



профориентация, подробное знакомство с рабочими профессиями. Но и при их выборе после выпуска, при устройстве на работу необходимы определённые формальности, умение точно и полно сказать о своих желаниях, возможностях, притязаниях. Поэтому учителям, ведущим профориентационную работу со старшеклассниками, нужно знакомить ребят с процедурой трудового устрой-

ства, со способами представления в резюме и в жизни, с культурой поведения с работодателями, с коммуникационными навыками. Подросток со средним образованием должен уметь достойно войти в трудовой коллектив. **НО**

## За полгода до выпуска: «Ищу работу»

**В последнее десятилетие XX столетия Россия вплотную столкнулась с давно забытой в стране проблемой – безработицей. Социологи отмечают наибольший процент безработных среди молодёжи – выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профобразования. Молодые люди оказались неконкурентоспособными на рынке труда.**



**Ирина Демич,**  
педагог-психолог,  
методист Техникума  
лёгкой  
промышленности

Сегодня на рынке труда пользуются спросом руководители и специалисты в области управления и административно-производственного обеспечения (экономика, право, финансы, маркетинг, кадровое обеспечение); специалисты, работающие непосредственно в области менеджмента и анализа хозяйственной деятельности. Наибольшее число вакантных рабочих мест чаще всего имеют организации кредитования и страхования, здравоохранения, соцобеспечения, культуры и т.д.

Каковы основные причины низкой конкурентоспособности молодёжи на рынке труда? Недостаток профессиональных знаний, отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков, несформировавшаяся привычка к работе в соответствии с правилами, установленными работодателем. Выпускники профессиональных образовательных учреждений испытывают особые трудности при поиске работы, так как вынуждены конкурировать и со взрослыми, имеющими необходимый опыт работы, и между собой.

По многим причинам работодатели отказывают молодёжи в работе, но вместе с тем многие из них, разрабатывая планы развития своих предприятий, делают ставку на молодёжь, считая, что она отличается высокой профессиональной мобильностью, отсутствием психологических барьеров, что позволяет легко откликаться на разнообразные предложения работодателя, она энергична и может быстро адаптироваться к новым условиям работы.

Но только ли от работодателя зависит трудоустройство молодёжи? Социологи говорят о низком уровне её активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствии необходимых навыков целенаправленного поиска работы.

Перечислим основные объективные причины, затрудняющие поиск работы и трудоустройство молодёжи:

- общая неблагоприятная социально-экономическая ситуация в стране;
- неправильная оценка молодым человеком реальной ситуации на рынке труда (у выпускников происходит первичная адаптация на рынке труда, они ещё не владеют приёмами анализа и оценки реальности, что может быть выработано только при целенаправленном обучении);
- ошибочный выбор профессии при раннем профориентировании (к 12–13 годам), а, по исследованиям известного психолога Эриксона, профессиональное самоопределение человека происходит только к 25 годам;



- неосвоенность приёмов и методов самостоятельной работы: молодые люди больше полагаются на помощь родителей, друзей или знакомых; часто завышенная или заниженная самооценка не даёт возможности вести объективный диалог с работодателем (адекватная самооценка своих способностей и возможностей появляется у ребят при всестороннем осмыслении своих возможностей и профессиональной коррекционной работе специалиста);

- неумение вести деловую беседу и самопрезентацию: выпускники, получившие определённые знания по профессии, не имеют практических навыков и опыта делового общения, самоподачи и самопредъявления.

Понимание причин, затрудняющих трудоустройство выпускников, даёт возможность организовать процесс обучения на основе концепции профессионального развития: развивать профессионально значимые качества, вырабатывать навыки общения для успешного поиска работы, трудоустройства и профессиональной деятельности.

Психологическая диагностика, анализ результатов и коррекционная работа психолога, организация учебного процесса — таковы этапы работы с учащимися. На первом этапе, после длительного анализа, отбора и апробации различных психологических методик, отвечающих поставленной задаче, — проведению мониторинга развития личности в течение всего периода учебного процесса (2–4 года), была выбрана методика А. Маслоу, тест «Самоактуализация личности», шкалы которого дают возможность диагностировать сформированность профессионально важных качеств учащихся, влияющих на успешность при трудоустройстве.

