ее индивидуальный характер: организация, планирование и контроль осуществляются на уровне конкретной личности, руководитель оказывает индивидуальную методическую помощь. Студенты приучаются к систематическому труду, умению работать самостоятельно, добывать новые знания, использовать результаты своей работы, творчески подходить к выполнению заданий, формируя индивидуальный стиль самостоятельной работы, воспитывая самодисциплину.

УИРС, НИРС в Самарском медико-социальном колледже являются обязательным элементом обучения, главным звеном в едином процессе познания и совершенствования учебного процесса. Осуществляется эта работа на базе 30 студенческих научных кружков (СНК) при кабинетах и лабораториях. К заслугам педагогического коллектива, методической службы, администрации колледжа нужно отнести создание условий, в которых заниматься исследовательской деятельностью престижно. Об этом свидетельствует динамика участия в СНК: в 2009 г. - 27% обучающихся в колледже, в 2010 г. - 31%, в 2011 г. - 33%. Получила распространение инновационная форма кружковой работы - интегрированное проблемное заседание кружков. Предметом обсуждения стали такие актуальные темы, как «Проблема остеопороза в новом тысячелетии», «Фальсифицированные лекарственные средства», «Актуальные вопросы трансплантологии органов и тканей», «ГМО (генно-модифицированные организмы) - бомба замедленного действия или достижение прогресса», «Созависимость как фактор риска для здоровья членов семьи», «Аудионаротики - современная угроза!» и др. При этом специфика будущей деятельности наших выпускников предполагает не только овладение сугубо медицинскими знаниями и навыками, но и культурой общения, а также информационной культурой. Поэтому в ходе проведения исследовательской работы студенты консультируются у преподавателей информатики, и многие, готовясь к защите своих исследований, оформляют собранную информацию в виде демонстрационного материала, делают мультимедийные презентации. Использование современных информационных технологий, Интернет-ресурсов в подготовке и защите учебно-исследовательских работ повышает информационную компетентность студентов, способствует формированию таких качеств, как конструктивное образное мышление, пространственное и ассоциативное мышление, развитое воображение. Будущие специалисты должны обладать системой знаний и умений, позволяющих грамотно использовать информационные технологии в профессиональной деятельности. Применение ИКТ в учебном процессе дает возможность приблизить обучение к рыночным условиям, где требуется оперативное получение, обработка и использование информации для принятия оптимальных решений.

Для эффективного проведения НИРС в колледже создано студенческое научное общество (СНО), которое сотрудничает с СНО Самарского государственного медуниверситета (СамГМУ), с Поволжским отделением Российской Молодежной Академии Наук (РосМАН), СНО образовательных учреждений среднего профессионального образования медицинского профиля, с ММУ Центр медицинской профилактики г.о. Самара. Эта организация дает возможности одаренным студентам проявить себя, там они учатся учиться, чтобы иметь навыки исследовательской деятельности, чтобы в течение всей жизни уметь самостоятельно обновлять полученные знания. Разработана нормативно-правовая база сотрудничества: положение о СНО; об организации НИРС; о научной деятельности преподавательского состава; об учебно-исследовательской и научно-исследовательской работе студентов; о курсовой работе, дипломном проектировании; о студенческой научно-практической конференции (Дне Науки).

При планировании работы учтены особенности проведения НИРС в колледже, а именно: научная деятельность студентов должна быть неразрывно связана с научно-исследовательской работой преподавателей колледжа; для студентов часть работы обязательно должна быть экспериментальной, с тщательной обработкой результатов; исследования, проводимые студентами, - важнейший для них опыт, и он будет иметь большое значение в дальнейшей работе; результаты исследований должны быть доложены на студенческих научно-практических конференциях, конкурсах, выставках, а также входить составной частью в дипломные проекты.

Члены СНО СМСК имеют возможность изучать актуальные вопросы медицины не только в теории, но и на практике. Для этого Советом СНО организуются экскурсии в лечебно-профилактические учреждения города, посещение специализированных ежегодных выставок, например «Медицина», «СамараМЕД», «Эстетическая косметология», «Шарм-Профи» и т.д. Руководителями и консультантами членов СНО, занимающихся исследовательской деятельностью, становятся практикующие специалисты учреждений здравоохранения, аптечных предприятий, салонов красоты, которые помогают обеспечить доступ к статистическим данным по интересующим проблемам здравоохранения, и личным примером способствуют профессиональному самоопределению будущих медицинских специалистов.

С 2005 года студенты колледжа выступают на Итоговой студенческой научной конференции СамГМУ с результатами своих исследований и имеют публикации в сборнике тезисов докладов Итоговой конференции СНО, получают дипломы, с 2007 - в международных конференциях, организуемых РосМАН. Опрос выпускников, поступивших в высшие учебные заведения, показал, что многие из них продолжают заниматься научно-исследовательской работой в СНО.

В нашем колледже стало хорошей традицией проводить ежегодно конкурс УИРС в рамках Дня Науки. Студенты выступают с интересными докладами, в основе которых результаты исследования, имеющие практическое значение для здравоохранения, фармацевтической отрасли. В студенческих работах исследуются актуальные вопросы современности, связанные с проблемами региона, города, района. В истекшем учебном году в СМСК было выполнено более 60 работ, 44 из которых были отобраны на международные, Всероссийские, межрегиональные научно-практические конференции, конкурсы, выставки в гг. Самаре, Твери, Нижнем Новгороде, Казани, Йошкар-Оле, Москве, где получают призовые места и дипломы. За последние три учебных года эти работы участвовали в 30-ти региональных, 23-х межрегиональных, 16-ти Всероссийских и 14-ти международных конференциях, смотрах-конкурсах. За неоднократное участие во Всероссийской выставке научно-технического творчества молодежи (НТТМ) на ВВЦ в Москве ГОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж» был удостоен золотой медали «За успехи в научно-техническом творчестве» и медали «За поддержку талантливой молодежи и создание условий повышения результативности её участия в научном творчестве».

В 2009 году команда нашего колледжа стала победителем в I региональном дистанционном образовательном проекте Profi-Quest «Выбор – Профессия – Успех».

