

СЕКЦИЯ 5

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

СОДЕРЖАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОЛЛЕДЖЕ КАК СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Рачкова Т.Н., Алехина М.Н.	571
КАРЬЕРНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ МИЛЛЕНИАЛОВ: ОРИЕНТИРЫ, ТРАЕКТОРИИ И ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ Бурдюгова О.В., канд. педа. наук	576
МОТИВАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА ВУЗА Гамова Н.А., канд.пед.наук, доцент, Томина И.П., канд.пед.наук, Гирина А.Н., канд. экон.наук	580
КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Гришина Д.Д.	584
КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ВЫПУСКНИК ВУЗА» В ЦИКЛОГРАММЕ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ ТИХООКЕАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА Дьякова М.А., канд. социол. наук, Беспалова Л.О., Жарова Е.В.	590
ПРОЕКТНОЕ ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ Дьякова М.А., канд. социол. наук, Жарова Е.В.	595
РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ: ОПЫТ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА Кислова И.А.	601
МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В МОАУ «ЛИЦЕЙ № 1» Г. ОРЕНБУРГА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ) Кургузов В.А., канд. геогр.наук, Зайцева Е.А.	607
ПРОЕКТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА Мушина Е.В., Тарасенко Е.Н.	613
СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент	617
СОВРЕМЕННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ СТУДЕНТОВ – КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ Смолякова О. А., директор Молодёжной биржи труда	625
ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Струзберг Г.В.	629
РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ БашГУ В КОЛЛАБОРАЦИИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ И	

РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ Р. БАШКОРТОСТАН	
Хусайнов А. С.....	634

НАСТАВНИЧЕСТВО В КОЛЛЕДЖЕ КАК СПОСОБ ОПТИМИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

РачковаТ.Н., АлехинаМ.Н.

Бузулукский колледж промышленности и транспорта ОГУ

Рост конкуренции за потенциальное рабочее место предопределяет реализацию в учебном процессе среднего профессионального образования современных технологий, обеспечивающих такую организацию образовательной деятельности, которая способствует максимально полному раскрытию потенциала личности, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Одним из методов передачи опыта, знаний, сформированных навыков, компетенций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве, является наставничество [1-3].

Термин «наставник» [4] характеризует взаимоотношения более опытного, старшего, мудрого работника с начинающим, посредством направленной помощи, поддержки и сопровождения, как в конкретной области знаний, так и общего преподавания в целом.

К задачам наставнической деятельности относятся:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья—и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

На сегодняшний день в профессиональной педагогической деятельности модель наставничества предполагает оказание помощи молодым преподавателям или студентам, испытывающим трудности по типам [5]:

1- преподаватель – преподаватель:

а) опытный – молодой (без стажа);

б) лидер педагогического состава – педагог, испытывающий трудности;

- в) педагог-новатор – консервативный педагог;
- г) опытный предметник – неопытный предметник.

2 - преподаватель – студент.

3 - работодатель – студент, будущий сотрудник профессиональной сферы.

4 - студент – студент:

- а) успевающий -неуспевающий;
- б) лидер – пассивный;
- г) равный – равный.

Данные виды наставничества реализуются в колледже на разных этапах работы и обучения.

Концепция наставничества в образовании, разработана и обоснована в работах В.И. Блинова, Е.Ю. Есениной, И.С. Сергеева и М.В.Кларина [1-3]. В них описаны различные формы наставничества, такие как наставничество-напарничество, теневое наставничество, обратное наставничество, секондмент (развивающая командировка), которые наиболее часто используются в образовательной сфере.

Также следует отметить, что наставничество в его современном понимании принято рассматривать через призму субъектных отношений, которые реализуются на практике в разных аспектах, на формальной и неформальной основе.

Так, например в БКПТ ОГУ среди обучающего персонала наиболее распространен опыт педагогического наставничества «преподаватель – преподаватель». Если наставляемый преподаватель без стажа, то традиционной программой передачи опыта является «Школа молодого педагога». Эта же программа предусматривает передачу опыта педагогом-новатором и опытным предметником, которые проводят мастер-классы с целью получения желаемого результата. За всё время реализации данного вида наставничества более 80% молодых преподавателей смогли освоить основы педагогического взаимодействия за меньший срок, что позволило значительно увеличить качество читаемых дисциплин.

Если же наставничество рассматривать как форму взаимодействия обучающихся, то лучше это сделать на примере взаимодействия студентов старших курсов со студентами младших курсов, основанную на принципе «равный – равному» и позволяющую оперативно решать ряд актуальных задач: помощь неуспевающим студентам, поддержка в адаптации к новым условиям

обучения в колледже, вовлечение в общественную жизнь, то можно отметить рост таких важных для колледжа показателей как, успешное вхождение первокурсников в образовательную среду колледжа и сохранение контингента студентов.

Также стоит отметить, что реализация описанного ранее подхода в обучении предполагает активность студентов на занятиях, желание и способность добиваться результата. Несмотря на положительный опыт иногда можно наблюдать следующее: стремясь к самоутверждению и творческой самореализации, для студента характерно повышенное стремление к комфорту и как следствие сниженный уровень инициативы и активности. Отсутствие такого стремления к познавательной деятельности зависит от умения (неумения) работать в группе, что является важной общей компетенцией, которая обязательно должна быть сформирована уже на первых этапах обучения в колледже. Студенты стремятся избегать сложных ситуаций, не желают добиваться успеха в учебе и работе, требующих повышенной напряженности и волевых усилий. Более того, проводя много времени в сети Интернет, недостаток живого общения приводит к отсутствию прочных связей, неумению договариваться, брать на себя ответственность за результаты групповой работы. Все вышеизложенное приводит к трудностям в процессе профессиональной подготовки. У современных студентов и отношение к преподавателям другое, особенное – с одной стороны они нуждаются в педагоге как опоре в быстро меняющемся социальном мире, ориентире в будущей профессиональной деятельности. С другой стороны, категорически не принимают жесткий авторитарный стиль взаимодействия, нотации, назидательные беседы.

Для того чтобы минимизировать указанные выше недостатки необходимо конкретное педагогическое взаимодействие преподавателя и студента, для этого также необходимо правильно подобрать форму наставничества: индивидуальную, групповую, коллективную, взаимную или дистанционную [5].

В нашем колледже наиболее предпочтительной формой является взаимная, то есть выполнение какой-либо деятельности вместе, например, работа над проектом, подготовка совместного мероприятия в рамках предметной недели или открытого урока, конференции, совместное участие в конкурсах (интеллектуальных, тематических), олимпиадах, помощь в профстажировке, подготовка к участию в чемпионате Worldskills, защите курсовой и выпускной квалификационной работы. В таких случаях реализация такого наставничества, на наш взгляд, реализуется за счёт того, что преподаватель выступает в первую очередь партнером, через которого происходит неформальный процесс взаимного обогащения.

Наставник также может оказывать педагогическое влияние на наставляемого посредством вовлечения в определенную деятельность с использованием разных методов и форм.

Например, при подготовке и проведении предметных недель «Истории и обществознания», «Химии» наставники совместно с обучающимися готовили мини-представление разных эпох, профессий, производств. Использовалось и совместное участие в конкурсах команд с привлечением студентов старших курсов. При этом применялись сразу 4 формы наставничества. Такая работа способствует общению преподавателей и студентов в неформальной обстановке, более быстрой и менее безболезненной адаптации.

Согласно закону №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.34 п.1.27 «Обучающимся предоставляются академические права на совмещение получения образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы, выполнения индивидуального учебного плана» [4], студенты последнего курса обучения, получив свидетельство о профессии рабочего, устраиваются на работу в профильное предприятие на неполную ставку по скользящему графику. На предприятии они получают опыт работы, развивают общие компетенции и овладевают профессиональными компетенциями, что сказывается положительно на их учебе и приводит к гарантированному трудоустройству. Эти студенты являются наставниками для студентов младших курсов, которые прошли учебную практику, но еще не вышли на производственную. Результат просто превосходный, так как участники обеих сторон такой модели наставничества показывают лучшие результаты на защите выпускной квалификационной работы, они не испытывают трудности в общении, отлично владеют производственными терминами, критически подходят к экономической части работы и не боятся высказывать свое мнение и отстаивать свою точку зрения. Хорошо себя зарекомендовали работающие студенты специальностей «Профессиональное обучение (по отраслям) Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений» и «Электроснабжение (по отраслям)». Во время карантина в связи с пандемией, они стали палочкой-выручалочкой, так как предприятия не брали студентов на производственную практику; необходимая разрешенная информация была предоставлена этими студентами, и они оказались важным звеном и помощниками в проведении дистанционной производственной практики у студентов как своей группы, так и других курсов специальности. В дальнейшем, закончив колледж и став успешными профессионалами, такие студенты не забывают про колледж и с удовольствием участвуют в программе наставничества, в дискуссионном клубе «Советы профессионала», встречах «От сердца к сердцу», «Шаги к успеху».

Таким образом, наставничество дает возможность обучающимся реализовать свой потенциал для достижения собственного успеха в профессиональной деятельности. Инструменты разных моделей наставничества могут использоваться в социализации, личностном развитии и

самоопределении обучающихся, в развитии их актуальных знаний, умений, навыков, формировании компетенций. Это все способствует оптимизации образовательного процесса. При этом важно учитывать, что основным условием для работы всей описанной системы является наличие интегрированного образовательного пространства среднего профессионального образования.

Список литературы

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Методология. 2019. №3.
2. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования.
3. Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. 2018. т 23. №174.
4. Закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися // под ред. Н.Ю. Синягиной. URL: <http://ovd./com./ru/ tutor.pdf> (дата обращения 08.01.2022)

КАРЬЕРНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ МИЛЛЕНИАЛОВ: ОРИЕНТИРЫ, ТРАЕКТОРИИ И ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ

Бурдюгова О.В., канд. пед. наук

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

Вопрос практико-ориентированного формирования и развития компетенций эффективного соискателя труда и качественного развития карьеры является в значительной степени востребованным запросом к обществу от молодёжи. При вступлении на рынок труда в условиях роста и разнообразия рекрутинговых рисков молодёжь не ведёт отработку соответствующих навыков, формально относится к развитию своей карьеры, ставит этот процесс не в приоритетный ряд, исключая соответствующее саморазвитие.

Традиционный линейный путь планирования карьеры, когда сотрудник «взращивался» в одной компании от низших до ведущих должностей, трансформируется в современных реалиях: молодые специалисты долго не задерживаются на одном месте, пытаются использовать многочисленные предоставленные им возможности. Новая парадигма мышления получила название калейдоскопного мышления, при котором «планирование карьеры диктуется не компанией, а собственными ценностями индивида, критериями и решениями» [1].

Внешняя деятельность миллениалов выделяется совместностью привлеченных усилий: умение работать в команде считается неотъемлемой компетенцией XXI века. Особое место в системе координат молодых миллениалов занимает нетворкинг (деятельность по построению социальных и профессиональных связей с целью максимально быстрого и эффективного решения обширного круга вопросов), формируемый целенаправленно для извлечения постоянных выгод и выстраивания маршрута для регулярных переходов на новые рубежи своей профессиональной деятельности.

Для успешной работы в условиях постоянных перемен и необходимости адаптации к быстро меняющейся в эпоху цифровой экономики и цифрового общества среде должны развиваться мягкие навыки (soft skills) персонала: нацеленность на результат; дисциплинированность и аккуратность; навыки организации собственного времени; стрессоустойчивость; способность к саморазвитию, постоянной актуализации знаний и рефлексии; умение ставить и распределять задачи для себя и подчиненных; мотивировать и стимулировать подчиненных для достижения поставленных целей.

В результате исследования моделей трудового поведения современной работающей молодежи А.Д. Свирцевская и А.В. Пашкевич [2] представили следующие характеристики: работающая российская молодежь сочетает черты романтического оптимизма, максимализма, инициативности; недостаточное развитие личной ответственности, сочетающей ожидания высоких

вознаграждений при низком уровне собственных усилий. Авторами выявлены противоречия в развитии трудовой морали, трудового поведения; выделены большие группы работающей молодежи с нравственно неустойчивыми, сомнительными установками в сфере труда; определены вариативные сценарии планирования профессионального пути молодыми миллениалами в эпоху глобализации: карьера как калькулируемый проект, неизменность жизненных принципов, воплощение заданной традиции, безлимитное приключение («авантюра»). Репрезентация типов планирования карьеры молодыми миллениалами представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Репрезентация типов планирования карьеры молодыми миллениалами (разработано А.Д. Свирщевской, А.В. Пашкевич) [2]

Тип планирования карьеры	Разновидность типа планирования карьеры	Акцент в модели планирования карьеры
1 Карьера как калькулированный проект («вижу цель – не вижу препятствий»)	Каскадное построение карьеры	Практичность
2 Карьера как неизменность жизненных принципов («выбор большинства других мне не подходит»)	Карьера как выработка «правильного голоса»	Рассудительность
	Карьера как стратегия вынужденного первенства	
3 Карьера как воплощение заданной традиции («так было принято, потому так надо»)	Карьера как линейное восхождение на вершину	Осмотрительность
	Карьера как мучительный выбор приоритета (между семьей и работой)	
4 Карьера как безлимитное приключение («авантюра»)	-	Импульсивность

Развитие представлений о сущности карьеры связано с эволюцией концепций человеческого потенциала и человеческого капитала. В последнее десятилетие на развитие теории карьеры значительное влияние оказывает концепция заинтересованных сторон, рассматривающая карьеру как процесс и результат взаимодействия различных стейкхолдеров (организации, работника, его непосредственного окружения, профессионального сообщества и др.) Интеграция разнообразных интересов приводит к формированию карьерных компетенций. Развитие карьерных компетенций связано как с усилиями самого работника, так и с организационными технологиями и стратегиями, характером институциональной среды, в которую он погружен[3].

Карьерные компетенции выражаются в готовности работника позиционировать свои способности в пространстве организационных задач,

продвигая собственную карьеру, способствуя реализации организационной стратегии, принимая ответственность за решение важных вопросов.

На основе опроса общественного мнения, в котором приняли участие более 9000 студентов из 76 регионов нашей страны, были выявлены дополнительные компетенции, которые повышают конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда с позиции самих выпускников.

По мнению респондентов, их конкурентоспособность на рынке труда повысит такая компетенция, как коммуникабельность –62,2% респондентов. 5314 голосов, что составляет 57,9%, набрал вариант ответа «креативность». 54,7% респондентов отметили важной дополнительной компетенцией «самообучаемость». Почти равная доля респондентов –52,2% и 52% - проголосовала за «решительность» и «умение работать в команде»соответственно. Следующим по популярности ответом стал ответ «многозадачность», за который отдали свой голос 4460 респондентов. 47,1% голосов было отдано за«адаптивность», 45,9% - за «пунктуальность». Вариант ответа «критическое мышление»набрало 3921 голос, что составляет 42,7% голосов. За ответ «IT-навыки» отдали 41,6%голосов, за «лидерство» - 40,2%. 33,5% респондентов выбрали ответ «эмоциональныйинтеллект». «Управление проектами» набрало 23,6%, «мультикультурность» – 4,2% [4].

Сопровождение молодых людей в их обучении, развитии и поиска профессионального пути развития – это сложная и многогранная деятельность. В процессе обучения студенты сталкиваются с большим количеством вызовом и одним из таких вызовов является поиск карьерной траектории развития. Современные студенты по-разному готовы к этим вызовам: кто-то сразу знал кем он хочет стать и исходя из этого знания выбирал будущую профессию, кто-то не зная кем будет в будущем, доверился мнению родителей и пошел по выбранной ими траектории, а кто-то банально не смог набрать необходимые баллы для поступления и вынужден был идти на ту профессию, где его результаты дали возможность учиться. В любом случае всем студентам необходимы наставники как в образовательном процессе, так и в поиске карьерных траекторий, так как требования рынка к формируемым компетенциям студентов постоянно меняются в зависимости от развития той или иной отрасли, развития научной мысли и стратегии развития государственной политики в данном направлении. В связи с этим возникает необходимость в новом типе наставничества - тренера - модератора, который способствует развитию карьерных траекторий студента и выпускника на базе образовательной организации высшего образования. До последнего времени такую роль накладывали на преподавателей вуза, которые исходя из своего опыта и знаний давали рекомендации студентам. Современные реалии требуют от тренера - модератора не только знаний в раках основного профиля направления подготовки образовательной организации высшего образования, но и знаний особенностей рынка, требований к компетенциям, коммуникацию с экосистемой кадрового партнёрства и т.д.[5]. Для решения поставленной задачи

в образовательных организациях созданы Центры карьеры, которые призваны консультировать и вести студентов в их построении карьерных траекторий. В результате возникает новая компетенция для сотрудников Центров карьеры и преподавателей: умение модерировать студентов и выпускников в их построении карьерных траекторий.

Таким образом можно сделать вывод, что в современных условиях возрастает роль тренеров- модераторов в построении карьерных траекторий начиная со студента первого курса до выпускника. Основная задача совместной деятельности тренера- модератора и обучающегося состоит в формировании профиля компетентности, который включает в себя набор профессиональных знаний и умений, получаемых в рамках образовательного процесса по выбранному направлению подготовки, а так же дополнительных компетенций, которые студент/ выпускник получает дополнительно вне базового профессионального обучения. Требования к профилю компетентности меняются в зависимости от требований рынка труда.

Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с.

2. Свирщевская, А. Д. Прочтение визуальных метафор о планировании карьеры у поколения молодых миллениалов / А. Д. Свирщевская, А. В. Пашкевич // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2020. – № 2. – С. 123-147.

3. Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста : сборник результатов исследований за 2012- 2013 учебный год / Г. В. Карпова, Ю. Н. Никулина, А. В. Матюшко [и др.] ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : ОГУ, 2013. – 143 с.

4. Кудрявцева, Е. И. Организационные карьерные сценарии для талантливых работников / Е. И. Кудрявцева // Российский журнал менеджмента. – 2018. – №2. – С. 205-230.

5. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. - 2019. - № 3. - С. 4-18.

МОТИВАЦИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА ВУЗА

**Гамова Н.А., канд.пед.наук, доцент,
Томина И.П., канд.пед.наук, Гирина А.Н., канд. экон.наук
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

Изменения, происходящие в современном обществе, требуют от вузов страны последовательного пересмотра содержательных аспектов образования. Доминирующим направлением в высшем образовании должно быть личностно-ориентированное образование. В центре такого образования стоит студент, его способности и интересы, способность к самообразованию, саморазвитию. При этом актуальными должны оставаться главные аспекты образования - качество и эффективность образования. Преподаватель должен уделить большое внимание разработке методологии, технологии и инструментария, создать систему мониторинга качества образования, что позволит перейти на более качественный уровень взаимного общения со студентом.

Для поиска наилучших способов решения образовательных проблем в учебный процесс вводятся нововведения, или инновации. Инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности студента и преподавателя. Изменения в общественной жизни, выдвигают на первый план внедрение новых способов подачи информации, а технологию классно-урочной системы считают устаревшей. Главным в учебном процессе считать индивидуальное развитие личности. Ведущий преподаватель выдвигает главное требование к учебному процессу – нацеленность студента на творческую инициативу, навыки самостоятельного движения в развитии. Инновационная деятельность преподавателя сейчас приобретает все более избирательный, исследовательский характер в образовательной среде. Именно поэтому важным в этом направлении является обмен опытом и изучение новшеств других коллег, исследование зарубежных наработок, анализ и оценка вводимых педагогических инноваций, реализация их в учебном процессе.

Обучение студента должно строиться по принципу изучения и использования потенциальных возможностей человека, мотивационной готовности и способности осуществлять учебную деятельность в постоянно меняющемся мире, в реализации на практике целенаправленного решения задач по подготовке будущего специалиста. Мотивы, побуждающие к такому обучению состоят в поисках решения жизненно важных проблем, связанных с дальнейшей профессией. При таком обучении теоретические знания трансформируются в средство работы с профессиональным содержанием [1].

Образование должно быть направлено на решения жизненно важных проблем, связанных с творческим развитием личности, на формирование

универсального умения ставить и решать задачи будущей профессиональной деятельности. Основной частью обучения студентов является развитие мотивационной деятельности, когда знания становятся осмысленными и действенными. Необходимо учитывать и личностные особенности самого студента, поскольку положительная динамика мотивов отражает изменения личностного отношения к учебной и будущей профессиональной деятельности [2].

Учебный процесс требует широкого внедрения методологии творческой созидательной деятельности, формирование личности создавать новые знания. Для успешного осуществления такой деятельности преподаватель в своей работе использует учебно-методический комплекс, который позволяет обеспечить должное качество подготовки будущих бакалавров, помочь овладеть базовыми знаниями из научной области, включающими понимание основных фактов, концепций, принципов теорий, связанных с областями профессиональной деятельности. Разработанный комплекс дает возможность полнее реализовать дидактические принципы, а также применять различные формы и методы обучения, использовать разнообразный исследовательский инструментарий для тематического изучения учебной дисциплины. Такое обучение студентов преподавателем приводит к появлению возможностей для реализации проблемно-поисковой, исследовательской деятельности. У студента появляется возможность самостоятельно добывать и применять полученные знания в дальнейшей профессиональной деятельности. Данный вид деятельности с использованием профессиональных мотивов придает личностный смысл профессиональному содержанию [3].

Учебные исследования студента, проводимые во время учебного процесса, направлены на развитие личности, а не на получение объективно нового результата. В результате приобретённые навыки приводят к развитию способности к исследованию какой-то научно или практически значимой темы, сформулированной зачастую самим студентом в виде задачи, с проведением эксперимента, анализа, изложением результатов [4].

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов, особенно в виде статьи, имеет решающее значение во всей проведенной работе. У студента появляется возможность максимального раскрытия своего творческого потенциала, а также применения комплекса полученных знаний и приобретенных навыков в будущей профессии.

С первого курса многие студенты, которые проводят исследование по учебной дисциплине, привлекаются к написанию научной статьи под руководством ведущего преподавателя. Руководитель исследования объясняет структуру научной статьи: необходимо обозначить проблему, рассмотреть известные попытки ее решения. Подробно описать методику и ход исследования. Заявленные задачи, решаемые в ходе исследования, должны быть отражены в его результатах и выводах. Работая над статьей, студент приобретает умение работать с литературными и справочными материалами, учится формулировать собственную точку зрения по данному вопросу и

применять полученные знания к анализу конкретных практических ситуаций. Результат этой деятельности – найденный способ решения проблемы, который носит практический характер, имеет важное прикладное значение, интересен и значим для самих открывателей. В результате такой работы студента знания становятся осмысленными и действенными. В таком обучении создаются психолого-дидактические условия превращения теоретических знаний в средство работы с профессиональным содержанием и этим обусловлено введение в образовательный контекст методов и технологий на основе исследовательской деятельности обучающихся.

В статье управление земельными ресурсами на примере Оренбургской области (Гирина А.Н., Спирина А.А., Казарцева Д.С) студенты под руководством преподавателя на примере земельного фонда Оренбургской области 2016-2019 года представили анализ изменения распределения земель области, вследствие чего выявили положительные и отрицательные тенденции изменения структуры земель, дали рекомендации рационального использования государственных земель и обеспечения сохранности земель особо охраняемых территорий. Студенты в результате работы над статьей познакомились с особенностями управления земельными ресурсами в регионах и муниципальных образованиях, включая города, изучили зарубежный опыт управления земельными ресурсами и др. Статья «Использование математических знаний в практической деятельности будущих геодезистов» (Гамова Н.А., Яковлев А.С. Слободян И.А) показывают, как используются математические знания на практике, в частности будущими бакалаврами направления геодезия.

Можно утверждать, что в ситуации решения будущим специалистом любой практической задачи или учебной проблемы, в результате исследовательской деятельности, динамика творческих достижений обучающегося начинает опережать динамику повышения уровня им освоения базовых образовательных стандартов. В процессе использования в учебном процессе исследовательской деятельности повышается мотивация в учении и труде, реализуется целенаправленная, контролируемая, интенсивная самостоятельная работа обучающегося. Проведенный анализ реализации исследовательской деятельности в результате учебного процесса, существенно влияет на становление студента как активного субъекта, соответствующего актуальным и перспективным запросам современной жизни страны. В результате образование становится фундаментом материальной, духовной, теоретической и практической деятельности студентов. У студентов появляется желание к изучению нового материала и возможности эффективной её оценки, происходит формирование личности активной, самостоятельной, конкурентоспособной, готовой к постоянному профессиональному росту.

Список литературы

1. Асеев, В.Г. Мотивация учебной деятельности и формирование личности / В.Г. Асеев. – М.: Просвещение, 2006. – 267 с.
2. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев: Изд-во Наукова думка, 2008. – 310с.
3. Образовательные технологии в вузе: учеб пособие / И.В. Руденко и др.; сост. и ред. И.В.Руденко. - Тольятти: ТГУ. - 2011. - 288с.
4. Современные образовательные технологии /под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС. – 2010.- 432с.

КАДРОВАЯ ПОТРЕБНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ: ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ

**Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент, Гришина Д.Д.
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

Мониторинг кадровой потребности экономики региона является одним из главных инструментов обеспечения кадрами инновационного характера экономического и социального развития региона по основным направлениям. Цель мониторинга – это оценка не только текущих, но и перспективных потребностей в персонале с учетом специфики и приоритетов развития региональной экономики (с учетом формирования новых рабочих мест, включая реализацию федеральных, региональных, муниципальных и отраслевых программ, а также модернизации рабочих мест и высвобождения персонала по различным причинам).

Профессиональные кадры представляют собой один из необходимых и востребованных ресурсов любой страны. При этом важной задачей является определение оптимального количества профессиональных кадров, необходимого для получения максимального социального и экономического эффекта. Определение потребности в кадрах является важнейшей управленческой задачей, для решения которой используются специальные методики и подходы.

Современная экономическая система характеризуется изменением технологических укладов, что приводит к появлению и развитию высокотехнологичных секторов, как в управленческой, так и в производственной деятельности. Технологичность, в том числе, определяется наличием достаточного количества квалифицированных кадров, обладающих профессиональными компетенциями и навыками, позволяющими новым отраслям динамично развиваться.

Следует отметить, что в научной литературе в области менеджмента и экономики знаний проявляется проблема несформированности понятийно-категориального аппарата относительно кадровой потребности в целом, в том числе в области региональной экономики [1]

В ходе качественного анализа экономической литературы выявлена проблема терминологической неопределенности.

Согласно Приказу Министерства труда и социальной защиты «Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу» потребностью в кадрах является «численность работников, занятых в

экономике, необходимая для обеспечения прогнозируемых объемов производства валового регионального продукта и добавленной стоимости с учетом планируемого изменения производительности труда по видам экономической деятельности (разделам ОКВЭД 2) и занятиям (малым группам ОКЗ)» [2]. Такой подход характеризуется конкретикой и широким направлением, что выражается в обобщенности видов экономической деятельности и глобальности целеполагания.

Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина под термином «потребность в персонале» понимают «необходимое количество работников с разной профессионально-квалификационной структурой для обеспечения производственной деятельности организации». В рамках такой интерпретации выделяется дефиниция – количество работников. Однако также не уточняются специфические особенности потребности.

Другой подход отмечается в исследовании А.В. Кириллова, который под потребностью в персонале определяет «начальную ступень процесса планирования персонала, в основе которой лежат данные об имеющихся рабочих местах, штатное расписание, план замещения вакантных мест». В данном случае представлено более конкретизированное положение о потребности в кадрах, дефиницией же выступает «свободные рабочие места».

Г.Р. Груша рассматривая вопросы потребности в кадрах, уточняет особенности прогнозирования потребности: «одна из управленческих функций, направленная на предвидение возможных изменений внешней и внутренней среды системы и их учет при управлении ею» [3]. Данный подход к пониманию сущности потребности в кадрах реализуется в контексте прогнозирования и планирования.

В свою очередь В.М. Татьянkin определяет сущность потребности в кадрах в призме ее видов. Так, под количественной потребностью исследователь понимает «потребность в определенном количестве персонала различной квалификации», под качественной - «потребность в персонале определенной специализации и уровне квалификации» [4].

Таким образом, изучение подходов к пониманию термина «кадровая потребность» позволило выделить несколько направлений исследования данного понятия (рисунок 1).

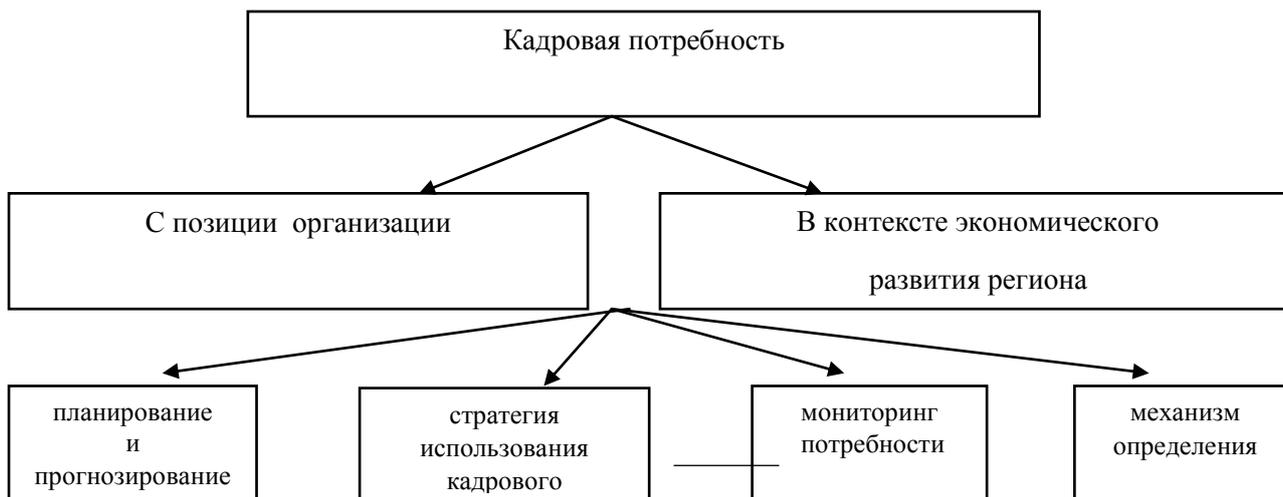


Рисунок 1 – Подходы к трактовке понятия «кадровая потребность»

Обобщение научных подходов позволило выявить центральные дефиниции понятия: численность работников, количество работников, рабочие места. Качественно такие понятия характеризуют одну и ту же категорию. Различия подходов выражаются в контексте и конкретизации экономической области, территориальной специфики.

Под потребностью в кадрах понимается количество работников разного профессионально-квалификационного уровня, необходимое для обеспечения непрерывной и эффективной управленческой и производственной деятельности.

В силу дуальности понятия предлагаем рассмотреть отдельно определения «потребность» и «кадры». Е.А. Аникина под потребностью определяет «нужду в чем-либо, объективно необходимой для поддержки жизнедеятельности и развития человека, коллектива, нации, общества в целом; внутренний побудитель активности». Исходя из этого, является очевидным, что потребности транслируют внутренние побудительные мотивы деятельности людей и образуют сложную систему. Так, потребность всегда опосредована внешними или внутренними факторами.

В экономической литературе отмечается, что понятие «кадры» на сегодняшний день является устаревшим. Актуальным представляется «персонал», который понимается Е.Н. Лобачевой как «личный состав работающих по найму постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников».

Таким образом, на наш взгляд, кадровая потребность представляет собой такую экономическую категорию, которая характеризуется отсутствием

специалистов той или иной специальности, направления подготовки, служащим преградой для эффективного развития организации или экономики территории (города, муниципального образования или региона) в целом [5].

Эффективность процесса планирования потребности в кадрах повышается в том случае, если планирование затрагивает различные аспекты взаимодействия с трудовыми ресурсами. На сегодняшний день имеются разнообразные подходы к определению потребности в профессиональных кадрах (рисунок 2).

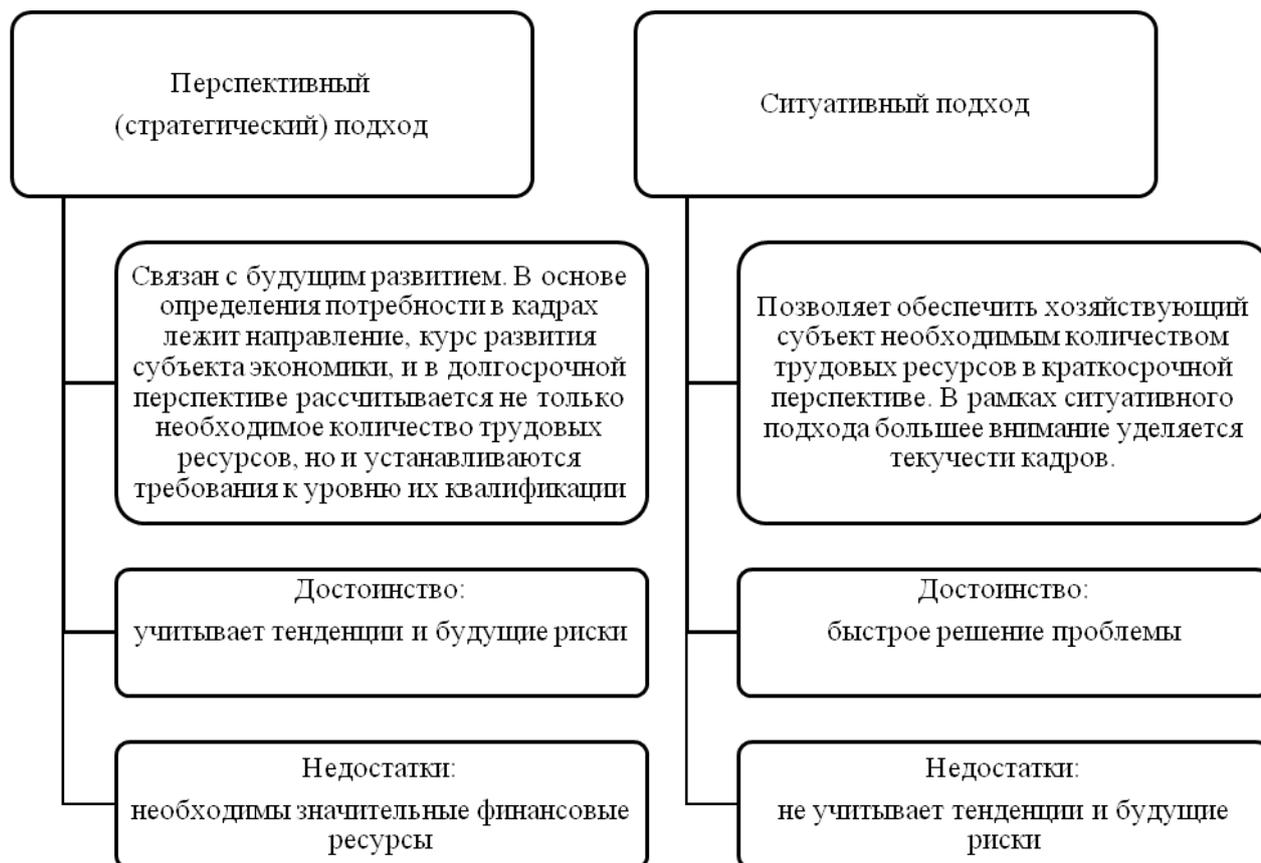


Рисунок 2 - Подходы к определению потребности в профессиональных кадрах

Изучение кадровой потребности экономики выступает основным компонентом механизма управления трудовым потенциалом региона. На основе мониторинга кадровой потребности происходит определение приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан, определения объемов квот на привлечение и использование иностранной рабочей силы (рисунок 3).