### **Тест «Самоактуализация личности» имеет 14 шкал:**

**КВ** — шкала ориентации во времени характеризует психологическое восприятие времени, способность «жить настоящим», видеть жизнь целостной;

**П** — шкала поддержки измеряет степень независимости ценностей и поведения человека от воздействия извне;

**ЦО** — шкала ценностных ориентаций измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, присущие самоактуализирующейся личности;

**ГП** — шкала гибкости поведения диагностирует способность быстро и адекватно реагировать на меняющуюся ситуацию, степень гибкости во взаимодействии с окружающими;

**С** — шкала сензитивности определяет, насколько хорошо человек ощущает и рефлектирует свои потребности и чувства;

**СП** — шкала спонтанности измеряет способность индивида непосредственно выражать свои чувства, не бояться вести себя естественно и раскованно;

**СУ** — шкала самоуважения диагностирует способность человека осознавать свои достоинства, уважать себя за них;

**СПр** — шкала самопринятия регистрирует степень принятия себя таким, каков человек есть, вне зависимости от оценки своих достоинств и недостатков;

**ПЧ** — шкала представления о природе человека измеряет способность воспринимать природу человека в целом как положительную;

**СН** — шкала синергии определяет способность к целостному восприятию мира и людей, к пониманию взаимосвязи противоположностей;

**ПА** — шкала принятия агрессии свидетельствует о способности индивида принимать своё раздражение, гнев, агрессивность как естественное проявление человеческой природы, принимать и понимать агрессивное поведение других, адекватно реагируя на него;

**К** — шкала контактности характеризует способность к быстрому установлению глубоких и тесных эмоционально-насыщенных контактов с людьми;

**ПП** — шкала познавательной потребности определяет степень выраженности стремления к приобретению знаний об окружающем мире;

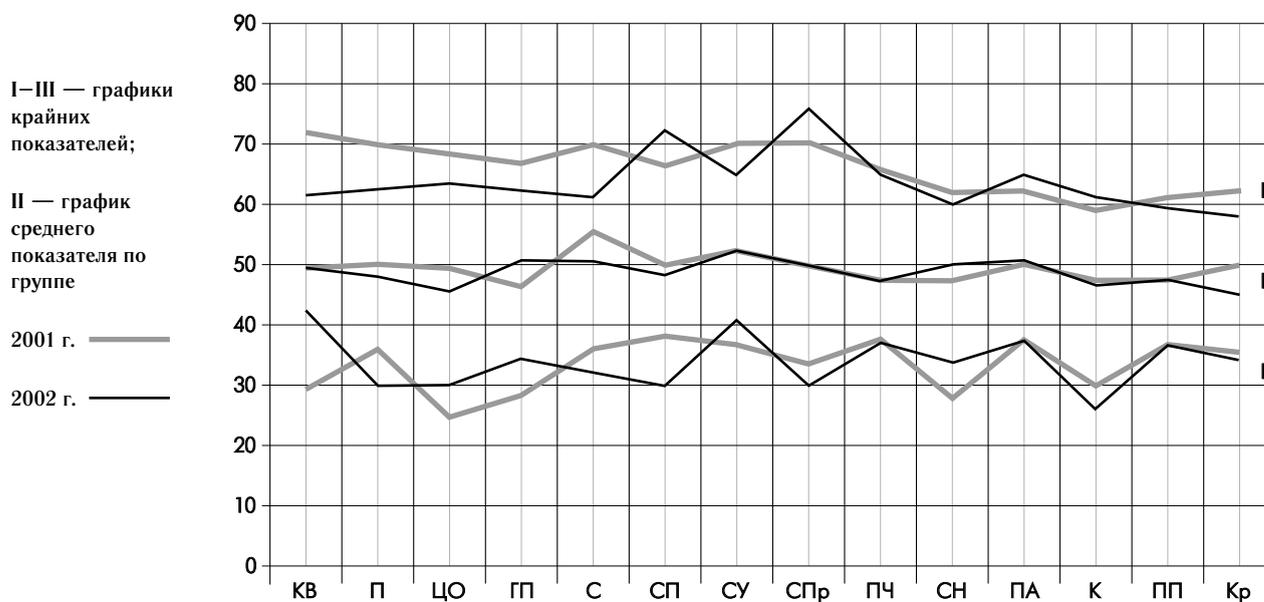
**Кр** — шкала креативности характеризует выраженность творческой направленности личности.

Для примера возьмём профессию «Менеджер страхового дела». Профессионально важные, значимые качества для менеджера, работающего в сфере отношений «человек — человек», таковы: адаптивность, самооценка, коммуникативные умения и навыки, понимание других людей, способность управлять другими людьми, умение принимать решения, самостоятельность и независимость, способность к образованию и восприятию нового, ориентация во времени, необходимость в поддержке, ценностные ориентации, гибкость поведения, самоуважение, контактность, познавательная потребность.

Для большей наглядности соотнесения личностных качеств и диагностируемых критериев по шкалам рассмотрим таблицу:



Проф. важные качества	Диагностические шкалы													
	КВ	П	ЦО	ГП	С	СП	СУ	СПр	ПЧ	СН	ПА	К	ПП	Кр
1. Адаптивность	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Самооценка			X		X		X	X		X	X			
3. Коммуникативные умения и поведение	X	X	X	X	X		X		X	X	X	X		
4. Понимание др. людей				X	X		X	X	X		X	X	X	
5. Способность управлять другими людьми		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
6. Умения принимать решения	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
7. Самостоятельность и независимость	X	X	X		X	X	X	X	X	X				
8. Способность к образованию и восприятию нового	X		X								X	X		X



При анализе таблицы видно, как тест даёт нам возможность диагностировать степень актуализации основных профессионально важных качеств учащихся. На втором этапе проводится анализ полученных данных по результатам диагностики, организация индивидуальной и коррекционной работы.