В 2010 году: Всероссийский конкурс научно-исследовательских и творческих работ среди учащихся и студенческой молодежи «Юность. Наука. Культура», Республика Башкортостан, г. Туймазы, диплом 1 степени; 4-ая Международная научно-исследовательская конференция молодых исследователей «Образование. Наука. Профессия», г. Отрадный, дипломы 2 и 3 степени; конкурс УИРС в рамках Всероссийской научно-практической конференции «Духовно-нравственные аспекты обучения и воспитания в медицинском образовании», г. Нижний Новгород, диплом 1 степени и многие другие. Расширяется год от года и научно-исследовательская работа преподавателей (НИРП), растет их интеллектуальный и научный потенциал. В СМСК создано пять творческих площадок для опытно-экспериментальной работы. Со своими научными работами преподаватели выступают на колледжных, областных, межрегиональных конференциях, конкурсах. Участие в III туре конкурса «Преподаватель года» и конкурса учебников (учебных пособий) для студентов и научно-методических пособий для преподавателей средних медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Приволжского федерального округа в Казани принесло нам победу в трех номинациях. На Всероссийском конкурсе методических пособий и разработок «Учитель! Перед именем твоим ...», г. Новосибирск, преподаватель колледжа Пономарева О.Н. получила серебряную медаль. Участие в Межрегиональном конкурсе творческих работ молодежи «Колокола памяти», посвященном 65-летию Победы в Великой Отечественной войне и Году Учителя в России с проектом «Историческое исследование» о наших земляках – медицинских работниках, в т.ч. выпускниках колледжа, участвовавших в ВОВ «Сестра, ты помнишь, как из боя меня ты вынесла в санбат ...» принесло колледжу победу - 1 место, а во Всероссийском конкурсе «Патриот России» инновационных идей и опыта патриотического воспитания детей и молодежи (г. Новосибирск) гражданский патриотический проект «Венок дружбы», посвященный 65-летию Победы в Великой Отечественной войне получил серебряную медаль.

Педагогический коллектив колледжа на протяжении последних 3-х учебных лет осуществляет программу эксперимента «Формирование исследовательских компетенций студентов как одно из условий повышения эффективности профессиональной подготовки специалиста». Программа эксперимента рассчитана на 5 учебных лет - с 2009 по 2014 гг. (Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 27.01.09 № 90-р о присвоении ГОУ СПО «Самарский медико-социальный колледж» статуса региональной экспериментальной площадки). В итоге исследовательская и проектная деятельность обучающихся должна стать показателем качества образования в колледже. Информационно-

образовательная среда расширяется за счет организации и развития учебно-исследовательской работы и научно-исследовательской работы студентов (УИРС, НИРС). Количество студентов, занимающихся исследовательской деятельностью, возросло до 37% в 2011 г.

Выполняют НИР хорошо успевающие студенты, которые интересуются изучаемыми дисциплинами шире учебной программы. Наиболее значимые работы становятся дипломными проектами. Большое значение для студентов имеет возможность проявить свои профессиональные качества и умения во время прохождения производственной практики. Практика преддипломная (квалификационная) направлена на углубление первоначального профессионального опыта студентов, развитие общих и профессиональных компетенций, проверку его готовности к самостоятельной трудовой деятельности, а также на подготовку к выполнению выпускной квалификационной работы (дипломного проекта).

Ежегодно на специальностях Медико-профилактическое дело, Фармация, Лечебное дело, Косметика и визажное искусство, Социальная работа проходит защита дипломных проектов. Выполнение дипломной работы является наиболее высокой формой самостоятельной научно-исследовательской работы, направленной на саморазвитие и самосовершенствование личности студентов, раскрытие их творческих способностей. Вот тематика наиболее интересных НИРС: «Проблема внутрибольничных инфекций в ЛПУ г. Самары и Самарской области», «Проблемы социальной адаптации ВИЧ-инфицированных», «Современные особенности проявления эпидемического процесса туберкулеза в Самарской области» и др.

Дипломные работы на специальности Фармация посвящены маркетинговому анализу ассортимента детского питания в аптечной сети; анализу финансово-хозяйственной деятельности аптеки, бизнес - планированию аптечного предприятия (на примере конкретной аптеки), расчетам экономической эффективности противоязвенной терапии и др. Дипломный проект «Экономическое обоснование вакцинации против гриппа» участвовал в XIII Российском национальном конгрессе «Человек и лекарство» и был опубликован в сборнике материалов конгресса. Кроме того, данная работа принимала участие в конкурсе учебно-исследовательских работ студентов медицинских и фармацевтических образовательных учреждений Приволжского федерального округа на базе Нижегородского медицинского колледжа, где заняла II место. Дипломные проекты связаны с практической деятельностью будущих специалистов, при их выполнении авторы применяют полученные знания и умения при решении конкретных профессиональных задач.

Связь с социальными партнёрами реализуется в процессе профессиональной подготовки студентов. Работодатели принимают непосредственное участие во всех этапах образовательного процесса в колледже:

- предоставляют базы практик для функционально-ориентированных форм обучения по определенному виду деятельности (например, работа медсестры в дневном стационаре и стационаре на дому, социальная работа с пожилыми людьми и инвалидами, работа в аптеке будущего фармацевта и т.д.);
- работники учреждений здравоохранения, аптечных предприятий участвуют в преподавательской деятельности;
- ежегодно участвуют в составе Государственной аттестационной комиссии в ГИА выпускников по специальностям Сестринское дело, Фармация, Медико-профилактическое дело, Лечебное дело, Косметика и визажное искусство, Социальная работа, а также при защите дипломных проектов по специальностям, в процедуре независимой сертификации профессиональной квалификации выпускников.

При активном участии работодателей создается компетентностная модель выпускника, в процессе разработки которой, мы считаем, должны быть разумно сформулированы и детально проработаны компетенции, описана область, объекты и основные виды профессиональной деятельности; формируется профессиональный стандарт специалиста. Такой подход, на наш взгляд, позволит приблизить квалификацию выпускников системы профессионального образования к требованиям современного рынка труда.

Опираясь на имеющиеся результаты работы, можно с уверенностью сказать, что научно-исследовательская работа студентов служит основой становления будущих специалистов,

формирует профессиональные карьерные планы, мотивирует профессиональное самоопределение будущих медицинских работников.

Литература:

1. Бережнова, Е.В. Краевский В.В. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов. Издательский центр «Академия», 3-е издание. - М., 2007г.
2. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. - М: «Академия», 2006г.
3. Пастухова И.П., Тайчинов М.Г. Основы НИР преподавателя ССУЗА. - М., 2006 г.
4. Пастухова И.П. Организация педагогического эксперимента в среднем специальном учебном заведении. Библиотека журнала «СПО». - М., 2006 г.
5. Шестак В.П. Научно-исследовательская работа студентов: проблемы и решения. - М.: Изд-во МЭИ, 2006 г.