Рисунок 3 - Схема создания и актуализации мониторинга кадровой потребности региона

В конечном итоге достоверный мониторинг кадровой потребности экономики региона в квалифицированных кадрах определяет дальнейшее развитие перспективных направлений экономики и социальной сферы каждого региона и страны в целом. Работа по мониторингу кадровой потребности экономики в регионах ведется в рамках реализации региональных стратегий социально-экономического развития и развития сферы труда и занятости населения. Ключевой целью последних является создание условий для развития эффективного рынка труда, обеспечивающего устойчивый рост качества занятости и уровня жизни населения.

Список литературы

- 1 Карпова Г.В., Никулина Ю.Н., Матюшко А.В. Анализ реализации региональных программ в области кадрового обеспечения экономики молодыми специалистами // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – № 16. – С. 2663-2680.
- 2 Об утверждении методики определения потребности субъектов Российской Федерации, отраслей экономики и крупнейших работодателей в профессиональных кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу / Приказ Министерства труда и социальной защите от 31 марта 2021 года № 191н

// Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/603934331?marker=6500II> (дата обращения 10.01.2022).

3 Груша, Г.Р. Совершенствование методического обеспечения прогнозирования региональных кадровых потребностей в условиях реализации мега-проектов: автореферат дис. ... к.э.н./ Г.Р. Груша. – Краснодар, 2013. – 25 с.

4 Татьянкин, В.М. Методы и алгоритмы для управления процессами кадрового обеспечения региона: автореферат дис. ... к.т.н / В.М. Татьянкин. – Новосибирск, 2016. – 22 с.

5 Русина А.Н., Карпычева О.В. Моделирование сценарных условий прогнозирования кадровой потребности экономики региона // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – №4. – С.309-322.

КОНКУРС «ЛУЧШИЙ ВЫПУСКНИК ВУЗА» В ЦИКЛОГРАММЕ ЦЕНТРА КАРЬЕРЫ ТИХООКЕАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

**Дьякова М.А., канд. социол. наук,
Беспалова Л.О., Жарова Е.В.**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск**

Профессиональный успех будущего молодого специалиста – естественный результат самореализации его в профессии. Профессиональная успешность зависит от многих детерминант: профессиональных знаний, умений, опыта, а также личностных качеств. Определить профессиональный потенциал студента, уровень его компетенций, а также стимулировать его развитие, поощрить инициативы и достижения направлен ежегодный конкурс «Лучший выпускник Тихоокеанского государственного университета», который проводится в университете с 2010 года.

Кроме того, конкурс выполняет задачи внутреннего и внешнего пиара. Для студентов и выпускающих кафедр он является одновременно и мотиватором, и моментом подведения итогов, демонстрацией достижений и возможностей, для потенциальных абитуриентов – одним из инструментов профориентации, для работодателей-партнеров университета – инструментом подбора лучших кадров и реализацией сотрудничества с университетом. Следует отметить, что подобные конкурсы играют важную роль в формировании региональной и российской интеллектуальной, профессиональной и социальной элиты.

Информация о конкурсе размещается и постоянно обновляется на официальном сайте университета <https://pnu.edu.ru/ru/recruitment/best/>.

«Лучший выпускник ТОГУ» – одно из ключевых мероприятий в годовой циклограмме центра профессионального развития и сопровождения карьеры университета. Особенностью данного конкурса является то, что право определить лучшего из лучших представляется работодателям – представителям организаций и предприятий, являющихся партнерами университета в подготовке квалифицированных кадров и содействии трудоустройству выпускников университета.

Цели конкурса:

1) создание условия для выявления уровня компетенций и профессионального потенциала лучших студентов, мотивация и поощрение студентов за демонстрацию высоких достижений в учебе, науке, общественной жизни;

2) содействие их профессиональному становлению и эффективному трудоустройству, формирование «золотого» кадрового резерва специалистов

высокого уровня для инновационного развития Хабаровского края и Дальневосточного региона;

3) наполнение информационного поля сообщества университета и его партнеров карьерной тематикой, формирование карьерного ориентира абитуриентов и студентов,

4) формирование положительного имиджа университета.

Конкурс проводится в четыре этапа, включающих подготовку, основной этап (состоящий из двух отборочных туров на уровне факультетов и университета, заключительный (финальное испытание) и подведение итогов конкурса.

Членами профессионального жюри конкурса являются представители отраслевых министерств и ведомств края, министерства образования и науки Хабаровского края, комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края, представители объединений работодателей и профессиональных сообществ. Привлечение заинтересованных работодателей из числа организаций-партнеров ТОГУ в подготовке квалифицированных кадров осуществляется в соответствии с направлениями подготовки и специальностями студентов, вышедших в финал конкурса.

Стать участниками конкурса могут студенты выпускных курсов очной формы обучения по уровням подготовки бакалавриата, специалитета и магистратуры, достигшие за время обучения в университете высоких результатов как в учебной, научной и общественной работе, так и практической деятельности.

Проведение конкурса «Лучший выпускник ТОГУ» возможно как в оффлайн, так и в онлайн форматах. В период пандемии (2020 г.) конкурс проходил в онлайн режиме. На основе представленных конкурсантами портфолио достижений и самопрезентации перед членами профессионального жюри, представители организаций-партнеров определяют лучшего из лучших и победителей в номинациях «Отличный старт», «Профессиональная компетентность», «За преданность выбранной профессии», «Стремление к совершенству». Также впервые в 2020 году будет определен победитель в номинации «Зрительские симпатии».

Финалисты и победители конкурса получают лучшие предложения для трудоустройства, резюме конкурсантов передаются организациям-партнёрам.

Последовательность проведения конкурса «Лучший выпускник ТОГУ» предполагает реализацию следующих основных этапов:

1. Подготовительный этап, включающий следующие процедуры:

- разработка и утверждение положения о конкурсе,
- подготовка и рассылка внутреннего локального документа (распоряжения) о проведении конкурса,
- размещение информации о старте конкурса в социальных сетях и на сайте университета.

2. Основной этап, включающий:

1) первый отборочный этап:

- проведение отборочных мероприятий на факультетах/институтах для выявления лучших студентов (не более 5 от факультета/института) в соответствии со следующими критериями:

а) высокие достижения в учебной и общественной работе;

б) высокие результаты в практической подготовке,

- формирование заявки от факультета/института на участие студентов в конкурсе,

- взаимодействие и постоянное консультирование студентов, рекомендуемых деканатами для участия в конкурсе (проведение организационного собрания, ознакомление с требованиями (правилами) конкурса, помощь в подготовке резюме, портфолио достижений, самопрезентации и текста выступления),

2) второй отборочный этап: смотр-конкурс документов участников конкурса и отбор 10 конкурсантов для финала, презентации перед членами профессионального жюри.

Для участия во втором этапе конкурса необходимо предоставить следующие документы:

а) резюме

б) портфолио достижений конкурсанта (ксерокопии зачетной книжки, грамот, дипломов, сертификатов, свидетельств о дополнительной подготовке, благодарственных писем, отзывы преподавателей, отзывы о прохождении учебной практики, и т.п.)

Критериями оценки конкурсных материалов являются:

- академическая успеваемость студента (средний балл зачётной книжки – не менее 4,5);

- резюме (оформление и содержание);

- наличие дополнительного образования (параллельное второе образование, тренинги, образование за рубежом, профессиональные курсы и т.д.);

- достижения в учебной и общественной жизни (наградные стипендии, участие в конкурсах (в т.ч. профессиональных), олимпиадах, форумах, творческих, спортивных мероприятиях, наличие значимого общественного статуса и т.п.);

- участие в научной работе по профилю специальности (публикации работ, статей, участие в научно-практических конференциях, наличие собственных научных разработок);

- наличие опыта работы по профилю специальности/направления подготовки, результаты производственных практик, участие в проектной деятельности;

- эстетичность и качество оформления материалов конкурсанта.

3) финал конкурса «Лучший выпускник ТОГУ» предполагает прохождение следующих конкурсных испытаний:

- подготовка конкурсантами презентаций на основе портфолио достижений по одной из тем: «Формула профессионального успеха», «Я

будущий профессионал», «Мечтая о будущей карьере», другая смежная тематика (по согласованию с оргкомитетом) (до 10 мин.),

- самопрезентация перед членами профессионального жюри,
- собеседование с членами жюри, в т.ч. работодателями.

Критериями оценки конкурсных заданий являются:

Для презентации и собеседования:

- знание своей специальности;
- глубина и оригинальность содержания;
- структурированность и логика изложения;
- нестандартный подход к подаче информации;
- умение реализовать личностный и творческий потенциал;
- внешняя презентабельность, форма подачи материала;
- культура речи;
- общая и профессиональная эрудиция;
- аргументированность в изложении своей позиции;
- умение быстро находить выход из проблемной ситуации;
- умение вести диалог.

3. Заключительный этап включает:

- размещение итогов предыдущих этапов и список финалистов в социальных сетях и на сайте университета;

- подготовка дипломов для участников, победителей в номинациях, победителя конкурса, ленты победителю конкурса,

- формирование состава профессионального жюри (подготовка официальных писем-приглашений, согласование кандидатур от организаций-партнеров, органов исполнительной власти края, общественных объединений работодателей),

- подготовка помещения для проведения финала конкурса, разработка сценария проведения финала конкурса, формирование рабочих папок для членов жюри (резюме студентов, оценочные листы),

- подготовка итоговой информации о конкурсе и размещение ее на официальном сайте университета.

По итогам финальных испытаний жюри определяет победителя конкурса и победителей в номинациях «Отличный старт», «Профессиональная компетентность», «За преданность выбранной профессии», «Стремление к совершенству». Победитель конкурса и победители в номинациях награждаются дипломами и ценными подарками, предоставленными спонсорами-работодателями.

Конкурс «Лучший выпускник ТОГУ», как было отмечено выше, является одним из ключевых мероприятий в годовой циклограмме центра карьеры университета, так как позволяет выпускникам – будущим молодым специалистам - не только успешно продвигать себя на рынке труда, но и провести ревизию своих soft и hard skills. К таким компетенциям можно отнести:

- учебно-познавательную и информационную (умение учиться, применять полученные знания в работе);
- профессиональные (формируемые в рамках ФГОС);
- научно-исследовательскую, проектную;
- общественно-значимые, лидерские, ценностно-смысловые;
- общекультурные (эрудиция, способность к саморазвитию, самореализация, использование творческого потенциала).

За период с 2010 по 2021 год в конкурсе «Лучший выпускник Тихоокеанского государственного университета» приняли участие более 250 студентов, 132 прошли финальные испытания, стали победителями конкурса и вошли в «золотой» кадровый резерв региона. Несомненным преимуществом представленного формата проведения конкурса является и то, что он открывает возможности заявить о себе и стать лучшим «без ограничений». Так, в 2021 году возможность презентовать свои достижения членам профессионального жюри получил выпускник с инвалидностью по слуху, ставший победителем конкурса в номинации «За преданность выбранной профессии».

Центр профессионального развития и сопровождения карьеры, который является организатором конкурса, после выпуска поддерживает связь с участниками конкурса и отслеживает их карьерные треки. Истории успеха лучших выпускников университета являются хорошим примером для профориентации и профессионализации обучающихся университета и потенциальных абитуриентов.

Список литературы

1. Положение о ежегодном конкурсе «Лучший выпускник ТОГУ» [Электронный ресурс] – URL: <https://pnu.edu.ru/ru/recruitment/best/position/> (дата обращения: 10.12.2021).

ПРОЕКТНОЕ ОБУЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ В СИСТЕМЕ ПРОФИОРИЕНТАЦИИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Дьякова М.А., канд. социол. наук, Жарова Е.В.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

«Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск

Высшее образование давно перестало ограничиваться научной деятельностью и миссией передачи и развития профессиональных знаний и умений, а от выпускников рынок труда требует не только высокого уровня владения *hard skills*, но и достаточно развитых *soft skills*. Так называемые гибкие навыки позволяют молодому специалисту решать профессиональные и жизненные задачи и работать с людьми, без чего немислим современный успешный специалист. Разделить и классифицировать *hard* и *soft skills* можно с определенной долей условности, поскольку они неразрывно связаны между собой.

Формированию востребованных на рынке труда компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, сегодня способствует не только традиционное, но и инновационное обучение, к которому можно отнести и метод проектного обучения. Проектное обучение студентов – одно из значимых направлений деятельности выпускающих кафедр и высших школ университета в подготовке квалифицированных кадров. Работая над решением конкретной практико-ориентированной задачи, студенты приобретают профессионально-значимые компетенции и неоценимый опыт взаимодействия с практиками-экспертами в конкретной профессиональной области.

С точки зрения привлечения внимания выпускающих кафедр к решению общественно-значимых для конкретного региона задач, неоценима роль центров карьеры вузов в поиске проблемных зон, решение которых будет способствовать более тесному взаимодействию всех заинтересованных сторон в экосистеме кадрового партнерства «работодатель и регион – университет – студенты и выпускники».

Примером положительного опыта деятельности центра карьеры вуза в экосистеме кадрового партнерства можно считать успешную реализацию командного проекта «Социальное партнерство – основа безопасного труда», осуществленного центром профессионального развития и сопровождения карьеры Тихоокеанского государственного университета совместно с выпускающими кафедрами и студентами. Заказчиками и внешними экспертами проектной работы выступали органы исполнительной власти Хабаровского края, региональное объединение работодателей, краевое объединение профсоюзов и заинтересованные организации.

Для студентов направлений подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии («Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов»)), «Государственное и муниципальное управление» и специальностей «Правовое обеспечение национальной безопасности», «Экономическая безопасность» важно не только знать нормативно-правовые документы и уметь их применять, но и понимать свою социальную миссию, проявлять гражданскую и законотворческую инициативу. В этой связи особо ценным в представленном нами проекте является формирование и закрепление в нормативно-правовом документе интересов таких групп, как студенты и выпускники вузов и ссузов.

Взаимодействие студенческой молодежи в команде в процессе работы над разрабатываемым документом преследовало еще одну цель – установление деловых контактов с уже состоявшимися и имеющими вес в профессиональной среде будущими коллегами. Построение сети таких контактов, или нетворкинг, – ещё одна компетенция, развитию которой современные работодатели уделяют большое внимание.

«Социальное партнерство – основа безопасного труда» – это командный проект по разработке Трехстороннего соглашения между краевым объединением организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей и Правительством Хабаровского края.

Цель проекта: разработка Трехстороннего соглашения силами студенчества при наставничестве центра карьеры университета, профессорско-преподавательского состава с учетом интересов молодежи как социальной группы, чтобы привлечь внимание органов исполнительной власти края, работодателей и профсоюзов на проблемы трудоустройства молодых специалистов в крае, защиты их прав и гарантий на достойную заработную плату, комфортное рабочее место, возможности профессионального и карьерного роста.

Достижение цели проекта реализовывалось через решение следующих задач:

- 1) анализ соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, принятых ранее,

- 2) выявление проблем и выработка решения о необходимости создания нового проекта,

3) привлечение студентов, преподавателей, экспертов из Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края к созданию рабочей группы по созданию проекта,

4) защита созданных рабочей группой (по блокам) проектов, их доработка в соответствии с рекомендациями экспертов от Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края,

5) передача Соглашения на подписание Союзом Хабаровского краевого объединения организаций профсоюзов, региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края и внедрение его в период с 2020 по 2022 год.

В качестве основных форм работы по проекту использовались:

- круглый стол,
- анализ документов,
- обсуждение в группах, мозговой штурм,
- заседание рабочей группы,
- предварительная и публичная защита проекта.

Возможными форматами проектного обучения может быть очное или онлайн участие.

Основные направления командной работы студентов по реализации командного проекта по разработке Трехстороннего соглашения были выстроены по пяти значимым блокам социального партнерства в регионе «органы власти – профсоюзы – работодатели»:

1. Сфера экономики.
2. Развитие рынка труда и содействие занятости населения.
3. Обеспечение социального развития и социальной защиты населения.
4. Охрана труда и экологическая безопасность.
5. Подготовка кадров и сопровождение практического обучения студенческой молодежи.