Для примера рассмотрим данные результатов психодиагностики, полученные при тестировании учащихся одной и той же группы на 1-м и 2-м курсах, представленные в виде графиков.

Средний показатель критериев за два года обучения в группе расположен в пределах нормы с небольшими колебаниями в сторону увеличения или уменьшения, поэтому основное внимание необходимо уделить индивидуальной работе с учащимися из-за большого разброса в индивидуальных пока-

зателях, по которым можно достаточно достоверно спрогнозировать возможные затруднения (кризисные ситуации) личностного плана в поиске работы, трудоустройстве, профессиональной адаптации на рынке труда и на рабочем месте. Например:

— по шкале КВ приближение показателей к норме может говорить о степени реализации себя в настоящее время, низкие показатели могут характеризовать ожидания учащимся подходящего времени для самореализации;



— низкие показатели по шкале ГП свидетельствуют о неспособности изменить своё поведение в зависимости от быстроизменяющейся ситуации, адекватно реагировать во взаимоотношениях с другими людьми (деловое общение, собеседование), высокие показатели по этой шкале (до 70 баллов) характеризуют склонность к авторитарности в отношениях;

— изменения показателей по шкале СУ (приближение к норме) характеризуют самопознание, овладение навыками адекватной самооценки, что будет способствовать более успешному самопредъявлению, самоподаче при поиске работы;

— повышение показателей по шкале ПА характеризует адекватность реагирования на агрессию других людей, что помогает лучшему взаимопониманию и налаживанию взаимоотношений; при низких показателях человек не принимает агрессивных людей, реагирует также агрессивно, избегает их;

— снижение показателей по шкале ПП свидетельствует о том, что учащиеся «переполнены» знаниями, испытывают желание реализовать их на практике или же не хотят учиться дальше.

Индивидуальная работа педагога-психолога с учащимися начинается уже на

этапе обсуждения результатов тестирования, так как при личном предъявлении их происходит сущностное осознание своих качеств, намечаются пути личного развития, способы и методы самостоятельной или совместной с психологом коррекционной работы над собой.

На втором этапе проводится анализ полученных данных в результате диагностики, организации индивидуального подхода к учащимся в учебном процессе и коррекционной работы педагога-психолога.

Третий этап — организация учебного процесса. Например, для менеджеров страхового дела введены дисциплины (страховое дело, управленческая психология, управление персоналом, менеджмент и др.), при изучении которых проводятся учебные групповые тренинги, деловые и ролевые игры, где отрабатываются навыки делового общения, проводится обучение и практика в реальной страховой компании, разработаны и выполняются задания по отработке навыков поиска работы: ведение журнала контактов, анализ собеседований, оформление соответствующих выводов.

Разработана экспериментальная программа «Тренинг уверенности в себе и личного роста». Её цель — снятие напряжения и неуверенности, активизация личности, обучение самостоятельности действий. Существует традиционная практика поиска работы будущими выпускниками за полгода до выпуска или даже после окончания учебного заведения. По моему мнению, подготовку учащихся к прогнозируемым кризисным ситуациям во время поиска работы лучше начинать уже с 1-го курса, так как нет ограничения во времени и можно подробнее проработать все этапы поиска работы, повысить уровень познавательной активности ребят, обеспечить им психологическую поддержку, тем самым создать условия личного роста. **НО**



В ЭЛЕКТРОННОЙ ВЕРСИИ ЖУРНАЛА

## Как научиться бизнесу?

**Светлана Виноградова**, директор Техникума менеджмента и бизнеса, кандидат педагогических наук

**Сергей Пимчев**, профессор Московского института открытого образования, кандидат педагогических наук

Когда говорят о бизнес-образовании, чаще всего имеют в виду подготовку в области экономики, юриспруденции и менеджмента. Бесспорно, эти знания — ядро социальной подготовки предпринимателя и менеджера, инструмент его деятельности. Но понимание того, как эти знания применить в широкой системе социальных связей на практике, может опираться на некоторые технологии, характерные именно для бизнес-образования.

В развитии человеческого капитала и способов его практического приложения роль профессионального образования невозможно переоценить. Эффективность профессионального образования определяет конкурентоспособность страны в международных отношениях. Готова ли система профессионального образования столицы предложить такое его содержание, технологии, менеджмент, которые надёжно защитили бы гражданина города на региональном (московском), национальном (российском) и международном рынках труда, обеспечив уникальной квалификацией по направленности и уровню? Именно поэтому экспериментальную тему «Разработка адаптивной модели бизнес-образования в многопрофильном лицее (колледже) мегаполиса» мы пытаемся раскрывать, ориентируясь на ведущие мировые тенденции.