Система планирования профессиональной карьеры

*Жихарева А.А.,
заместитель директора по информатизации;
Платицина О.В.,
специалист по профориентации
ГБОУ СПО «Чапaeвский химико-технологический техникум»*

Удачной карьера оказывается в том случае, когда человек заранее не просто знает, что он хочет, но и зачем ему это надо, что он будет делать, добившись цели. Планирование профессионального пути - это процесс создания поэтапного достижения цели с учетом «человеческого фактора» (т. е. закономерностей развития человека, особенностей психики и т. д.). Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы. В качестве психологических факторов, участвующих в конкретном мотивационном процессе и определяющих принятие решения могут выступить нравственный контроль, способности, склонности, внешняя ситуация и т. д. Часто бывает, что человек приступает к конкретным действиям, не имея мотивации на достижение успеха. Профессиональная карьера характеризуется тем, что человек в своей трудовой жизни проходит различные стадии развития: выбор профессионального пути, обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей и т. д. Основным условием успешной карьеры является правильный выбор профессии. Диплом программы размещён по следующей ссылке www.chtt.org в разделе «Наши достижения».

Программа размещена по следующей ссылке www.chtt.org/downloads/программа.docx.

Механизмы взаимодействия ОУ и работодателей

*Зайцев Ю.В.,
заместитель директора по УПР;
Жихарева А.А.,
заместитель директора по ИКТ
ГОУ СПО Чапаевский химико-технологический техникум*

Основной задачей всех учебных учреждений СПО на современном этапе является восстановление старых связей с предприятиями и постоянная работа по поиску новых предприятий и работодателей с разной формой собственности. Эти связи взаимовыгодны: СПО приобретают надежных производственных партнеров для производственной практики студентов, а предприятия имеют возможность выбора потенциальных работников для своего предприятия. У ОУ от такого сотрудничества появляется еще один плюс: изучение и освоение новой техники, оборудования и технологии, которых пока не достает в учебном заведении. Механизмы

взаимоотношений с работодателями различны, и у каждого ОУ они свои. В ГБОУ СПО «Чапаевский химико-технологический техникум» основные моменты в этих вопросах следующие:

1) Производится заключение договоров между предприятием и учебным заведением на проведение производственной практики. В 2010-2011 уч.г. было заключено 56 договоров, как общих, так и индивидуальных.

2) 12 предприятий дали согласие принять на работу 79 выпускников по окончании 2010-2011 уч.г.

3) Обмен информацией и работа с ЦЗН по программе «Стажировка»;

4) 5 выпускников заключили договора согласно «Комплексной программе развития начального профессионального и среднего профессионального образования на 2011-2013 годы». Данная программа предусматривает 3-х стороннюю связь студента, работодателя и министерства образования и науки Самарской области. При этом из областного бюджета предусматривается социальная выплата на обустройство выпускника, решившего трудоустроиться по специальностям промышленности и строительства данного предприятия.

5) С 2009 г. ведется мониторинг (опрос) студентов всех специальностей, выпускавшихся в 2009-2010 и 2010-2011 уч.г.г., а так же тех, кто будет выпускаться в 2011- 2012 учебном году о приоритетах в дальнейшем трудоустройстве, обучении и т.д.

6) Работа с АИСТ (автоматизированной информационной системой содействия трудоустройству). Данные всех выпускников пополняют Федеральный банк данных www.kcst.bmstu.ru.

7) Количество предприятий в 2010-2011 уч.г., с которыми были заключены договора, составило 56 единиц.

АИСТ - современный подход к трудоустройству

Зайцев Ю.В.,

заместитель директора по УПР;

Жихарева А.А.,

заместитель директора по ИКТ

ГОУ СПО Чапаевский химико-технологический техникум

В нашем учебном заведении используется информационная система баз данных вакансий работодателей и резюме студентов, выпускников АИСТ (автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников) с 2010 года. ГОУ СПО Чапаевский химико-технологический техникум зарегистрировался на сайте «АИСТ» в 2010 году. Выпускники 2011 года, все 113 человек поместили свои резюме на сайте АИСТ. Выпускники 2012 года ведут работу по размещению своей информации в АИСТ. На занятиях по дисциплине «Ключевые профессиональные компетенции» преподаватели всем студентам дают консультации и обучают правильности составления «Резюме» и изложения своей «Автобиографии». На занятиях по дисциплине «Информатика», «Информационное обеспечение в профессиональной деятельности» студентов знакомят с «Автоматизированной информационной системой содействия трудоустройству» (АИСТ), обучают, как на ней работать, проводят практические занятия по поиску вакансий для трудоустройства, по своим специальностям, размещения своих резюме, проверке количества заявок поступающих на сайт техникума. Постоянно проводится пополнение баз данных вакансий, с целью улучшения информирования выпускников о состоянии рынка труда.

Выпускники техникума принимают участие в ярмарках вакансий, проводимых Центром занятости населения города Чапаевска. На данных встречах освещаются вопросы трудоустройства выпускников. Также затрагиваются вопросы о том, как формировать карьерные планы, строить профессиональную карьеру, делать осознанный профессиональный выбор, адаптироваться на производстве и закрепляться на рабочих местах. Приведены примеры поведения выпускника при приеме на работу, изложены формы поиска вакансий (через систему АИСТ, объявления, телевидение, газеты, интернет), обмен информацией с родителями, родственниками, друзьями и т.д., дана информация о временном трудоустройстве по системе «Стажировка».