Внимание экспертов также было обращено на необходимость выделения в Трехстороннем соглашении отдельного раздела, связанного с подготовкой кадров, сопровождением практического обучения студенческой молодежи и трудоустройством молодых специалистов на предприятиях и в организациях

края. В документ впервые был включен раздел «Молодежная политика», предусматривающий обязательства сторон по вопросам трудоустройства студентов и выпускников вузов и ссузов, их адаптации в трудовом коллективе, предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам.

Разработанные студентами и работниками Тихоокеанского государственного университета предложения получили положительную оценку экспертов рабочей группы и ввиду их высокой значимости и актуальности нашли свое отражение в новом правовом документе, действующем на территории Хабаровского края с 2020 по 2022 год. Торжественное подписание Трехстороннего соглашения между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», РОП «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2020-2022 годы состоялось на расширенном заседании Правительства Хабаровского края, в котором приняли участие представители центра профессионального развития и сопровождения карьеры ТОГУ, преподаватели и студенты университета.

Следующим этапом, ставшим логическим продолжением разработки Трехстороннего соглашения, стал междисциплинарный командный проект, выполненный по заявке работодателей Хабаровского края. Студенты института экономики и управления, юридического института, института социально-политических технологий и коммуникаций, факультета природопользования и экологии разработали комплекс мероприятий, утвержденный Союзом работодателей Хабаровского края для реализации бизнес-сообществом региона.

Для реализации проектов подобного рода в экосистеме кадрового партнерства «работодатель и регион – университет – студенты и выпускники» координатору следует:

1) выявить заинтересованных участников экосистемы кадрового партнёрства:

- внешних (региональные органы власти, общественные организации, бизнес-сообщества),

- внутренних (преподаватели, студенчество, подразделения университета: центр карьеры, первичная профсоюзная организация студентов университета и пр.),

2) провести круглый стол или иное мероприятие, на котором определить проблемные зоны в нормативно-правовых и иных документах, их несоответствие реалиям времени и новым вызовам, отсутствие представленности интересов одного из субъектов деятельности и пр.,

3) создать рабочую группу, включающую внутренних и внешних экспертов, которая готова реализовать проект,

4) обозначить этапы реализации проекта, которыми могут стать:

- встреча руководителей проектной деятельности студентов и экспертов от университета для обсуждения рабочих моментов и проблемных вопросов,

- распределение проблем на блоки (юридический, экономический, социальный) в соответствии с направлением подготовки и специальностями,

- аналитика, разработка предложений (индивидуально и в микрогруппах) по блокам,

- представление руководителями проектной деятельности студентов подготовленных предложений в разрабатываемый документ на электронном и бумажном носителях,

- предзащита проектов обучающихся с участием руководителей проектной деятельности студентов и экспертов университета,

- публичная защита проектов обучающихся с участием экспертов от региональных органов власти, общественных организаций, бизнес-сообщества; выработка экспертами рекомендаций по доработке,

- доработка проекта документа рабочей группой, в состав которой входят представители профсоюзов, общественных объединений работодателей края, представителей органов исполнительной власти региона, студенты и представители университета,

- церемония подписания документа с приглашением всех заинтересованных сторон.

В случае необходимости возможно продолжение командной работы по разработке и реализации дополнительных документов (планов, дорожных карт), необходимых для успешного решения значимых для региона задач.

Завершением проектной деятельности обучающихся должен стать рефлексивный этап, предполагающий подведение итогов, награждение, планирование аналогичных проектов с учётом накопленного опыта.

Итак, активная включенность студентов в решение реальных задач и выполнение практико-ориентированных проектов по заказу субъектов экосистемы кадрового партнёрства:

- развивает профессиональные компетенции молодых специалистов и способствует повышению их конкурентоспособности на рынке труда,

- решает задачи нетворкинга (создает связи в профессиональной и общественной среде региона) и развития гражданского общества,

- способствует профориентации, профессионализации студенческой молодежи, повышению конкурентоспособности выпускника на рынке труда и успешному трудоустройству молодого специалиста.

Список литературы

1. Дьякова М. А. Социальное партнерство в вопросах подготовки квалифицированных кадров, содействия трудоустройству и закрепления молодых специалистов на рынке труда (на примере Хабаровского края) / М.А. Дьякова, О.А. Чернова // Наука, инновации, общество в условиях цифровой экономики: монография / Под общ. ред. Г. Ю. Гуляева – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2021. – С. 77-86. [Электронный ресурс] – URL: <https://naukaip.ru/wp-content/uploads/2021/06/%D0%9C%D0%9E%D0%9D-158.pdf> (дата обращения: 10.12.2021).

2. Ягодка Н. Н. Гражданские инициативы как инструмент диалога между властью и гражданским обществом в России // Вестник РУДН, серия Политология, 2015, № 4 – С. 128-139. [Электронный ресурс] – URL: <file:///D:/Downloads/grazhdanskie-initsiativy-kak-instrument-dialoga-mezhdu-vlastyu-i-grazhdanskim-obschestvom-v-rossii.pdf> (дата обращения: 15.12.2021).

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ ПО РАЗВИТИЮ НАВЫКОВ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ: ОПЫТ ОРЕНБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кислова И.А.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет»

Сегодня большинство молодых специалистов, выходящих на рынок труда, неизбежно сталкиваются с множеством трудностей. С целью профориентации, адаптации и повышению конкурентоспособности обучающихся к рынку труда Центром занятости и карьеры Оренбургского государственного университета ведется комплексная работа. Для этого в ОГУ реализуется ряд проектов, входящих в образовательную программу развития навыков построения карьеры (рисунок 1).

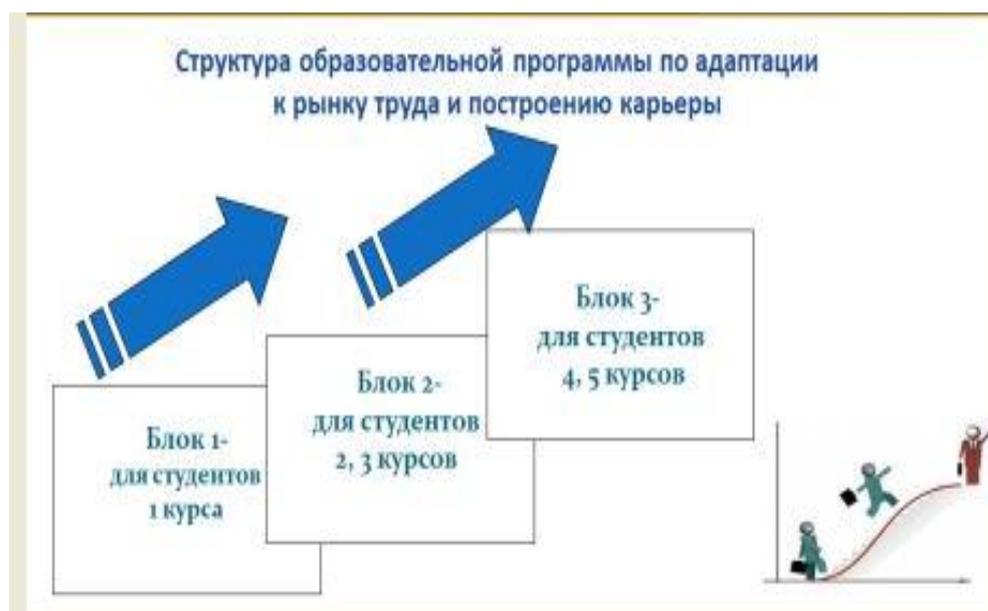


Рисунок 1 – Структура образовательной программы по адаптации к рынку труда и построению карьеры обучающихся ОГУ

Причем начинать строить свою профессиональную карьерную траекторию студентам нужно начинать уже с первого курса. Поэтому в начале учебного года для только что поступивших в университет студентов-первокурсников

сотрудниками Центра занятости и карьеры проводится цикл лекций «Траектория карьеры молодого специалиста: роль вуза, практики и технологии успешного трудоустройства».

На лекциях рассматриваются такие темы как: «Система содействия трудоустройству студентов и выпускников ОГУ (роль вуза)», «Практика обучающихся ОГУ», «Правила успешного трудоустройства».

Студентам представляется информация о формах сотрудничества университета и предприятий-работодателей, о традиционных мероприятиях, направленных на содействие трудоустройству студентов и выпускников ОГУ, о реализуемых программах и проектах. Также первокурсники узнают о видах и способах проведения практики, о проблемах, возникающих в процессе трудоустройства, о способах поиска работы. Полученная на лекциях студентами-первокурсниками информация мотивирует их к участию в мероприятиях университета.

Также Центр занятости и карьеры ОГУ проводит совместные мероприятия, способствующие развитию профессиональной карьеры будущих молодых специалистов. Для более старших студентов, обучающихся на втором и третьем курсах, проводятся различные лекции, мастер-классы, тренинги.

Специально для этой категории обучающихся в системе Moodle Центром занятости и карьеры ОГУ совместно с компанией HeadHunter разработан онлайн-курс «Поиск работы: от теории к практике». Курс состоит из пяти основных тем: способы поиска работы, правила составления успешного резюме, сопроводительное письмо работодателю, роль профиля соискателя в социальных сетях при трудоустройстве, собеседование как этап оценки соискателя (рисунок 2).

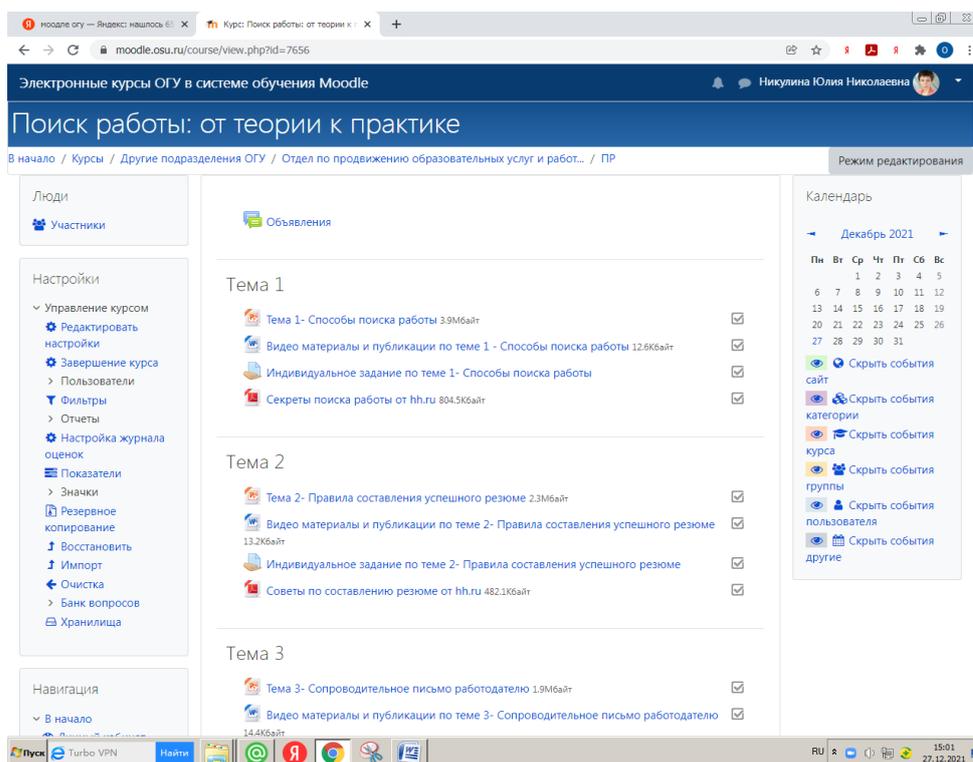


Рисунок 2- Основные темы онлайн-курса «Поиск работы: от теории к практике»

Информация по каждой теме включает презентации, видеоматериалы, ссылки на полезные статьи, а также предусмотрены индивидуальные творческие задания, направленные на отработку практических навыков в вопросах поиска работы[1].

Пройдя онлайн-курс «Поиск работы: от теории к практике», студенты не только овладели навыками поиска работы и искусством написания резюме, но и получили сертификаты по итогам успешного прохождения и выполнения всех заданий, а самые активные из них - призы от компании HeadHunter.

В рамках профильных дней карьеры, организуемых Центром занятости и карьеры Оренбургского государственного университета, в «Точке кипения ОГУ» для студентов проводятся мастер-классы от SuperJob «Советы для начала успешной карьеры». На мастер-классе студенты ознакомились со статистикой рынка труда в Оренбургской области, узнали о требованиях работодателей, предъявляемых к начинающим молодым специалистам, о стажировке как инструменте при построении карьеры, почему важно искать подработку по специальности, а также о типичных ошибках, которые могут привести к отказу работодателя при приеме на работу.

В рамках развития форм сотрудничества в Оренбургском государственном университете сотрудниками Министерством труда и занятости населения Оренбургской области проводится квест-практикум «Профессиональный стартап: 5 шагов успешного поиска работы», направленный на социальную и профессиональную адаптацию.

Обычно мероприятие проходит в рамках проведения карьерных мероприятий и встреч с работодателями.

Для участия в квест-практикуме студентов делят на группы и предлагают пройти подготовленный маршрут, состоящий из различных так называемых станций, где на каждой их ожидают с заданиями специалисты Центра занятости населения.

На первой станции специалисты Центра занятости населения Оренбургской области рассказывают студентам о технологиях поиска работы и предлагают им попробовать себя в роли соискателя. На других станциях сотрудники ЦЗН рассказывают о технологии подготовки резюме. Кроме того, у молодых людей есть возможность попробовать себя в роли работодателя. Также во время квест-практикума студентов знакомят с интерактивным порталом «Работа в России» и проводят тестирование на определение типа личности.

Традиционно в октябре в университете проводятся обучающие семинары-тренинги «Траектория успешной карьеры», организованные Центром занятости и карьеры ОГУ, в которых принимают участие порядка 500 старшекурсников всех факультетов и институтов Оренбургского государственного университета.

Программа семинаров-тренингов «Траектория успешной карьеры» ежегодно перерабатывается и дополняется. В нее входят следующие вопросы:

1. Атлас новых профессий: запросы будущего
2. Конкурсы, проекты, направленные на профессиональное развитие
3. Способы поиска работы
4. Резюме и собеседование: правила оформления и прохождения
5. Компетенции Hard skills и Soft skills
6. Юридические аспекты трудоустройства
7. Самозанятость, открытие собственного дела
8. Планирование профессиональной карьеры
9. Деловая игра «Перспективы построения карьерной траектории»

На семинарах-тренингах «Траектория успешной карьеры» студенты-старшекурсники получают знания о способах поиска работы, правилах и секретах оформления резюме, об успешном прохождении собеседования с работодателем, юридических аспектах трудоустройства, самозанятости и открытии собственного дела, а также об Атласе новых профессий. Кроме того, интересной и актуальной для студентов университета является информация о конкурсах и проектах, направленных на их профессиональное развитие [2]. К

их числу можно отнести проекты, реализуемые на платформе АНО «Россия - страна возможностей»: Международный инженерный чемпионат для молодежи CASE-IN, «Профстажировки 2.0», Всероссийская студенческая олимпиада «Я - профессионал», Всероссийский молодежный кубок по менеджменту «Управляй!», являющиеся образовательными проектами, реализуемыми в рамках федерального проекта «Социальные лифты для каждого» национального проекта «Образование».

В рамках обучения будущих выпускников технологиям трудоустройства уделяется большое внимание ключевым требованиям и компетенциям, которые формулируют предприятия-работодатели на сегодняшний день, среди которых требование к саморазвитию и навыкам проектной деятельности[3].

На семинарах слушатели узнают об актуальных проектах по набору студентов и выпускников и карьерных мероприятиях, направленных на повышение Softskills будущих молодых специалистов, в которых студенты Оренбургского государственного университета принимают активное участие.

В игровой форме студенты-старшекурсники соревнуются в составлении идеального резюме, используя компетенции Hardskills и Softskills, а также проводят разбор и анализ ошибок, возникающих в процессе его написания. Кроме того обучающиеся рассказывают о потенциальных местах трудоустройства и перечне востребованных компетенций, которые необходимы для построения успешной карьерной траектории [4].

Семинары-тренинги проводятся в трех различных форматах: онлайн-режиме при поддержке «Точки кипения ОГУ», офлайн и смешанном формате.

Дистанционные семинары-тренинги «Правила успешного трудоустройства» проходят в формате диалога, в режиме «вопрос - ответ». Студенты не только отвечают на вопросы модератора мероприятия, но и задают встречные вопросы, что позволяет раскрыть их осведомленность и заинтересованность в рассматриваемых темах.

Для того, чтобы после окончания вуза современный рынок труда получал грамотных, конкурентоспособных специалистов, необходимо еще на этапе обучения формировать у студентов активную жизненную позицию, ключевые компетенции профессионального самоопределения на рынке труда, навыки поиска работы, умение проведения переговоров с работодателями, желание планировать и развивать свою профессиональную карьеру.

Список литературы:

1 Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области: учебное пособие/ Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко; Оренбургский гос. ун-т.- Оренбург: ОГУ, 2014. – 117 с.

2 Технология трудоустройства и планирование профессиональной деятельности / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова, А.В. Кривоблоцкая, Л.А. Абрамова; Оренбургский гос. Ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2013. - 136 с.

3. Приоритеты развития модернизационной экономики / Ж. А. Ермакова, В. В. Боброва, Е. В. Шестакова [и др.]. – Москва: Издательство «Креативная экономика», 2017. – 462 с.

4. Никулина, Ю. Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60

МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В МОАУ «ЛИЦЕЙ № 1» Г. ОРЕНБУРГА (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)

**Кургузов В.А., канд. геогр.наук, Зайцева Е.А.
МОАУ «Лицей № 1» г. Оренбурга**

Правильный и вовремя сделанный выбор – это начало пути к успеху, к самореализации, к психологическому и материальному благополучию в будущем.

Главная (идеальная) цель профессионального самоопределения - постепенно сформировать у учащегося внутреннюю готовность самостоятельно и осознанно планировать, корректировать и реализовывать перспективы своего развития. Идеальной данная цель названа потому, что достичь ее удастся не всегда.

Проблемный анализ показывает сегодня:

- Не у всех есть понимание необходимости раннего выбора профессии;
- Неготовность учителей давать рекомендации о дальнейшем выборе профессии;
- Выпускники не всегда умеют выбирать предметы для поступления;
- Неготовность родителей оказывать помощь и поддержку в профессиональном самоопределении (нет тесного контакта между детьми и родителями);
- Учителя, ученики, родители не всегда владеют информацией о спектре профессий на рынке труда.

Современная экономическая и политическая обстановка заставляет предъявлять все более высокие требования к индивидуальным психофизиологическим особенностям человека.

Для решения выше названных проблем в МОАУ «Лицей № 1» г. Оренбурга была сформирована модель профессиональной ориентации школьников, которая включает в себя два главных компонента:

- профильное обучение;
- предпрофильная подготовка.

Два этих направления являются неотъемлемыми условиями подготовки выпускников к самостоятельному выбору дальнейшего места обучения или трудоустройства. Они реализуются через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися. В последние несколько лет сопровождение профессиональной ориентации школьников нашей образовательной организации вышло на качественно новый уровень.

Предпрофильная подготовка - система педагогической, психологической, информационной поддержки учащихся основной школы, включающая различные мероприятия (рисунок 1).



Рисунок 1 - Система предпрофильной и профильной подготовки в лицее

Основной этап предпрофильной подготовки реализуется в 9-х классах – на протяжении всего этапа обучения происходит оказание информационно-профориентационной поддержки в выборе дальнейшего профиля обучения.

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования на уровне среднего общего образования в лицее предусматривается профильное обучение, задача которого - создание в старших классах системы специализированной подготовки, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся с учетом реальных потребностей рынка труда.

Рассмотрим несколько блоков нашей модели.

- Первый блок модели - просветительская работа, которая проводится среди учащихся 5-9 классов, так и среди старшеклассников.

Педагогом-психологом проводится диагностика склонностей учащихся к изучению отдельных предметов и их профессиональных намерений. Ведётся целенаправленная работа с законными представителями обучающихся: информирование, анкетирование, проведение родительских собраний.

Происходит знакомство с миром профессий (классные часы, встречи с представителями СуЗов и ВУЗов, экскурсии) (рисунок 2).

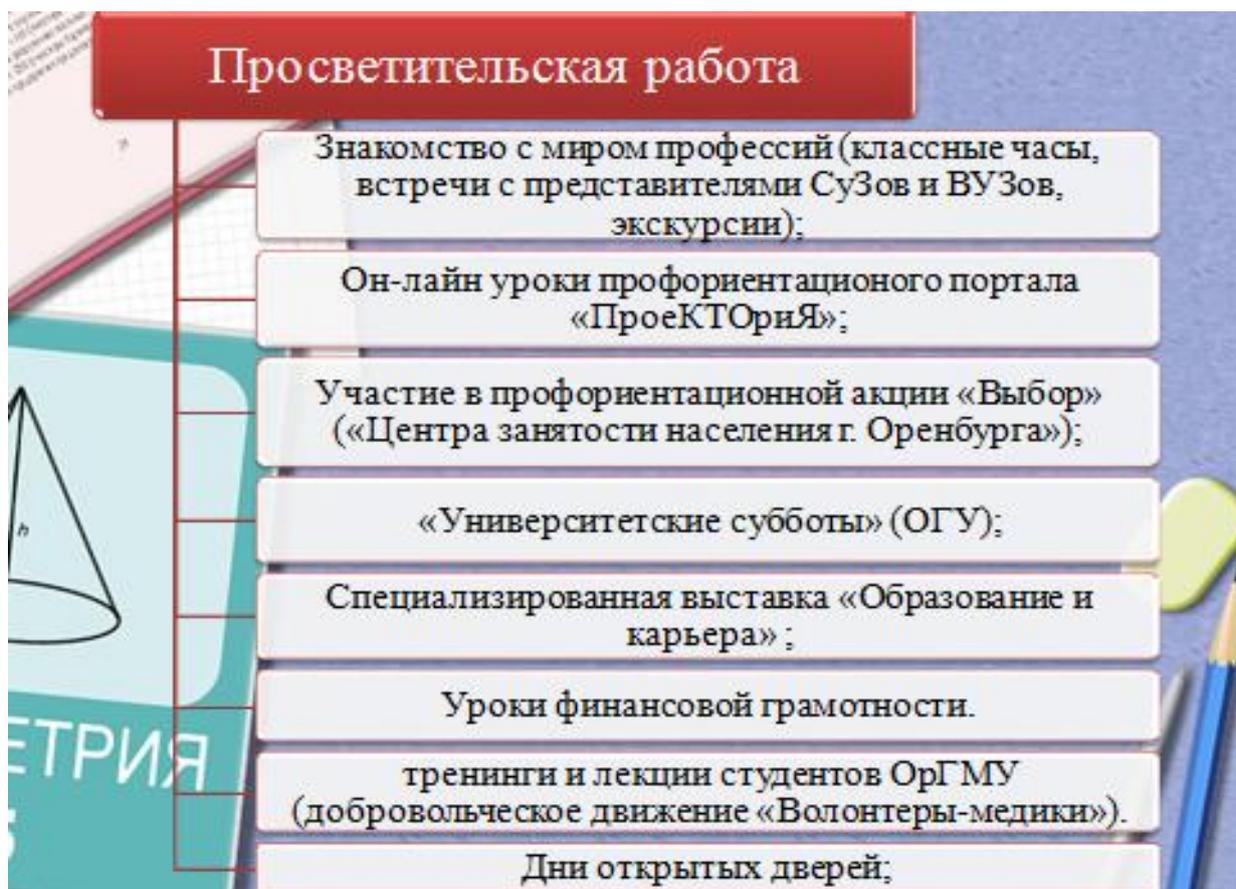


Рисунок 2 - Просветительская работа в лицее

В МОАУ «Лицей № 1» г. Оренбурга проводятся лекции ученых (с экономическим образованием), онлайн уроки финансовой грамотности (с применением ресурсов сети Интернет), а также онлайн уроки профориентационного портала «ПроеКТОриЯ». Кроме того, в течение учебного года организуются мероприятия с привлечением работников лицея и ВУЗов, выпускников школы. Обучающиеся лицея являются постоянными участниками специализированной выставки «Образование и карьера», Дней открытых дверей ВУЗов и СУЗов г. Оренбурга.

Выпускники образовательной организации на постоянной основе принимают участие в мероприятиях проводимых **в рамках сессии заочной школы «Юный медик»**: посещают музей истории Оренбургского государственного медицинского университета, участвуют в презентации факультетов, проходят компьютерное тестирование на профпригодность, принимают участие в работе обучающего симуляционного центра медицинского университета.

В МОАУ «Лицей № 1» ежегодно организуются тренинги и лекции, проводимые студентами медицинского университета (участники добровольческого движения «Волонтеры-медики»).

Второй блок нашей модели - профильной обучение:

- это совокупность профориентационных элективных курсов и дополнительных занятий. Одним из ярких примеров можно назвать элективный курс «Индивидуальный проект».

В 10-х и 11-х классах в рамках профильной подготовки и реализации ФГОС СОО осуществляется реализация элективного курса «Индивидуальный проект», позволяющего познакомить старшеклассников с теорией и практикой организации проектной деятельности в учебном процессе и сформировать познавательную самостоятельность.

Индивидуальный проект выполняется обучающимся в течение одного или двух лет в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом, и должен быть представлен в виде разработанного проекта: информационного, творческого, социального, прикладного, инновационного, конструкторского, инженерного.

В реализации элективного курса «Индивидуальный проект» в обязательном порядке принимают участие преподаватели вузов г. Оренбурга.

Темы проектов, которые курируют учителя утверждаются приказом директора в начале учебного года. При определении тематического поля проекта обучающиеся опираются на потребности человека в различных областях жизнедеятельности: лицей, дом, досуг, отдых, общественно полезная деятельность, производство и предпринимательство, общение. При этом основополагающим принципом является - самостоятельность выбора обучающегося.

Выбор тем в 80% соответствует профилю класса. В 10 «Технологическом» классе – проекты по физике и математике; в 10 «Естественнонаучном» – по биологии, химии и медицине; в 10 «Социально-экономическом» – экономика, право, литература, география.

Оценивание индивидуальных итоговых проектов происходит на основании параметров, заложенных в оценочный лист индивидуального проекта, где учтены основные критерии. Так например, один из критериев звучит так: «Идея проекта значима для учащегося с позиций профильной ориентации».

Третий компонент нашей модели – социальные практики:

- это мероприятия, которые проходят по итогам обучения в 10-м классе и в соответствии с основной образовательной программой, с целью формирования профессионального самоопределения старшеклассников. Программа практики напрямую зависит от профиля класса.

Социальная практика 10 **«Технологического»** класса проходила в стенах Оренбургского государственного университета на факультете прикладной биотехнологии и инженерии в рамках договора о сотрудничестве. Мероприятие включает проведение лекционных и практических занятий, мастер-классы различной тематики (например: «Эволюция взглядов на питание»; индивидуальный подбор суточного дневного рациона школьника; «Нанотехнологии и биотехнологии при производстве общественного питания»; «Молекулярная кухня», определение микроструктуры продуктов, «Производство продуктов питания растительного сырья»).

Обучающиеся 10 «Естественнонаучного» класса в рамках социальной практики посещают Центральную клинико-диагностическую лабораторию. Представители лаборатории показывают как проводятся сбор анализов и их исследование, на примере одного из пациентов. Кроме того, организуются экскурсии на Оренбургскую областную клиническую станцию переливания крови и химико-биологический факультет Оренбургского государственного университета. Старшеклассники знакомятся с профессиями, непосредственно связанными с химией и биологией, участвуют в проведении лабораторных работ на кафедрах факультета. Экскурсия в государственный заказник «Оренбургская Тарпания» показывает еще один спектр профессий, которые можно выбрать.

В 10 «Социально-экономическом» классе социальная практика проходит на базе Оренбургского государственного аграрного университета и Оренбургского государственного университета. Обучающиеся принимают участие в ежегодной конференции «Налоговая политика на современном этапе развития», пробуют себя в деловой игре по дисциплине «Экономика» и тренинге «Адаптация в коллективе». Обязательным условием социальной практики является посещение историко-этнографический музей университета, музей криминалистики юридического факультета.

В стенах юридического факультета школьники чувствуют себя настоящими следователями: изучают виртуальное место преступления, работают с программой фоторобот, моделируют и проводят судебный процесс.

В рамках договоров о сотрудничестве с ВУЗами Оренбургского региона, которые составлены на бессрочной основе проводится тьюторская подготовка к олимпиадам различного уровня и индивидуальное консультирование по проекторной деятельности в МОАУ «Лицей № 1» г. Оренбурга.

Профессиональная ориентация в МОАУ «Лицей № 1» г. Оренбурга не новое направление в воспитательной работе, а уже сформировавшаяся модель, направленная на формирование правильной профессиональной ориентации выпускников. Правильная профессиональная ориентация подростков на профессии заключается в решении двойственной задачи: с одной стороны, она должна отвечать запросам рынка труда, с другой – соответствовать способностям, наклонностям, навыкам и личным качествам самих молодых людей при выборе будущей профессии.

ПРОЕКТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПЕДАГОГА

Мушина Е.В., Тарасенко Е.Н.

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Оренбургский областной художественный колледж»,
ГАОУ «Губернаторский многопрофильный лицей-интернат для одаренных детей Оренбуржья», г. Оренбург**

Сегодня проекты вошли в жизнь современного человека, и прочно закрепились в различных ее сферах. Каждый человек старается организовывать свою жизнь как творческий проект: точно сформулировать цели и задачи, определить свои перспективы, уметь работать с информацией и постоянно ее дифференцировать [1].

Современному человеку необходимо спроектировать свою жизнь, определить план и качественно его реализовывать. Успешная личность – обязана уметь проектировать.

Внедрением проекта в образовательный процесс в России, занимался С.Т. Шацкий в далеких 1910-1920-х годах [2]. С 30-х по 70-е годы наблюдается застой в проектной деятельности, так как она находилась под запретом. Сегодня в современном образовании проектную деятельность продвигают: Н.В. Артемкина, И.П. Волков, Л.И. Ермакова, Т.Н. Куренева [3].

Проектное обучение является одной из инновационных технологий. Проектная деятельность, позволяет учащимся быстро и качественно освоить объемный материал, а также повышает критическое мышление учащегося. Все существующие стандарты образования подтверждают вышесказанное [1]. В связи с этим изменилась и роль педагога, теперь он является наставником, человеком направляющим или тем, кто сопровождает своего подопечного, как тьютор. Поэтому умение педагогом применять метод проектирования в работе можно рассматривать как высокий уровень мастерства и профессионализма [5].

В результате назрело противоречие между острой необходимостью в педагогах, которые способны вести проекты, и отсутствием подготовленных кадров.

Цель исследования: проверка готовности педагога к проектированию.

Вопросами проектной компетентности педагога занимались следующие ученые: Н.В. Матяш, Е. С. Полат. Они определяют проект как интегративный вид деятельности. По мнению Г.Б. Голуб, В.В. Сериков, И.С. Фишман [1] для успешного развития проектной деятельности требуется положительная мотивация. Необходимо добровольное участие в проекте, заинтересованность, все это придает высокую эмоциональную окраску образовательному процессу.

Проектная компетентность педагога – это выражение инновационного качества образовательной технологии, творческого стиля деятельности педагога. Проектную компетентность необходимо выражать как открытую и подвижную систему [5]. Проектная компетентность – это значимая характеристика личности педагога, она повышает профессиональный опыт, способствует высокому уровню развитию педагога[4].

Проектную компетентность педагога характеризуют следующие личностные качества: инициативность, ответственность, коммуникативность, толерантность, инновационность, умение анализировать или извлекать смысл из собранных фактов и отношений, умение критически осмысливать текущую деятельность [1, 6].

Предлагаем рассмотреть модель проектной компетентности, рисунок 1. Она включает в себя четыре взаимосвязанных компонента: когнитивный, мотивационный, деятельностный, оценочный. Когнитивный включает в себя знания о проектировании.

В мотивационный компонент входит отношение педагога к проекту. Деятельностный отражает опыт педагога в проектах. Оценочный компонент позволяет педагогу оценить свой уровень сформированности проектной компетентности.

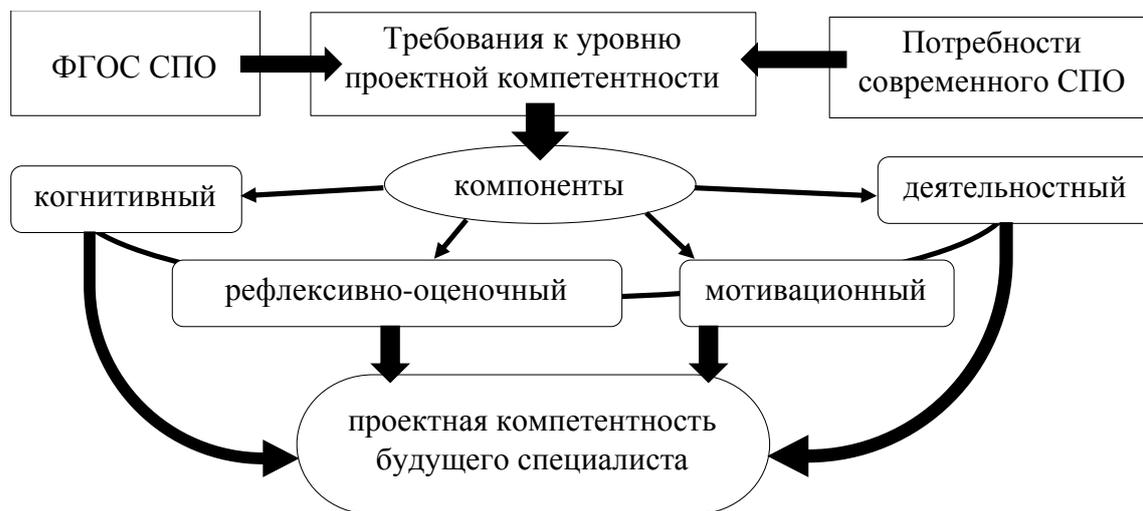


Рисунок 1 – Модель проектной компетентности.