Организация профориентационной деятельности в ГБОУ СПО Самарском техникуме индустрии и общественного питания

*Беляева Н.И.,
мастер производственного обучения
ГБОУ СПО «Самарский техникум индустрии торговли
и общественного питания»*

Выбор профессии - одно из важнейших решений, принимаемых нами в жизни. Каждый стремится, чтобы работа соответствовала нашим интересам и возможностям, приносила радость и достойно оплачивалась. Профессиональная ориентация - это система обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессий с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда, на оказание помощи молодым в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Неуспешность в профессиональной сфере, по мнению психологов, приводит к устойчивым стрессам, депрессии, т.е. нарушает состояние внутреннего здоровья человека, что вызывает проявление асоциальных действий, таких как алкоголизм, наркомания, преступность. Поэтому можно утверждать, что профессиональная ориентация будущих выпускников должна стать приоритетным направлением в деятельности образовательных учреждений, превратив знания, приобретенные в процессе обучения, из теоретических в действенные. В техникуме, когда выбор профессии, казалось бы, уже осуществлен, задачи профессиональной ориентации становятся несколько иными, хотя цель - обеспечение возможности социальной адаптации выпускника - остается той же, что и в школе. Если в общеобразовательной школе профориентационная работа направлена на выбор вида деятельности и профессиональные пробы для подтверждения правильности этого выбора, то в профессиональном учреждении - это самоутверждение и самосовершенствование в области выбранной профессии, поиск места приложения полученных профессиональных знаний и умений. Затруднения в профессиональном самоопределении негативно влияют на выбор жизненного пути, что в целом отражается на формировании рынка труда России. Неблагоприятная ситуация в большинстве отраслей экономики отрицательно сказывается на профессиональном уровне работников. Рынок профессий и рынок образовательных услуг в России не в полной мере связаны.

Таким образом, в настоящее время реально возникла потребность восстановления такой формы деятельности общеобразовательных учреждений как профориентация. Но выясняется, что те методы, которые применялись 10-15 лет назад, не подходят к новым производственным условиям.

В связи с переходом нашей страны к рыночной экономике изменяются задачи профориентационной работы, и это, прежде всего, задача социально-трудовой, педагогической, психологической адаптации выпускников, решение которой предполагает направленность деятельности учебных заведений на профессиональное самоопределение каждой конкретной личности. Процесс самоопределения личности в профессиональной деятельности требует модернизации как самого учебного процесса, так и системы отношений участников.

Мир профессий чрезвычайно динамичен и изменчив. Ежегодно появляется около 500 новых профессий, многие «живут» лишь 5-15 лет, а затем либо «умирают», либо изменяются до неузнаваемости. Особенностью современного мира профессий является то, что на смену монопрофессионализму приходит полипрофессионализм. Следует учитывать и стремление человека - чаще вынужденное - поменять профессию или повысить квалификацию. Для этого необходимо быть готовым к тому, что знаний и умений, полученных за период обучения, не хватит на все время трудовой жизни. Развитие способности к самоизменению, самосовершенствованию, самопознанию, самореализации и рефлексии является необходимым условием образования и подготовки молодежи к профессиональному самоопределению.

В Самарском техникуме торговли и общественного питания (ГБОУ СПО СТИТОП) ведется поиск наиболее эффективных путей профориентационной работы. Один из них - развитие внешних связей техникума с предприятиями торговли и общественного питания г. Самара. Расширение поля взаимодействия позволяет не только предоставлять большую информацию о способах труда,

но и осуществлять профессиональные пробы. Выполнение профессиональных проб по специальным сферам профессиональной деятельности позволяет обучающимся в процессе подготовки и проведения проб примерить на себя и оценить собственные возможности освоения той или иной профессии. Одновременно проба предусматривает диагностические и обучающие возможности. Кроме того, она, моделируя профессиональную деятельность, стимулирует формирование адекватной самооценки уровня подготовки к избранной профессии и способствует реализации принципа свободного профессионального выбора. Установление связи между учебными заведениями и предприятиями должно быть организовано на новых условиях, нацеленных на максимальное согласование и реализацию интересов каждой стороны, которые можно назвать социальным партнерством.

Многие образовательные учреждения, в том числе и наше учебное заведение, включает в профессиональную ориентацию поиск работодателей, которые заинтересованы в наших выпускниках на производственную и преддипломную практику, и выстраивают работу как социальное партнерство на договорной основе. Группа «Коммерсант в торговле», где я являюсь мастером на протяжении 3-х лет, проходила производственную практику в ЗАО ТД «Перекресток» Мичуринский. За время прохождения практики обучающиеся получили навыки, необходимые для успешной адаптации в условиях рыночной экономики. Хочу отметить, что многие выпускники остаются работать на этом предприятии, и это является результатом совместной профессиональной работы и социального партнерства. В процессе профессиональной деятельности они не останавливаются на достигнутом. Сотни причин заставляют дальновидных, стремящихся к успешной карьере обучающихся постоянно повышать уровень своих знаний, будь это освоение новой профессии или углубленное изучение одного или нескольких аспектов уже приобретенной квалификации путем изучения передового опыта и технологии в своей сфере. В настоящее время «Коммерсант в торговле» группа №332 является выпускной, и 80% обучающихся планируют продолжить обучение в техникуме и институтах.

Большое значение в профессии имеет не только непосредственно работа в процессе теоретического обучения и производственной практики, а также внеклассные мероприятия по привитию любви к избранной профессии. С этой целью в плане воспитательной работы в разделе «Трудовое воспитание и привитие любви к профессии» я планирую и провожу разные мероприятия, такие как «Азы моей профессии», «Пою мою профессию», «Выпускник», конкурс «О защите прав потребителя». Наши обучающиеся постоянно занимают призовые места. В день открытых дверей обучающиеся с интересом проводят экскурсии в музей торговли техникума для гостей, выпускников школ при проведении профориентационных мероприятий.

Социальное партнерство - это особый тип взаимодействия образовательных учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленной на максимальное соглашение и реализацию интересов всех участников этого процесса.

Обучающиеся нашего техникума проходят практику в крупных предприятиях торговли нашего города - это ТЦ «Империя», ООО «Каскад» сеть магазинов «Цыпочка из Обшаровки», ООО «Эльдорадо», ООО «У Палыча», Ресторан «Три вяза», Ресторан «Фигаро», ООО «Жили были», ТЦ «Колизей», ООО «Универсал Трейдинг», ТРК «ВиваЛенд», ООО «Покупочка».

Установление связей с социальными партнерами позволяет ГБОУ СПО СТИТОП:

- иметь полную информацию о рынке труда (сколько и какие специалисты требуются);
- обеспечивать учет требований работодателей по содержанию подготовки специалистов (квалификационной характеристики);
- корректировать старые и разрабатывать новые учебные программы и материалы, отвечающие требованиям индустрии;
- иметь более широкие возможности для организации практики обучающихся, стажировки преподавателей, мастеров производственного обучения;
- расширять возможность трудоустройства выпускников;
- обеспечивать возможность разработки совместных коммерческих проектов для пополнения внебюджетных фондов образовательного учреждения.