Мы провели эксперимент среди преподавателей нашего колледжа, чтобы определить их уровень проектной компетентности. Участие в эксперименте

приняли 40 преподавателей лицея и колледжа. Чтобы расширить список исследуемых, мы пригласили наших выпускников, 60 человек, с целью оценить и их уровень проектной компетентности.

Для оценки готовности педагогов к проектированию, мы предложили каждому выполнить со студентами проекты.

Предлагаем выделить следующие уровни проектной компетентности: высокий, средний, низкий.

Было отмечено следующее, преподаватели, для формирования когнитивного компонента увеличили интенсивность учебного процесса и активизировали познавательную активность студентов. Для этого были использованы проблемный и исследовательский пути изложения материала.

В процессе преподавания психолого-педагогических дисциплин применялись активные методы обучения: кейсы, деловые игры, моделирование проблемной ситуации.

Для наглядности авторами исследования была разработана диагностическая карта. Отмечено следующее: у студентов повысился уровень проектной деятельности, что говорит о высоком уровне проектной компетентности и о профессионализме педагогов.

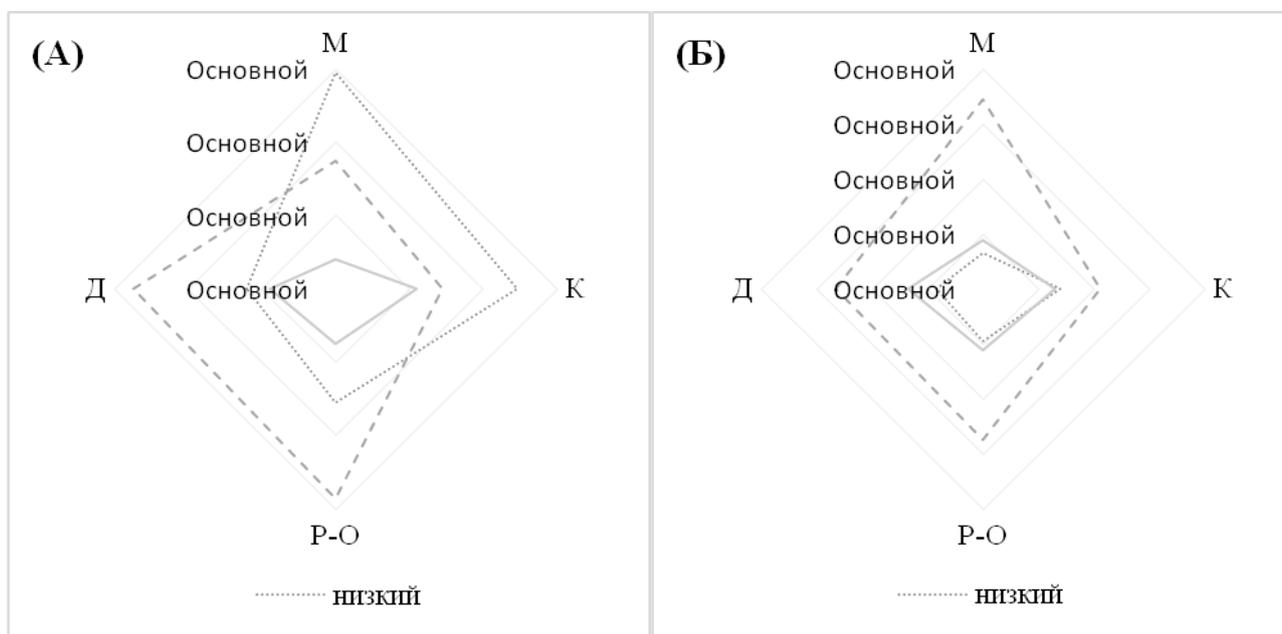


Рисунок 2 – Сравнительные данные сформированности педагогических компетенций в % (А) начало, (Б) конец эксперимента, где М (мотивационный), К (когнитивный), Р-О (рефлексивно-оценочный) и Д (деятельностный).

Из рисунка 2 (квадрат Б) видно, что произошли позитивные изменения во всех компонентах. Повысилось качество преподавания проекта педагогом.

По результатам проведенного исследования, следует сделать следующие выводы:

Проектная компетентность педагога выстраивается из четырех взаимосвязанных и взаимозависимых компонентов. Особенно важен проектировочный опыт проектной деятельности. Так как проектная компетентность педагога представляет собой интегративное профессионально-личностное качество, основанное на проектных знаниях, личностном опыте проектной деятельности и ценностных ориентациях учителя, развитие которого является выражением инновационного характера профессиональной компетентности педагога, обеспечивающей творческий стиль деятельности[5].

Отдельно хочется отметить, что очень эффективна и востребована данная деятельность оказалась при работе с выпускниками и старшеклассниками. Покидая стены образовательного учреждения, выпускники обладают умением проектировочной деятельности, что повышает их конкурентоспособность в будущем.

Список литературы

1. Куликова Т.А. Проектная компетентность будущих учителей как фактор профессионализма /Т.А. Куликова. – М.: Лира, 2019. – 34 с.
2. Лодатко, Е. А. Когнитивные метафоры и кластеризация в педагогическом моделировании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.relga.ru/Environ/WebObjects/tgu>
3. Новиков, А. М. Методология образования / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2006. – 486 с.
4. Новиков, А. М. Основания педагогики / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 2010. – 208 с.
5. Суходимцева, А. П. Развитие проектной компетентности педагогов в деятельности муниципальной методической службы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/razvitie-proektnoikompentnosti-pedagogov-v-deyatelnosti-munitsipalnoi-metodicheskoi-sluzh>.
6. Хуторской, А. В. Компетентность как дидактическое понятие : содержание, структура и модели конструирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.khutorskoy.ru/books/2008/>.

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И ПРЕДПРИЯТИЙ – РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Никулина Ю.Н., канд. экон. наук, доцент

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Оренбургский государственный университет»**

Вопросы занятости студентов и трудоустройства выпускников вузов в последнее время выходят на первый план. Позиция Минобрнауки РФ, обозначенная неоднократно на совещаниях, посвященных анализу ситуации на рынке труда и содействия занятости молодежи, заключается в том, что каждый вуз должен не только заниматься вопросами Приемной кампании и обеспечения образовательного процесса, но и отвечать за трудоустройство своих выпускников. Показатели трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования находят отражение в различных нормативных документах Минобрнауки РФ [1].

Во-первых, приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 03.04.2020 № 550 «Об утверждении Порядка проведения конкурса на распределение контрольных цифр приема по специальностям и направлениям подготовки и (или) укрупненным группам специальностей и направлений подготовки для обучения по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета» содержит такой критерий как «процент трудоустройства выпускников по данным мониторинга за три отчетных года», с учетом которого, в том числе принимается решение о распределении контрольных цифр приема.

Во-вторых, Федеральный проект «Развитие интеграционных процессов в сфере науки, высшего образования и индустрии» национального проекта «Наука и университеты», включает показатель - «доля трудоустроенных выпускников образовательных организаций высшего образования» в качестве одного из критериев эффективности работы вуза.

Минобрнауки РФ в рамках реализации Национальных проектов разработало и курирует в настоящее время следующие программы, направленные на содействие трудоустройству студентов и выпускников вузов:

- Программа «Содействие занятости выпускников на научно-исследовательские позиции в образовательные организации высшего образования и научные организации»;
- Программа по трудоустройству в рамках организации и проведения Приемных кампаний в летний период;
- Программа по содействию занятости студентов и выпускников на летний период 2021 г. совместно с Молодежной организацией «Российские Студенческие Отряды»;
- Программа по содействию занятости студентов в качестве наставников для обучающихся по образовательным программам основного общего

образования и программам среднего общего образования (совместно с образовательным фондом «Талант и Успех» в рамках общеобразовательной инициативы «Сириус. Лето: Начни свой проект»).

Практически все вузы принимают участие в реализации соответствующих программ, обеспечивая при этом занятость, как студентов, так и выпускников вузов.

Показатели, связанные с трудоустройством, учитываются в рейтингах вузов различного уровня. Так Рейтинговое агентство RAEX учитывает такой показатель как - уровень востребованности выпускников работодателями: качество карьеры выпускников, сотрудничество с работодателями. Международная информационная Группа «Интерфакс» рассматривает в числе критериев оценки - доля выпускников, нашедших работу по специальности в течение одного года после окончания обучения, количественные показатели заключенных соглашений вуза с заказчиками об организации производственной практики, целевой подготовке и трудоустройству выпускников. Актуальными являются и рейтинги Исследовательского центра Superjob: рейтинги технических, экономических вузов России по уровню заработной платы выпускников, занятых в IT-отрасли и в сфере экономики и финансов, а также рейтинг вузов России по уровню зарплат занятых в юридической сфере молодых специалистов [2].

Представленная информация о показателях по трудоустройству выпускников, рейтингах, отчетах, пристальное внимание Минобрнауки РФ к этим вопросам заставляет вузы искать новые подходы к построению эффективной работы внутри вуза по этому направлению. В связи с вышеизложенным, актуальным становится внедрение системного подхода к организации взаимодействия вуза и предприятий - работодателей как основных участников в процессах становления конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

В Оренбургском государственном университете (ОГУ) разработана концепция по взаимодействию с предприятиями- работодателями. Цель концепции – развитие системы эффективного взаимодействия университета с предприятиями-работодателями в сфере профориентационной, образовательной, научной деятельности, направленной на обеспечение высокого качества профессиональной подготовки выпускников, формирования компетенций, определяющих готовность выпускника к выполнению профессионально-должностных обязанностей, оперативному внесению изменений в спектр реализуемых образовательных программ в соответствии с запросами рынка труда и развитию системы содействия трудоустройству выпускников.

Система содействия трудоустройству выпускников и взаимодействия с предприятиями - работодателями включает совместную работу Центра занятости и карьеры, факультетов (институтов) ОГУ. На каждом факультете (институте) Оренбургского государственного университета создаются советы работодателей, в которые входят профильные предприятия. В совет

работодателей включаются, как правило, руководители организаций, которые готовы сформулировать необходимые для развития современного производства требования к подготовке молодых специалистов, включая перечень востребованных компетенций. Совет работодателей является и переговорной площадкой, и испытательным полигоном в отработке новых форм взаимодействия вуза и бизнеса и очередным шагом в сближении позиций бизнеса и образования [3].

В университете заключаются договоры о сотрудничестве с организациями и предприятиями Оренбургской области и других регионов России. Для систематизации данной работы функционирует программная система «Договоры и соглашения университета» (рисунок 1).

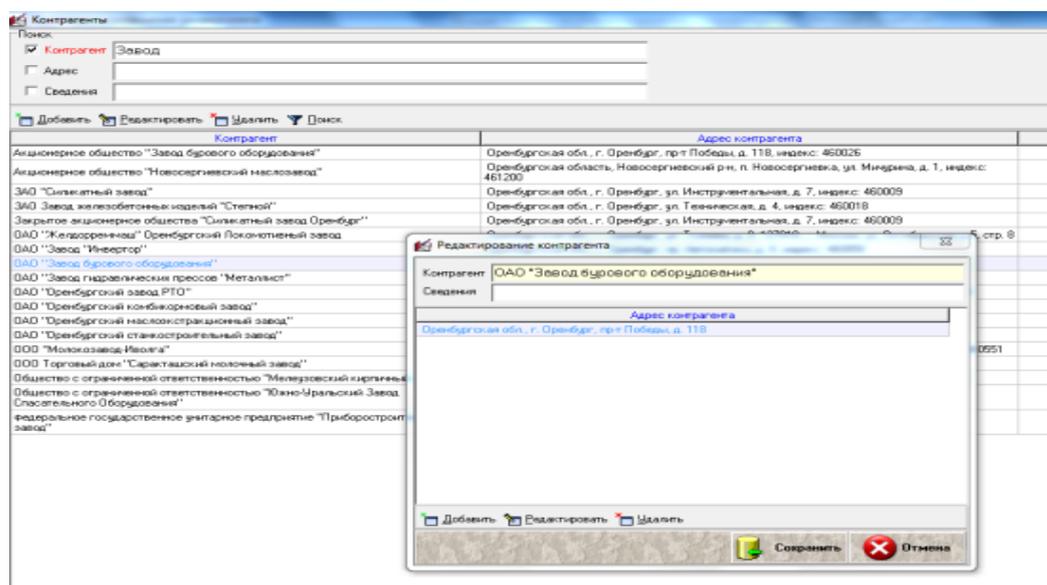


Рисунок 1- Интерфейс программной системы «Договоры и соглашения университета»

Важным дополнением к договору о сотрудничестве являются «дорожные карты» взаимодействия с работодателем. Основные направления «дорожной карты»:

- укрепление социального партнерства, взаимодействие с работодателями для содействия трудоустройству выпускников и повышения их конкурентоспособности на рынке труда;
- организация работы по сопровождению трудоустройства выпускников в образовательных организациях профессионального и высшего образования;
- развитие предпринимательских инициатив студентов и выпускников.

Ожидаемые результаты реализации «дорожной карты» взаимодействия вуза с работодателем представлены на рисунке 2.

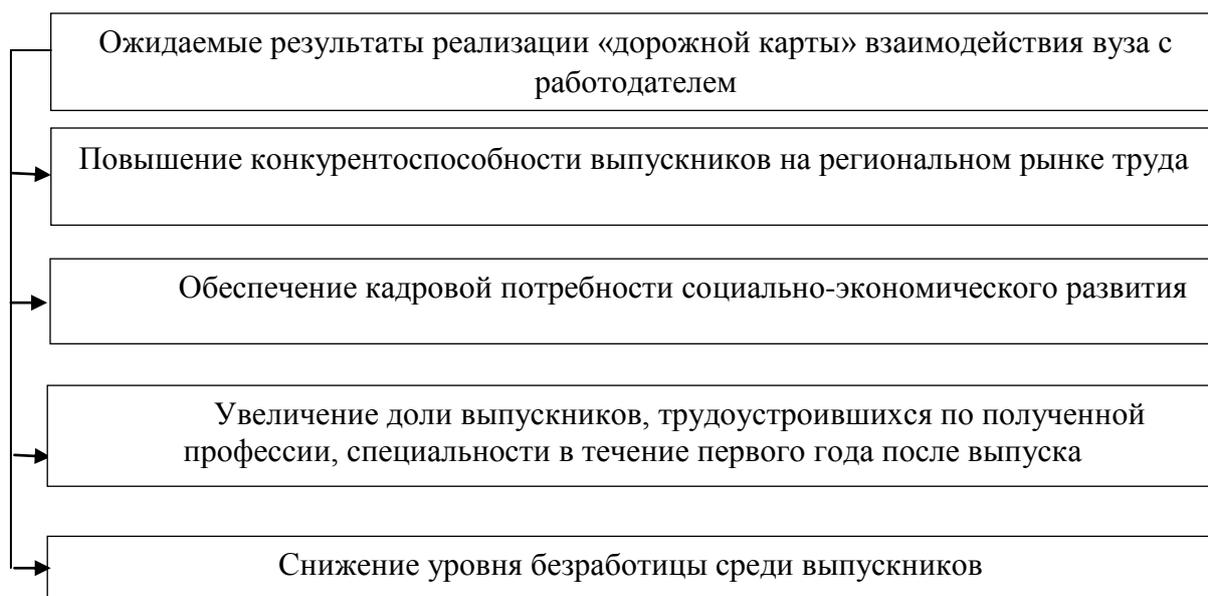


Рисунок 2 –Ожидаемые результаты реализации «дорожной карты» взаимодействия вуза с работодателем

Оренбургский государственный университет осуществляет связь с предприятиями на всех стадиях образовательного процесса: привлечение работодателей к формированию актуальных компетенций будущих специалистов, разработке образовательных программ; участие представителей – работодателей профильных организаций в учебном процессе реализации образовательных программ высшего образования; организация и проведение практики, стажировок на профильных предприятиях; участие в государственных экзаменационных комиссиях, совместных научных разработках; осуществление руководства курсовыми и дипломными работами, в том числе по заказу предприятий.

Каждый факультет (институт) ОГУ реализует свои специфические формы взаимодействия с профильными организациями. К примеру, электроэнергетический и архитектурно-строительный факультеты практикуют участие своих студентов в студенческих отрядах под патронажем партнеров вуза: студенческий строительный отряд «Зевс», студенческий отряд «ЭнергоСтарт» Оренбургского государственного университета. Как правило, по итогам работы в студенческих отрядах студенты попадают в кадровый резерв соответствующих профильных организаций [4].

На базе Института менеджмента ОГУ работает общественная образовательная акция «Школа лидерства» по привлечению работодателей к образовательному процессу. Как правило, в конце учебного года проводятся защиты проектов молодежных стартапов начинающих предпринимателей студентами Института менеджмента на платформе Союза «Торгово-

промышленная палата Оренбургской области». В перспективе намечена реализация данного проекта и для студентов других факультетов, в том числе реализующих технические направления подготовки.

В ОГУ успешно реализуется проект «Банковская школа ВТБ». Бесплатное обучение банковскому бизнесу проводится в рамках реализации договора о сотрудничестве между банком ВТБ и Оренбургским государственным университетом. Участники проекта - студенты старших курсов университета различных факультетов (институтов). Занятия проводят тренеры и эксперты банковского бизнеса в формате семинаров, интерактивных лекций, деловых игр, решения бизнес-кейсов, тренингов. По окончании каждый выпускник, успешно прошедший обучение получает именной сертификат, а также возможность начать свою карьеру в одном из крупнейших банков страны.

Совместно с факультетами (институтами) ключевую активную роль координатора взаимодействия вуза и предприятий – работодателей играет Центр занятости и карьеры ОГУ. В числе основных задач Центра следующие:

- содействие занятости и трудоустройству, развитию карьеры студентов и выпускников университета;
- сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей;
- организация мероприятий и координация проектов, направленных на профессиональное самоопределение студентов и повышение их конкурентоспособности;
- мониторинг трудоустройства и востребованности выпускников ОГУ на рынке труда.

Следует отметить, что фактически все вузы имеют в своей структуре центры карьеры, отделы по содействию трудоустройству выпускников. Но, как показывает практика, этого становится недостаточно. Деятельность по содействию трудоустройству выпускников и взаимодействию с предприятиями - работодателями – общая задача университета, должна быть интегрирована в структуру университета и вестись постоянно и на системной основе.

По результатам проведенного опроса Минобрнауки РФ об организации работы по трудоустройству выпускников, в котором приняло участие более 400 вузов о наличии центров карьеры именно на базе подразделений (факультетов/институтов/ кафедр):

- 6 % (24 вуза) имеют на факультетах свои отдельные службы, центры карьеры ;
- 54% (214 вузов) имеют на факультетах официально закрепленных, назначенных представителей, ответственных за трудоустройство;
- 40 % (161 вуз)- не проводят пока такую работу.

В большинстве вузов действуют локальные акты, которые регламентируют взаимодействие подразделений внутри университета- Башкирский государственный университет, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Южный федеральный университет и др.

МГУ им. М.В. Ломоносова имеет на каждом факультете соответствующий отдел. К примеру, на экономическом факультете МГУ им. М.В. Ломоносова функционирует отдел содействия трудоустройству и связям с выпускниками. В Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского на каждом факультете (институте) работает карьерный офис, который решает задачи повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда в будущем. В структурных подразделениях Южного федерального университета работают службы карьеры с соответствующими кураторами.

Учитывая положительный опыт организации такой работы в других вузах РФ, в Оренбургском государственном университете было разработано Положение об организации работы по содействию трудоустройству выпускников в ОГУ. Целью содействия трудоустройству выпускников университета является осуществление комплекса мероприятий, направленных на эффективное трудоустройство выпускников и их адаптацию к рынку труда.

На рисунке 3 представлена структура взаимодействия структурных подразделений ОГУ по вопросам трудоустройства выпускников и взаимодействия с работодателями.



Рисунок 3 - Структура взаимодействия структурных подразделений ОГУ по вопросам трудоустройства выпускников и взаимодействия с работодателями

Деятельность по содействию трудоустройству выпускников направлена на решение следующих задач:

- содействие в профессиональном самоопределении обучающихся и трудоустройстве выпускников, включая поиск и информирование о местах

прохождения практик, стажировок, вакансиях, проектах по набору молодых специалистов;

- реализация мер, способствующих повышению конкурентоспособности выпускников ОГУ, в том числе привлечение к участию в проектах, направленных на их профессиональное развитие;

- организация взаимодействия структурных подразделений ОГУ по вопросам трудоустройства.

Ключевой субъект по работе со студентами и выпускниками согласно Положения - ответственный на кафедре, который в том числе доводит до сведения обучающихся и выпускников информацию о проектах и программах по набору молодых специалистов, вакансиях, поступающих в ОГУ, размещает их в социальных сетях и иных источниках информации через преподавателей - кураторов групп и обучающихся - старост групп.

Основные функции в области выстраивания взаимоотношений с предприятиями- работодателями и координации проведения основных карьерных мероприятий - лежит на Центре занятости и карьеры.

Ответственное лицо за трудоустройство выпускников реализует следующие задачи:

- способствует профессионализации обучающихся, ведет индивидуальную работу, консультируют обучающихся и выпускников о запросах рынка труда, возможностях трудоустройства, вакансиях;

- обеспечивает обучающихся необходимой информацией о возможностях получения дополнительного, следующего уровня образования;

- создает базу данных о потенциальных работодателях, обновляет на странице факультета (института), выпускающей кафедры на сайте ОГУ информацию о партнерах-работодателях и местах трудоустройства выпускников, организует встречи с потенциальными работодателями;

- доводит до сведения обучающихся и выпускников информацию о проектах и программах по набору молодых специалистов, вакансиях, поступающих в ОГУ, размещает их в социальных сетях и иных источниках информации через преподавателей - кураторов групп и обучающихся - старост групп;

- осуществляет сбор прогностических данных по трудоустройству обучающихся выпускных курсов факультета (института), выпускающей кафедры в разрезе направлений подготовки и профилей, а также рисков их возможного нетрудоустройства;

- осуществляет обратную связь с выпускниками кафедры, организует встречи с членами Ассоциации выпускников факультета (института) из числа представителей-работодателей.

В заключении стоит отметить, что работа по содействию трудоустройству выпускников и взаимодействию с предприятиями - работодателями должна строиться на системном подходе. В качестве предложений ответственным лицам за трудоустройство выпускников ОГУ рекомендовано принимать активное участие в общеуниверситетских карьерных мероприятиях, привлекать

студентов для участия в проектах, конкурсах, направленных на профессиональное развитие, а также проводить собственные мероприятия факультета (института) по содействию трудоустройству студентов и выпускников с учетом указанных в Планах работы выпускающих кафедр; оперативно размещать информацию на страницах подразделений, социальных сетях и доводить до сведения обучающихся об актуальных карьерных мероприятиях, а также рассмотреть возможность организации и проведения круглого стола по теме «Партнерство вуза и работодателей: опыт, проблемы, перспективы (на факультете (институте)). Системный подход к организации взаимодействия вуза и организаций позволит повысить эффективность совместной работы в области подготовки конкурентоспособных специалистов.

Список литературы

1. Солодилова, Н. З. Институциональная конфигурация региональной деловой среды / Н. З. Солодилова, Р. И. Маликов, К. Е. Гришин // Экономическая политика. – 2017. – Т. 12. – № 3. – С. 134-149.
2. Баранов, В. В. Конкурентный ресурс студента в условиях регионального университета / В. В. Баранов, И. Д. Белоновская, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2013. – № 8-9. – С. 106-111.
3. Ольховая, Т. А. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития / Т. А. Ольховая, Н. А. Зинюхина, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – № 7. – С. 139-149.
4. Приоритеты развития модернизационной экономики / Ж. А. Ермакова, В. В. Боброва, Е. В. Шестакова [и др.]. – Москва : Издательство "Креативная экономика", 2017. – 462 с.

СОВРЕМЕННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ СТУДЕНТОВ – КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ

**Смолякова О. А., директор Молодёжной биржи труда
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Тверской государственный университет»**

В современной образовательной системе существует проблема, связанная с профессиональной ориентацией студентов. Как правило профориентация происходит с помощью тестирований по давно устаревшим методикам и не включает индивидуальных консультаций по выбору профессии и изучению рынка труда. Это не помогает молодым людям определиться с выбором профессиональной сферы, образовательной траектории, и они оказываются в ситуации, когда не знают своих карьерных перспектив, какая работа им подходит. Что уж говорить, что некоторые студенты даже не понимают особенности специальности, на которой они учатся, и не могут назвать профессии и компании, где смогут работать. Осложняется все тем, что сейчас сегодняшние школьники и студенты относятся к поколению Z (1995–2012 год рождения [1]), которое отличает желание работать на интересной и любимой работе, быть частью компании, которая несет важные смыслы и позволяет самореализоваться[3]. Поэтому банальное тестирование не может помочь им в самоопределении – здесь нужен более глубокий и комплексный подход. В этой статье мы рассмотрим плюсы и минусы устаревшего способа для профессиональной ориентации - тестирования, а потом приведу пример комплексного подхода к профориентации студентов.

Профессиональная ориентация многих университетов построена по устаревшей модели – а именно, на использовании тестов. Этот метод удобен, доступен, но не помогает определиться с будущей профессией, так как сфера профессиональной ориентации намного глубже и требует учитывать разные стороны человеческой личности и соотносить их с запросами рынка труда. Но у нее есть свои плюсы:

- Быстрые результаты теста;
- Доступность, т.к. многие тесты находятся в открытых источниках;
- Небольшие временные затраты со стороны сотрудников университета.

Минусы профориентационного тестирования:

- Результаты обобщенные и не охватывают все склонности и интересы;
- Большинство тестов разрабатывались 20-30 лет назад и не учитывают современные тенденции и профессии;
- Результаты теста зависят от настроения и актуальных событий в жизни респондента.

Исходя из плюсов и минусов можно сказать, что тесты лучше использовать только для первичной диагностики студентов и в комплексе с

другими методами профессиональной ориентации. Использование же только тестов вряд ли даст нужный эффект и реальную пользу для учащихся.

Какие же критерии тогда включает в себя полноценное профессиональное самоопределение:

1. Понимание своих личностных профессиональных особенностей, своей метастратегии, своих ценностей, критериев идеальной работы, мотивации;
2. Понимание мира профессий, какие профессии есть на современном рынке и оценка возможностей для самореализации в них;
3. Понимание рынка труда, бизнеса; умение построить карьерный план и корректировать его.

Недостаточно просто знать несколько профессий, которые подойдут, нужно знать, какие есть профессиональные сферы, какие задачи решают те или иные специалисты, какие работодатели есть на рынке труда, какие условия они предлагают и подойдет ли это конкретному человеку. Это поможет избежать разочарования от первой работы у студентов, правильно оценить и проанализировать свой опыт, и отталкиваться от этого анализа в дальнейшем карьерном развитии. Так, например, 93% представителей поколения Z утверждают, что отношение компании к обществу влияет на их решение в ней работать [1], а значит, важно уметь формулировать свои ценности, чтобы найти подходящего работодателя.

В своей работе Центр карьеры Тверского государственного университета реализует комплексный подход к реализации профессионального определения студентов. Рассмотрим подробнее, каким образом Центром реализуется каждый из описанных выше пунктов.

Шаг 1. «Изучение себя»

Для того, чтобы помочь студентам сформулировать их особенности, карьерные желания и ценности, определить мотивацию, мы даем специальные задания в рамках факультативных дисциплин. Например, курс «Управление карьерой» содержит большое количество профориентационных заданий, вот несколько примеров:

Упражнение «Семь жизней», цель которого помочь сформулировать основные виды желаемой деятельности [2];

Упражнение «Детектив», цель которого проанализировать и сформулировать основные интересы, перевести их в смыслы и подумать, в каких профессиональных областях их можно реализовать;

Эссе «Моя идеальная работа» с использованием специального шаблона, чтобы направить мысли к определенному результату – формированию образа идеальной работы.

Шаг 2. «Изучение мира профессий»

Для реализации этого шага наш Центр реализует 3 активности – проведение в студенческих группах профориентационного мероприятия «Тест-драйв профессии», создание «Карты профессий» для специальностей,

представленных в университете и написание постов для соцсетей «Название специальности. Кем работать?»».

«Тест-драйв профессии» (См. рис. 1). Это мероприятие, на котором представитель определенной профессии рассказывает о своей работе: как он пришел в профессию, почему ее выбрал, за что ее любит, как строится рабочий день и что нужно для карьерного развития. Студенты задают свои вопросы. Цель мероприятия – создать у участников представление о конкретной профессии и понять, подходит она им или нет, есть ли у них желание реализоваться в этой области. Плюс эксперт рассказывает о компании, в которой работает, что помогает реализовать на этом мероприятии и третий шаг комплексного подхода профессиональной ориентации, о котором речь пойдет ниже.



Рисунок 1 - Профорientационное мероприятие "Тест-драйв профессии"

На этом мероприятии каждый студент получает ссылку на «Карту профессий» по своей специальности (См. рис. 2), в которую мы включаем список возможных профессий с гиперссылкой на их описание, списком работодателей Тверской области, где они смогут работать, и полезными советами по поиску работы.

Шаг 3. «Изучение рынка труда»

На этом этапе студенты знакомятся с компаниями Тверского и других регионов, что помогает им сориентироваться, какие есть работодатели, какие у них особенности и соотнести их со своими карьерными интересами. Наш Центр карьеры создает информационную среду, в которой студенты регулярно

получают эту информацию. Например, публикация вакансий в социальных сетях с названием компаний; проведение прямых эфиров с работодателями в Инстаграм; проведение мастер-классов от представителей компаний; организация презентаций работодателей в учебных группах; размещение новостей и карьерных событий от работодателей на сайте и в социальных сетях.

Такой комплексный подход помогает нам создать в университете среду, способствующую профессиональной ориентации студентов. Перед каждым мероприятием мы обозначаем профорientационные цели и задачи, чтобы сфокусировать внимание учащихся на их карьерных интересах. Также, мероприятия проходят в живом и интересном формате,



Рисунок 2 - Карта профессий "Биология"

затрагивают важные проблемы самоопределения, которые волнуют большинство студентов и несут практическую пользу: студент начинает лучше понимать себя, формулирует свои профессиональные приоритеты, ориентируется в мире профессий и на рынке труда. Все это способствует вовлеченности студентов в события Центра карьеры и заставляет задуматься о своих карьерных планах уже на начальных курсах обучения.

Список литературы

1. Андаран, В. А. Молодежь. Поколение Z. Продолжение/В. А. Андаран//Проект b-17 – 2019. - URL:<https://www.b17.ru/article/146153/>. - дата публикации 2 июля 2019.
2. Стиллман, Д. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 272 с.
3. Шер, Б. Мечтать не вредно. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 252 с.

ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Струзберг Г.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Оренбургский государственный университет»

Вопросы информационного сопровождения деятельности Центров карьеры образовательных организаций выступают в формате комплексной задачи: от обеспечения сбора, обработки и хранения информации, возникающей на всех этапах процесса трудоустройства, до аналитической деятельности и создания условий для удовлетворения информационных потребностей как обучающихся, так и работодателей на основе формирования и использования информационных ресурсов.

В Оренбургском государственном университете эффективно функционирует корпоративная автоматизированная информационная система «Информационно-аналитическая система Оренбургского государственного университета - ИАС ОГУ», которая является собственной разработкой университета и состоит из 17 функциональных подсистем, каждая из которых включает ряд программных систем (рисунок 1)[1].

The image shows a screenshot of the website for the Information and Analytical System of Orenburg State University (IAS OGU). The header includes the logo 'ИАС ОГУ' and the full name of the system. Below the header is a navigation menu with tabs: 'О ПРОЕКТЕ', 'ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДСИСТЕМЫ', 'ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ПОДСИСТЕМЫ', 'ПЕРСОНАЛ', 'ПУБЛИКАЦИИ', and 'ОБЩЕДОСТУПНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ИАС ОГУ'. The 'О ПРОЕКТЕ' tab is selected, displaying the following text:

В Оренбургском государственном университете разработана, внедрена и функционально развивается информационно-аналитическая система (ИАС ОГУ), относящаяся к классу интегрированных автоматизированных информационных систем управления высшим учебным заведением.

Цели проекта ИАС ОГУ:

- создание и внедрение новых форм и методов управления высшим учебным заведением на основе современных информационных технологий;
- создание и ведение единой интегрированной базы данных поддержки различных видов деятельности университета;
- кардинальное сокращение времени, необходимого на прохождение информации, требующейся для принятия решений на различных уровнях управления университетом;
- автоматизация и повышение эффективности работы сотрудников подразделений университета;
- обеспечение информационных потребностей пользователей системы;
- формирование представления о высшем учебном заведении в регионе и всем мировом пространстве на основе использования интегрированной базы данных и интернет-технологий.

Рисунок 1 – Информация об ИАС ОГУ

Функциональные подсистемы ИАС ОГУ включают инструменты, связанные с карьерным продвижением студентов и выпускников и обеспечивают информационное сопровождение деятельности Центра занятости и карьеры ОГУ:

- функциональная подсистема «Ресурсы электронной информационной образовательной среды университета»;
- функциональная подсистема «Профессиональное самоопределение – трудоустройство».

Функциональная подсистема «Ресурсы электронной информационной образовательной среды университета» обеспечивает представление на сайте университета результатов обработки данных и формирование электронного

портфолио обучающегося. Через личные кабинеты авторизованным пользователям обеспечена возможность просматривать результаты освоения образовательной программы и уровень формирования компетенций.

В функциональной подсистеме «Ресурсы электронной информационной образовательной среды университета» реализована информационно-поисковая система «Биржа труда» с базами данных вакансий и резюме с возможностью поиска по различным критериям (рисунок 2).