Обобщая вышесказанное, можно выделить следующие направления организации профориентационной деятельности в ГБОУ СПО СТИТОП:

1. профессиональное просвещение и профессиональные консультации;
2. социально-психологические консультирования (включая медицинскую профессиональную ориентацию) и обучения навыкам самоопределения;
3. осуществление внешних связей с центром занятости предприятиями.

В настоящее время в ГБОУ СПО СТИТОП разрабатывается модель системы профориентационной работы, которая предполагает 3 направления воздействия:

1. абитуриент;
2. выпускник;
3. работодатель.

В профориентационной работе техникума большую помощь оказывает ЗАО ТД «Перекресток». А именно, участвует в проведении дня открытых дверей, организации производственной практики и воспитательной работы. ЗАО ТД «Перекресток» - это наш давний и надежный партнер.

Опыт работы классного руководителя

*Жданова Л.В.,
учитель математики
МОУ СОШ №175 г. Самары;
Жданова Л.Г.,
доцент кафедры возрастной психологии
Поволжская социально-гуманитарная академия*

Целью работы в качестве классного руководителя является формирование творческой личности учащихся, обладающей интеллектуальной, этической и педагогической культурой. Невозможно достичь этой цели без развития у учащихся способности адаптироваться в современном обществе, найти свое место в жизни, профессионально определиться. Поэтому, начиная с пятого класса, в план воспитательной работы включаются мероприятия, направленные на то, чтобы помочь учащимся определить свою профессиональную направленность, склонность к какой-либо деятельности. Реализовать их помогают различные государственные и частные организации, и это можно рассматривать как один из вариантов социального партнерства в системе образования. Это и экскурсии на предприятия города, и встречи с представителями различных профессий. Учащимся 5-х – 7-х классов очень нравятся командные театрализованные мероприятия, на которых участники каждой команды представляют определенную профессию: рассказывают об особенностях, о знаниях, без которых невозможно стать профессионалом, о преимуществах. Старшеклассникам больше по душе мероприятия, организованные в форме диспута или дебатов, на которых можно поспорить о значимости той или иной профессии.

Основные направления предпрофильной и профориентационной работы в ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной»

*Варламова О.Ю.,
методист
ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж
им. Н. Ляпиной»*

Профессиональное образование сегодня выдвигает новые целевые ориентиры учебно-воспитательного процесса: «поворот» к личности, создание условий для ее развития; приоритет самостоятельности, самопознания и саморазвития личности, свободы выбора и поисковой активности.

Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной является одним из старейших в стране и одним из первых специальных учебных заведений в Самаре. В настоящее время колледж является базовым учреждением в системе среднего профессионального образования и реально действующим элементом в структуре непрерывного профессионального образования. Подготовка

медицинских кадров осуществляется по специальностям «Сестринское дело», «Лабораторная диагностика», «Фармация», «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Стоматология ортопедическая».

Сегодня вопрос формирования контингента на новый учебный год становится одним из приоритетных в учебных заведениях системы среднего профессионального образования. Именно поэтому особое внимание уделяется профориентационной работе, которая проводится администрацией и педагогическим коллективом для качественного отбора абитуриентов из числа выпускников школ и подготовки выпускников колледжа для профессиональной деятельности. Главной задачей в сфере допрофессиональной деятельности колледж считает организацию системы профориентационной работы с абитуриентами и их родителями. Правильный выбор профессии не только определяет жизненный путь человека, но и способствует его дальнейшему совершенствованию, а также продвижению его карьеры. Для решения данной задачи необходима предпрофильная подготовка учащихся 9-х классов. В колледже последние десять лет активно осуществляется предпрофильная подготовка учащихся 9-х классов школ г.о. Самара. Так, для учащихся 9-х классов лицея «Классический» ежегодно организуется работа предпрофильных классов по дисциплине «Основы медицинских знаний», рассчитанного на 84 часа с итоговым экзаменом. Занятия проводятся 1 раз в неделю в течение всего учебного года на базе ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной» в кабинетах доклинической практики, оснащенных современными специальными фантомами и тренажерами. Занятия проводят преподаватели высшей категории Жилякова О.И., Тюлякова Ю.Н. В ходе изучения дисциплины учащиеся знакомятся с политикой РФ в области здравоохранения, с обязанностями и условиями работы медицинского персонала, со структурой и организацией работы лечебно-профилактического учреждения (ЛПУ). После завершения изучения дисциплины учащиеся умеют выполнять простейшие медицинские процедуры, связанные с уходом за пациентом, могут дать рекомендации по рациональному питанию и организации здорового образа жизни. Во время обучения для учащихся также организуются ознакомительные экскурсии в ЛПУ г. Самары.

Для учащихся Самарского Дворца детского и юношеского творчества проводится цикл «Введение в медицину», рассчитанный на 16 часов с итоговым экзаменом. Занятия проводит преподаватель высшей категории Резаева И.П. В ходе изучения цикла учащиеся знакомятся с основами оказания неотложной помощи в экстренных ситуациях и основами общего ухода за больными. По окончании работы предпрофильных курсов ребята получают удостоверение, наличие которого дает им преимущество при поступлении в ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной».

С 2010 года колледж сотрудничает с туристической фирмой «ВАЛИСА-ВОЯЖ», которая помогает осуществлять профориентационную работу с учащимися школ отдаленных районов г. Самары. Так для девятиклассников МБОУ СОШ №9 Красноглинского района организовывались выездные экскурсии в ГБОУ СПО «Самарский медицинский колледж им. Н. Ляпиной». В ходе экскурсии ребята познакомились с историей учебного заведения, посетили музей им. Н. Д. Ляпиной, а также посмотрели кабинеты доклиник и поучаствовали в диалоге с ведущими преподавателями-практиками всех специальностей колледжа. Хочется особо подчеркнуть, что предпрофильная подготовка нацеливает будущих абитуриентов на осознанный выбор дальнейшей профессии и конкретного места получения полного среднего образования.

Помочь абитуриенту сделать профессиональный выбор, учитывая свои индивидуальные особенности и требования медицинской профессии, призвана профессионально-адаптационная консультация, которая проводится психологической службой Самарского медицинского колледжа им. Н. Ляпиной. Педагоги-психологи Увыкина Л.А., Коротева Т.В., Фролова Д.В. осуществляют профессионально-адаптационное консультирование и помогают абитуриентам актуализировать свои потребности, понять свои возможности в адаптации к избранной профессии. Соблюдение этического кодекса, моральных правил поведения, на основе которых строится деятельность и взаимоотношение между психологом, абитуриентом и его родителями, позволяют решать задачи правильного выбора профессии медицинского работника.

Психологическая культура профконсультирования строится на продуманности основных ее этапов, каждый из которых, значим и от которого, будет зависеть результативность процесса. Результаты должны служить признаками качества профконсультирования: соблюдение принципов

компетентности, конфиденциальности, профессиональной тайны, беспристрастности, не нанесение ущерба абитуриенту, сотрудничества и взаимного уважения. В консультировании психолог руководствуется следующими этическими принципами:

- добровольности участия абитуриента и его родителей в консультации;
- его активности в решении проблемы;
- конфиденциальности диагностической информации;
- объективности прогнозов и выводов.

Большое внимание в профориентационной работе педагогический коллектив колледжа уделяет будущим абитуриентам. Анализ личных дел абитуриентов последних пяти лет приемной компании показал, что в колледж идут ребята с невысоким средним баллом аттестата, те, кто испытывают определенные трудности в период вступительных испытаний. Для таких абитуриентов 2 раза в год организуются подготовительные курсы: долгосрочные - с февраля по май и краткосрочные – с июня по июль. Курсы проводятся по разработанным и утвержденным рабочим программам специалистами высшей квалификационной категории. На занятиях будущие абитуриенты имеют возможность не только пополнить свои знания по таким дисциплинам, как биология, химия, русский язык, но и получить новые в соответствии со спецификой будущей специальности.

Поступление и последующее обучение в колледже, принятие обучающимися новой социальной роли - роли студента - наиболее значимый период, существенно влияющий на возможности личностной самореализации и профессионального самоопределения. Основными показателями психологической адаптации студентов к учебному заведению являются формирование адекватного поведения, установление контактов со сверстниками, преподавателями. Основным параметром уровня адаптации является уровень тревожности. Показатель тревожности определяется у абитуриентов при поступлении и отслеживается при дальнейшем обучении. Измерение тревожности как свойства личности особенно важно в период адаптации, так как это свойство во многом обуславливает поведение субъекта. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной деятельности личности. Те студенты, которые нуждаются в психологической помощи в период адаптации, получают ее на индивидуальных консультациях, групповых занятиях, тренингах психологической службы колледжа в течение всего учебного года (срок прохождения тренингов индивидуален). Для психологической службы колледжа такой вид профориентации помогает в дальнейшей работе со студентами, в эффективной адаптации студентов к новым условиям обучения. Кураторы групп отмечают, что легче взаимодействовать со студентами, которые прошли профессионально-адаптационную консультацию и тестирование при поступлении в колледж. Адаптация таких студентов в первые месяцы обучения проходит более успешно.

Профориентационная работа в колледже проводится в разных формах. Среди них:

- консультации по выбору профиля обучения (индивидуальные, групповые);
- анкетирование будущих абитуриентов;
- организация и проведение экскурсий (в учебные заведения высшего профессионального образования, в лечебно-профилактические учреждения);
- встречи с представителями лечебно-профилактических учреждений, учебных заведений.

Одним из этапов профессиональной ориентации школьников является этап профессионального просвещения. Это публичные выступления преподавателей колледжа перед учащимися общеобразовательных школ, личные беседы со школьниками и их родителями, реклама на телевидении, объявления в газетах и журналах, распространение объявлений о приеме. Из других традиционных форм деятельности по профориентации можно назвать такие, как участие выпускников колледжа в специализированных выставках-ярмарках «Образование и карьера», «Образование. Наука. Бизнес», проведение на базе школ области различных акций, «Ярмарок профессий», посещение выпускниками школ области «Дней открытых дверей», проводимых в колледже 2 раза в год.

Одной из новых форм работы по профориентации с обучающимися в ГБОУ СПО «СМК им. Н. Ляпиной» является вовлечение студентов в возрасте 15-17 лет (1-х и 2-х курсов колледжа) в реализацию виртуального проекта «Открытый урок». Проект был разработан по инициативе министерства образования и науки Самарской области. Цели проекта:

- формирование осознанного профессионального выбора с учетом своих индивидуальных особенностей и возможностей, а также требований к выбранной профессии;
- анализ востребованности выбранной профессии на современном рынке труда;
- активизация гражданской позиции толерантности посредством интеграции самостоятельной познавательной исследовательской деятельности.

Участие студентов колледжа в реализации проекта позволяет педагогам решать следующие задачи:

- формирование знаний и навыков для успешного осознанного выбора профессии;
- создание условий для выработки мотивации у обучающихся к изучению различных сфер деятельности и спектра профессий;
- раскрытие для себя информационной и социальной компетентностей;
- организация профессионального диалога участников педагогического процесса.

Хочется остановиться на некоторых моментах этого проекта подробнее.

Виртуальный проект «Открытый урок» состоит из трех частей:

1) Визитная карточка команды.

На данном этапе за определенный временной отрезок формируется команда из 5-7 человек. Возглавляет работу команды локальный координатор. Команда выбирает себе название, девиз, представляет свою деятельность в нетрадиционной форме (стихотворной, интерактивной (видеофильм)). Каждому участнику команды присваивается виртуальное имя. Вся работа проходит под девизом «Твоя будущая профессия». На специальном сайте в Интернете размещается информация о команде.

2) Портфолио команды.

На втором этапе идет представление каждого члена команды, размещение на сайте фотографий общих дел, размышления на тему «Почему я выбрал свою профессию».

3). Практическое исследование.

На третьем этапе команда проводит исследовательскую работу на базе одной из школ: анкетирование будущих выпускников, обрабатывает полученные материалы и представляет результаты тестирования, а также творческое эссе.

Данная форма профориентационной работы позволяет расширить сферу деятельности колледжа по профориентации с большим числом будущих абитуриентов посредством Интернет-ресурсов, а также вовлечь в работу студентов колледжа каждой из специальностей.

По опыту работу последних лет мы заметили, что приходящий к нам абитуриент требует повышенного индивидуального внимания. А идет он обучаться, прежде всего, туда, где его воспринимают как личность. Спектр предложенных консультационных и дополнительных образовательных услуг, а также качество консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста в значительной мере являются преимущественным фактором конкурентоспособности ГБОУ СПО «СМК им. Н. Ляпиной».