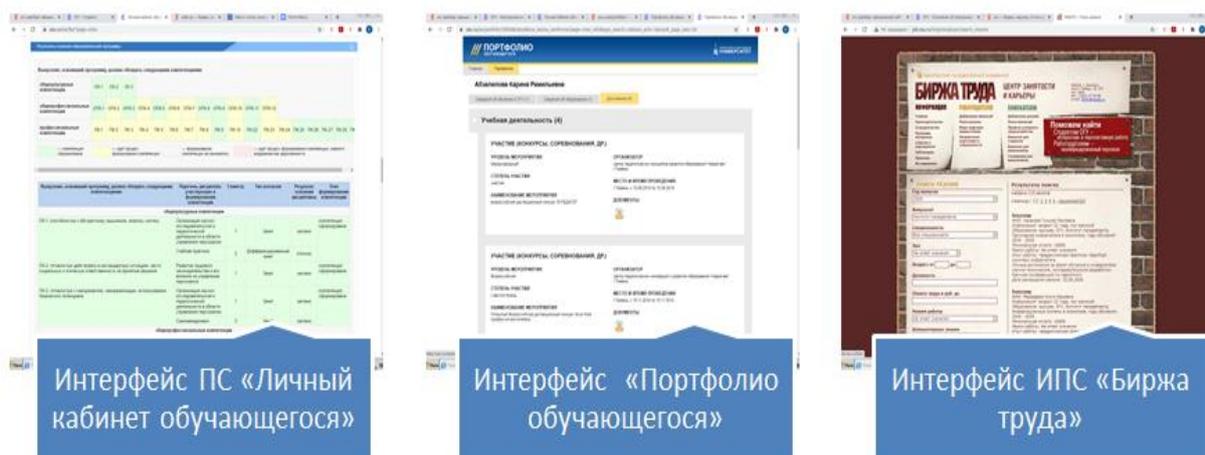


Рисунок 2 – Интерфейс программных систем функциональной подсистема «Ресурсы электронной информационной образовательной среды университета»

Возможности ИПС «Биржа труда»:

- работодатель может: через сеть Интернет опубликовать сведения о вакансиях; осуществить по заданному набору критериев поиск резюме соискателей;
- соискатель может: через сеть Интернет опубликовать свое резюме; по заданному набору критериев осуществлять поиск вакансий, должностей, информация о которых предоставлена работодателями[2].

ИПС «Биржа труда» взаимодействует с сайтом трудоустройства (<http://job.osu.ru>) и программными системами в области трудоустройства студентов и выпускников, входящими в функциональную подсистему «Профессиональное самоопределение – трудоустройство»: «Выпускник ОГУ» и «Менеджер трудоустройства». Целью создания данной подсистемы является автоматизация процессов мониторинга становления конкурентоспособного специалиста.

Программная система «Выпускник ОГУ» предназначена для оперативного сбора, обработки и получения полной и достоверной информации о выпускниках ОГУ всех специальностей и направлений подготовки очной формы обучения, местах их возможного трудоустройства. По результатам ежегодного анкетирования выпускников в программной системе «Выпускник ОГУ» формируется банк резюме выпускников университета[2].

Программная система «Менеджер трудоустройства» предоставляет возможность автоматизации ведения учета данных о предприятиях-работодателях, предоставляемых вакансиях и размещения их на сайте университета (рисунок 3).

ПС «Выпускник ОГУ»	ПС «Менеджер трудоустройства»
<input type="checkbox"/> формирование вопросов и различных типов ответов анкет, заполнение анкеты выпускником	<input type="checkbox"/> введение справочных данных (перечень предприятий, список должностей, требования к соискателю)
<input type="checkbox"/> поиск по заданным критериям и просмотр анкет с ответами студентов	<input type="checkbox"/> работа с перечнем вакансий
<input type="checkbox"/> поиск и корректировка сохраненных анкет	<input type="checkbox"/> формирование направлений для заданной вакансии формирование резюме для кандидата
<input type="checkbox"/> формирование выходных форм отчетов и документов	<input type="checkbox"/> формирование объявлений о работе формирование отчетных форм

Рисунок 3 – Задачи программных систем функциональной подсистемы «Профессиональное самоопределение – трудоустройство»

С целью создания единого информационного пространства в рамках реализации задач по трудоустройству выпускников и повышению их конкурентоспособности в Оренбургском государственном университете функционирует сайт Центра занятости и карьеры (job.osu.ru), группы и страницы «Центра занятости и карьеры», факультетов (институтов) и кафедр в социальной сети «ВКонтакте» (рисунок 4).

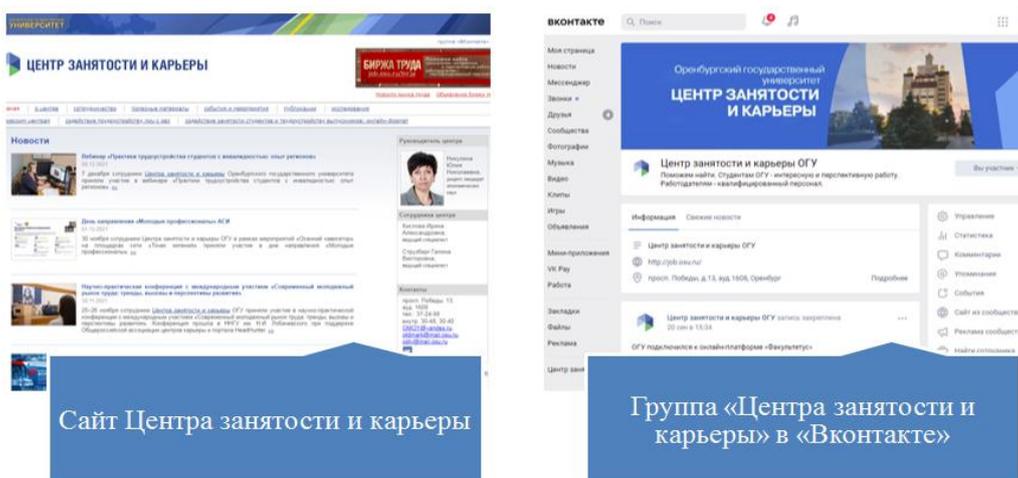


Рисунок 4 – Ресурсы единого информационного пространства Оренбургского государственного университета в рамках реализации задач по трудоустройству выпускников и повышению их конкурентоспособности

Кроме того на сайте ОГУ функционирует раздел «Выпускнику», включающий новости рынка труда, формы повышения квалификации, проекты

по набору молодых специалистов. На этих ресурсах размещается информация о планируемых мероприятиях, о вакансиях, о проектах и конкурсах для студентов и выпускников от предприятий в рамках временной и постоянной занятости

На сайте Центр занятости и карьеры Оренбургского государственного университета (<http://job.osu.ru>) размещены материалы о центре и направлениях его работы. Сайт содержит 10 основных разделов: «Сотрудничество», «Полезные материалы», «События и мероприятия», «Публикации», «Исследования», «Вузовским центрам», «Содействие занятости студентов и трудоустройству выпускников: онлайн-формат» и др.

Информация, размещенная на сайте, полезна для абитуриентов, студентов, выпускников университета и других учебных заведений Оренбургской области и других регионов, предприятий-работодателей, сотрудников других центров (рисунок 5).

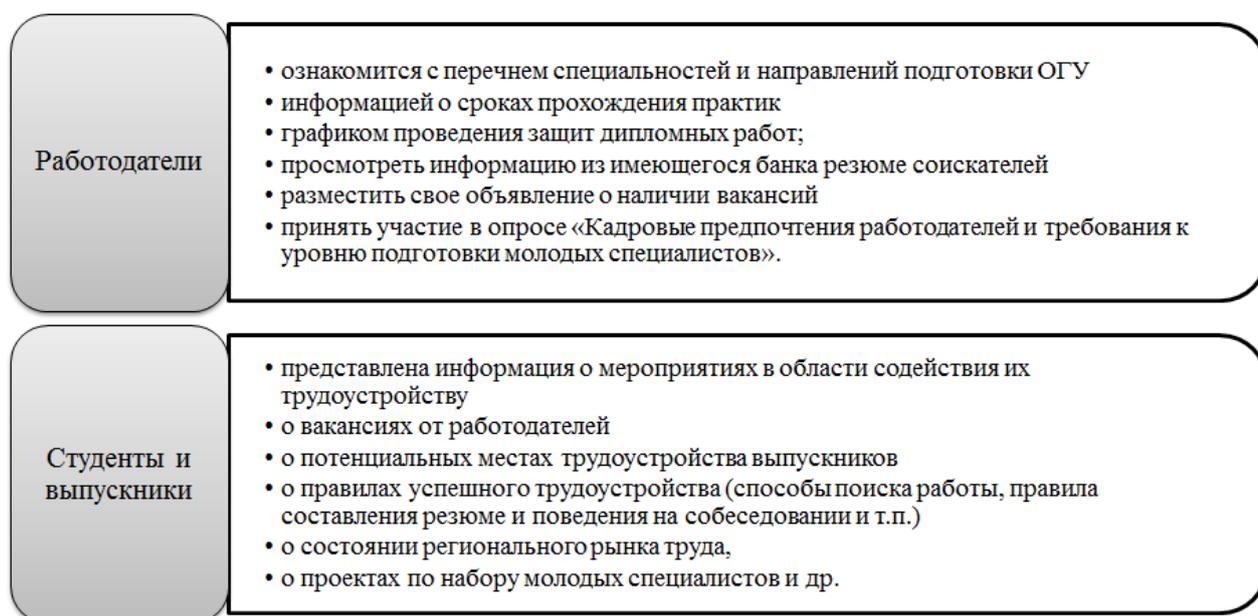


Рисунок 5 – Информация, представленная на сайте Центра занятости и карьеры ОГУ

Существует специальный раздел на сайте ЦЗиК– «Содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья», включающий следующие разделы: «Законодательство, регулирующее трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Положение об организации образовательного процесса для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ОГУ», «Территориальные органы федеральных служб по труду и занятости», «Общественные организации, отстаивающие права лиц с ОВЗ», «Полезная информация для лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Инклюзивное образование».

В разделе «Полезные материалы» для студентов и выпускников представлена информация о мероприятиях, о спросе и предложении на рынке труда, база данных вакансий, полезные материалы.

В разделах «Сотрудничество» работодатели могут ознакомиться с перечнем направлений подготовки, графиком проведения защит дипломных работ; просмотреть резюме соискателей; разместить свои вакансии и заявки на практику. Разделы «События и мероприятия», «Вузовским центрам» предназначены как сотрудникам других центров, так и студентам, и работодателям.

Открытая группа «Центр занятости и карьеры ОГУ» в социальной сети «ВКонтакте» (<http://vk.com/club71036425>) функционирует с 6 мая 2014 г. В группе выкладывается вся информация о планируемых и итоги проведенных мероприятий, о вакансиях, о проектах и конкурсах для студентов и выпускников, инициируемых предприятиями в рамках временной и постоянной занятости, фотоотчеты и видеоматериалы. Растет количество посетителей и отзывов. Студенты задают интересующие их вопросы, а сотрудники центра проводят on-line консультации в подразделе «Обсуждения»[4,5].

Таким образом, одним из векторов развития Центров карьеры в вузах – это клиентоцентричность, когда во главе угла стоят потребности студента и работодателя, и вопросы информационного сопровождения здесь играют главную роль. Нарботанный опыт позволяет Оренбургскому государственному университету эффективно работать в поле информационного сопровождения деятельности Центров карьеры образовательных организаций, как в настоящее время, так и в перспективе.

Список литературы

1 Положение об информационно-аналитической системе ОГУ // Официальный сайт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» – Режим доступа: <http://www.osu.ru/doc/1774> (дата обращения: 27.12.2021).

2 Автоматизация процесса мониторинга становления конкурентоспособного специалиста // Сайт Центра занятости и карьеры ОГУ – Режим доступа: <http://job.osu.ru/region/experience/autoprog> (дата обращения: 29.12.2021).

3 Зинюхина, Н. А. Информационные технологии в системе становления конкурентоспособного специалиста в условиях цифровой образовательной среды / Зинюхина Н. А., Никулина Ю. Н. // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры : материалы Всерос. науч.-метод. конф. (с междунар. участием) - Оренбург : ОГУ, 2019. - С. 5256-5260.

4 Открытая группа «Центр занятости и карьеры ОГУ» в социальной сети «ВКонтакте» – Режим доступа: <https://vk.com/club71036425> (дата обращения: 25.12.2021).

5 Никулина, Ю. Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2015. – Т. 2. – № 1. – С. 51-60.

РОЛЬ РЕГИОНАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ БашГУ В КОЛЛАБОРАЦИИ ЦЕНТРОВ КАРЬЕРЫ И РЕШЕНИИ ВОПРОСОВ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ Р. БАШКОРТОСТАН

Хусаинов А. С.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Башкирский государственный университет»,
г. Уфа**

Эффективное взаимодействие образовательных учреждений высшего образования с работодателями является важнейшим фактором обеспечения отраслей экономики и социальной сферы региона высококвалифицированными кадрами. Важное место в этом процессе занимает Региональный центр содействия трудоустройству выпускников, который стал новым агентом рынка труда в системе занятости населения[1].

После присвоения статуса регионального центра в 2006 г. (на основании письма заместителя министра образования и науки РФ от 28.03.06 г. № АС-312/06) именно РЦСТВ и созданный в 2008 г. Координационный совет центров содействия трудоустройству выпускников вузов Республики Башкортостан выполнял функции сетевого интегратора в региональной системе содействия трудоустройству выпускников учреждений высшего образования и обеспечивал ее организационное и методологическое обеспечение, взаимодействие с работодателями, а также установление межрегиональных связей, создание условий для обмена опытом работы и повышения квалификации работников центров содействия трудоустройству выпускников.

На сегодняшний день региональная система взаимодействия вузовских центров содействия трудоустройству выпускников с работодателями в сфере взаимных интересов полностью сформирована и центры, наряду со своими, активно проводят совместные карьерные мероприятия.

Основными направлениями работы центров содействия трудоустройству выпускников является информационная, образовательная, исследовательская и организационная деятельность.

Ежегодно на базе вузов региона и БашГУ проводятся масса различных карьерных мероприятий, ориентированных на установление связи между вузами и работодателями, представителями бизнес-сообщества и направленных на интеграционные процессы: совместные конференции, семинары, ярмарки вакансий, дни карьеры, мастер-классы др. Спрос на участие и масштаб мероприятий стабильно растет, а соответственно увеличивается и их результативность: расширяется география партнеров вузов, улучшается качество трудоустройства выпускников, повышается степень их адаптированности к условиям рынка труда.

Из наиболее крупных мероприятий проводимых совместно с центрами карьеры вузов региона (БашГУ, УГНТУ, БГПУ, БГАУ, УГАТУ) следует

отметить проведение Межвузовского кадрового форумав Уфимском выставочном комплексе «ВДНХ-ЭКСПО». Целями мероприятия являются: содействие в установлении контактов между студентами и работодателями, подбор студентов для прохождения практики, стажировок, набор сотрудников на открытые вакансии, развитие социального партнерства между вузами и бизнес-сообществом Республики Башкортостан и Российской Федерации. В рамках мероприятия проходят ярмарка вакансий рабочих мест, мастер-классы от рекрутинговых порталов и кадровых служб, предприятий. Ежегодно участниками форума становятся более 100 организаций, которые представляют различные сферы экономики и более 3-х тысяч студентов и выпускников вузов и ссузов.

Подготовка студентов к выходу на рынок труда начинается уже с 1 курса. Так, в рамках «Профориентационного часа» проводятся тематические встречи с работодателями для всех студентов-первокурсников. В образовательные программы вводятся практико-ориентированные дисциплины или модули, которые формируют проектные компетенции, а также проводится работа через Проектный офис БашГУ.

Для студентов проводятся специальные курсы «Технология поиска работы» с привлечением психологов Центра занятости населения ГО г. Уфа, работодателей, рекрутинговых порталов SuperJob, HeadHunter, HR-специалистов. Основными задачами курсов является формирование у студентов навыков эффективной самопрезентации, развитие мотивации к трудоустройству, формирование у студентов навыка планирования карьеры, постановки карьерных целей, информирование о ситуации на рынке труда.

Особое внимание уделено мерам, предпринимаемым университетами для трудоустройства и последующего сопровождения выпускников из числа инвалидов, а также детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей[2]. Согласно плану совместных мероприятий вузов и Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ по обеспечению трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью проводится постоянный персональный мониторинг занятости и трудоустройства выпускников из числа инвалидов, детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Сформирована база данных обучающихся относящихся к категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью и база данных работодателей, оказывающих содействие в трудоустройстве инвалидов и лиц с ОВЗ, а также предприятий, имеющих квоты на трудоустройство. Определен круг должностей, которые ведут работу с обучающимися из числа лиц с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья[3].

Накопленный опыт работы позволит расширить возможности для решения центрами карьеры вузов региона возложенных на них задач, путем координации и интеграции их деятельности, коллаборации и предоставлении информации в будущем, в том числе, для решения проблемы занятости республики Башкортостан.

В рамках сетевого взаимодействия вузов республики Башкортостан возможно и формирование регионального уровня отраслевой системы содействия трудоустройству выпускников.

Список литературы

1. Никулина, Ю. Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 2. – С. 747-762.

2. Ольховая, Т. А. Сотрудничество университета и бизнес-сообщества: опыт и приоритеты развития / Т. А. Ольховая, Н. А. Зинюхина, Ю. Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2019. – Т. 28. – № 7. – С. 139-149.

3. Никулина, Ю. Н. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг региона: вопросы теории и практики / Ю. Н. Никулина. – Москва : Издательство "Перо", 2015. – 216 с.