Литература:

1. Зарецкая И.И. Профессиональная культура педагога: Учебное пособие. – М.: АПК и ППРО, 2006 г.
2. Климова Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд). Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006 г.
3. Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. Профориентация: учебное пособие для студентов высших учебных заведения. – М.: Издательский центр «Академия», 2005 г.

Словарь

Словарь содержит понятия и термины, встречающиеся в практике профориентационной работы и государственно-частного партнерства.

Адаптация - приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям среды; процессы адаптации направлены на сохранение гомеостаза.

Анкета - методическое средство для получения первичной социологической и социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации. Анкета представляет собой набор вопросов, каждый из которых логически связан с центральной задачей исследования.

Банк вакансий - информация о вакантных (свободных) рабочих местах на предприятиях и в организациях.

Безработица - социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу и становится «излишним» населением.

Безработные - трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, которые по независящим от них причинам не имеют работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированы в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, способные и готовые приступить к работе.

Вид работ - характеристика деятельности, включающая описание специфических особенностей деятельности, видов ответственности, требований к кандидату, тенденций на рынке труда, вероятной заработной платы и возможностей карьеры.

Возможность трудоустройства - любое предприятие или организация, которые могут предоставить соискателю работу.

Воспроизводство рабочей силы - отношения, складывающиеся по поводу ее формирования, распределения (перераспределения) и использования.

Востребованность профессии на рынке труда - соотношение емкости спроса и емкости предложения на рынке труда.

Государственная служба занятости - система государственных учреждений и организаций, созданная для реализации политики занятости населения, оказания содействия гражданам в трудоустройстве и контроля за соблюдением прав граждан на труд и занятость. Включает в себя региональные департаменты по занятости, областные, городские, районные центры занятости (биржи труда).

Государственно-частное партнерство (ГЧП) - совокупность форм средне- и долгосрочного взаимодействия государства и бизнеса для решения общественно значимых задач на взаимовыгодных условиях.

Государственно-частное партнерство в профессиональном образовании – система долгосрочных отношений между государством (субъектами, его представляющими), представителями частного сектора экономики и организациями коммерческого сектора по реализации проектов в сфере профессионального образования на основе объединения ресурсов и распределения доходов или неимущественных выгод, расходов и рисков.

Готовность к профессиональной деятельности - психическое состояние, предстартовая активизация человека, включающая осознание человеком своих целей, оценку имеющихся условий, определение наиболее вероятных способов действия; прогнозирование мотивационных, волевых, интеллектуальных усилий, вероятности достижения результата, мобилизацию сил, самовнушение в достижении целей.

Деадаптация социальная - использование ребенком, подростком или взрослым деструктивных для общества и развития личности стратегий самореализации.

Деловые игры - усвоение знаний методом активного обучения; создание формальной модели конфликтной ситуации, в которой участвуют различные стороны, наделенные различными интересами. Предметным содержанием деловой игры является имитация конкретных условий и процессов трудовой деятельности, поведения и отношения занятых в ней людей.

Занятость - 1. Не противоречащая законодательству деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая доход в денежной или иной форме в виде заработной платы, содержания, дополнительных пособий и

выплат натурой. 2. Общее состояние в сфере деятельности на какой-либо территории в данный период; занятость означает объем деятельности, измеряемый численностью вовлеченного в нее персонала и реальной продолжительностью рабочего времени.

Зрелость профессиональная - период профессиональной жизни человека, характеризующийся достижением полного профессионального развития, наибольшей производительностью и качеством выполнения профессиональной деятельности.

Имидж - сложившийся в массовом сознании и имеющий характер стереотипа эмоционально окрашенный образ кого-либо или чего-либо. Имидж выступает в качестве посредника между человеком и другими людьми.

Индивидуальная трудовая деятельность - форма организации труда, при которой работник самостоятельно реализует собственную инициативу, что позволяет ему наиболее эффективно использовать свои способности.

Инновация (нововведение) - результат творческой деятельности, направленной на разработку, создание и распространение новых видов изделий, технологий, внедрение новых организационных решений и т.д., удовлетворяющих потребности человека и общества, вызывающих социальные и другие изменения.

Инфраструктура рынка – совокупность экономических институтов, обеспечивающих функционирование рынка. Включает сеть предприятий торговли, посреднических организаций, бирж, кредитных учреждений, страховых, транспортных фирм, сферу информации и другие обслуживающие отрасли.

Кадровая политика - целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка.

Карьера - субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника.

Квалификация - 1) степень и вид профессиональной обученности (подготовленности) индивида, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения им определенной работы; 2) характеристика определенного вида работы, устанавливаемая в зависимости от ее сложности, точности и ответственности; 3) степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности.

Конкурентоспособность на рынке труда - соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.

Конкуренция на рынке труда - наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его.

Конъюнктура рынка - совокупность условий, определяющих в каждый данный момент состояние спроса и предложения.

Координация деятельности по профессиональной ориентации – согласование действий, установление целесообразных отношений между субъектами профориентационной деятельности (ведомствами, структурами, организациями и др.). Результаты согласованных действий и отношений могут быть отражены в

Кризис профессиональной карьеры – противоречие между желаемой карьерой и ее реальными перспективами.

Личные достижения - реальный опыт соискателя в требуемой области, его достижения, скорость и темпы профессионального роста.

Медицинская профконсультация – консультация, направленная на выявление состояния здоровья человека, его психофизиологических свойств в отношении к избираемой профессии; его переориентацию (если это необходимо) на другую или близкую к избираемой область деятельности, которой будут больше соответствовать его психофизиологические данные.

Медицинские противопоказания - перечень заболеваний, препятствующих обучению и работе по данной профессии.

Механизм реализации государственно-частного партнерства - совокупность способов, процедур и правил, воспроизводимых в будущем без участия создателей в целях разработки, обеспечения ресурсами, реализации и координации совместных проектов социальных партнеров.

Модель специалиста - отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений специалиста, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Мониторинг - процесс отслеживания состояния объекта (системы или сложного явления) с помощью непрерывного или периодически повторяющегося сбора данных, представляющих собой совокупность определенных ключевых показателей.

Мониторинг рынка труда - разновидность мониторинга; процесс системного статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости.

Мотивы выбора профессии – основания для выбора той или иной профессии. В качестве мотивов могут выступать профессиональные интересы, жизненные предпочтения, материальные и духовные ценности.

Обучаемость - индивидуальные показатели скорости и качества усвоения человеком знаний, умений и навыков в процессе обучения.

Общие профессиональные способности - психологические свойства личности, требуемые от человека данной конкретной профессиональной деятельностью; они определяются предметом труда в профессии (человек, техника, природа и др.).

Опыт работы - совокупность практически усвоенных знаний, навыков, умений в данной профессиональной деятельности.

Организация труда - приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, которая обеспечивает достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности.

Планирование карьеры - разработка наиболее вероятной системы замещения должностей для конкретного руководителя или специалиста на период его работы.

Повышение квалификации - рост профессионального уровня работников для реализации возможности выполнения работ более высокой сложности.

Превентивная деятельность - деятельность, направленная на предупреждение определенных явлений и процессов. Например, проведение профессиональной ориентации для молодежи позволяет предупредить ее обращение в службу занятости и повысить уровень трудовой занятости молодежи.

Предпрофильная подготовка – системная подготовительная работа в образовательных учреждениях по созданию условий для формирования необходимости совершения ответственного выбора выпускником, т.е. предварительного самоопределения в отношении профилирующего направления собственной деятельности.

Продвижение карьеры - совокупность двух главных решающих и обобщающих принципов у работников: 1) планирование карьеры, т. е. затраты, трудности, цели; 2) наличие трудового опыта для удовлетворения этого планирования. т. е. продвижение по работе

Производственная практика - составная часть учебного процесса подготовки квалифицированных специалистов. Во время практики происходит закрепление и конкретизация результатов теоретического обучения, приобретение студентами умения и навыков практической работы по присваиваемой квалификации и избранной специальности.

Профессионализация - процесс становления профессионала. Этот процесс включает выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей; освоение правил и норм профессии; формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии и др.

Профессионализм – высокая подготовленность к выполнению задач профессиональной деятельности. Профессионализм дает возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий.

Профессиональная адаптация - приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

Профессиональная компетентность - комплексная характеристика человека, включающая в себя знания, способности, опыт, мотивацию, личностные особенности. Определяет успешность выполнения профессиональной деятельности, готовность и возможность человека использовать профессиональный опыт в решении поставленных задач.

Профессиональная мобильность - способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности.

Профессиональная мотивация - действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

Профессиональная проба - профиспытание или профпроверка, моделирующая элементы конкретного вида профессиональной деятельности, имеющая завершённый вид, способствующая сознательному, обоснованному выбору профессии.

Профессионально важные качества (ПВК) - индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональное резюме - краткое описание биографии потенциального работника, где указывается его образование, опыт, интересы и иная информация; цель резюме - самохарактеристика, жизнеописание, эффективное средство самопрезентации на рынке труда.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования личностью своего отношения к профессионально-трудовой среде и способ ее самореализации. Это длительный процесс согласования внутри личностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути. Профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения сил и личностных возможностей.

Профессиональный отбор - изучение и вероятностная оценка пригодности человека к овладению специальностью и успешному выполнению профессиональных обязанностей. При профессиональном отборе человек подбирается для профессии по достаточно жестким критериям.

Профессиональный план - представления человека о профессиональной деятельности, сложившиеся на основе его склада характера, склонностей, интересов, опыта, а также знаний о себе и о мире профессий.

Профессиональный подбор - подбор профессии (не предъявляющей жестких требований к работнику) для человека по критерию профессиональной успешности.

Профессиональный потенциал - совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности, совершенствования в ней.

Профильное обучение – средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменения в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования.

Работодатель - индивид, который управляет экономическим предприятием (собственным или вверенным ему государственным, совместным, акционерным) или же самостоятельно занят профессиональной или ремесленной деятельностью и имеет одного или более наемных работников; работодатель - это тот, кто может дать работу.

Рабочая сила - 1) особая разновидность товара, товар на рынке труда; 2)экономическая категория, выражающая способность к труду; совокупность физических и интеллектуальных способностей, знаний, умений и навыков, которыми располагает человек и которые используются им для производства жизненных благ; 3) численность населения, предлагающего свой труд на рынке рабочей силы.

Рабочее место - оснащенная необходимыми техническими средствами пространственная зона, в которой совершается трудовая деятельность работника или группы рабочих.

Рынок образовательных услуг - система образовательных услуг, предлагаемых образовательными учреждениями населению на территории.

Рынок профессий – один из сегментов рынка рабочей силы, который регулирует спрос и предложение, а также цену труда по определенным профессиональным качествам. Поскольку подготовка профессионалов требует вложений в человеческий капитал и определенного времени, рациональный спрос и предложение на рынке профессий поддаются регулированию в рамках государственной системы профессиональной ориентации, а также государственной генеральной схемы размещения рабочих мест.

Рынок труда - отношения по поводу купли-продажи рабочей силы.

Самозанятость (самостоятельная занятость) - разновидность нетрадиционной нестандартной занятости, в основе которой лежит самоорганизация; трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д.

Самопрезентация - презентация возможностей и способностей претендента на рабочее место.

Социально-профессиональная адаптация - процесс включения, приспособления человека к профессиональной деятельности, условиям труда, новому коллективу и достижение им в оптимально короткое время требуемой производительности труда.

Справочно-информационная консультация - консультация, в ходе которой сообщается о каналах трудоустройства, требованиях к приему на работу и учебу, возможностях освоения различных профессий, сроках подготовки, системе оплаты труда, перспективах профессионального роста.

Спрос на рынке труда, определяется потребностью работодателей при найме людей для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Стажер - лицо, поступившее на новую работу и проходящее испытательный срок, в течение которого оцениваются его способности, и приобретает опыт работы в своей специальности.

Сфера профессиональной деятельности - специфическая область трудовой деятельности, выделенная из совокупности по общности предметов, орудий, технологий и результатов труда.

Форма государственно-частного партнерства - организационно-правовое основание реализации конкретной модели государственно-частного партнерства.

Эффективное поведение на рынке труда - способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи: поиск работы (или другой формы трудовой занятости), трудоустройство (создание собственного дела), обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, адаптация на рабочем месте и т.д., основанная на готовности решать подобные вопросы.