

обучение учащихся приемам систематизации и обучения (1); организаторские (От) – поиск эффективных методов работы с родителями учащихся (1), организация собственного времени (2), коммуникативные (Кмт) – предотвращение конфликтов с коллегами и администрацией (1,5), предотвращение конфликтов во взаимоотношениях с учащимися (3). В набор наиболее частотных типичных ситуаций, приносящих удовлетворение вошли: Гу – использование знаний, полученных в результате анализа своей деятельности и деятельности учащихся (1), изучение опыта коллег (2); Пу – соотнесение материала занятий с требованиями будущей деятельности учащихся (1); Ку – конструирование эффективных приемов воздействия на учащихся (1), выделение главного и существенного для каждого урока (2); Оу – создание условий для творческой активности учащихся (1), поиск эффективных методов работы с родителями учащихся (2); Кму – построение деловых отношений с коллегами (1), становление авторитета среди учащихся (2). Для студентов и педагогов со стажем менее 10 лет затруднение вызывают ситуации коммуникативного и организационного компонента, для педагогов со стажем более 10 лет – ситуации гностического и проектировочного компонента.

Карпенкова Т.Н.

г.Екатеринбург, РГППУ

К проблеме характеристики выпускника вуза¹

Российский рынок труда, если сравнивать с прошедшим десятилетием, значительно изменился: исчезла потребность в работниках одних профессий, возникла – в других, вырос спрос – на третьих, появились безработные. Рынок труда стал действительно рынком. Он приобрел динамику и постоянную тенденцию к изменениям, а колебания спроса и предложений рабочей силы стали его неотъемлемой характеристикой.

Прежде всего ухудшается положение на рынке труда малоквалифицированных рабочих и лиц, не имеющих профессий и специальностей, так как спрос на них снижается.

Особой популярностью у работодателей пользуются высококвалифицированные специалисты. И самое интересное, что спрос

¹ Научный руководитель – Хасанова И.И., доцент каф. ППР, к. пед. наук

работодателей на молодых специалистов растет ежегодно. Иными словами, молодой человек – это перспективный работник, в чем и заключается основное преимущество молодежи на современном рынке труда.

Вопросы трудоустройства молодежи всегда носят актуальный характер. Будучи хорошо подготовленными специалистами, многие студенты и выпускники вузов все же испытывают недостаток знаний и навыков, необходимых для успешного трудоустройства на наиболее подходящую им работу. Соответственно, руководитель компании также стремится взять к себе на работу не просто молодого специалиста, а именно молодого профессионала, который обладает профессионально важными качествами, имеет высокую мотивацию к деятельности и более «гибок» в постоянно изменяющихся экономических условиях.

Таким образом, возникает вопрос: какими качествами и характеристиками должен обладать молодой специалист – выпускник ВУЗа, чтобы быть конкурентоспособными на рынке труда. Необходимо создание определенной модели выпускника ВУЗа.

В отечественной профессиональной психологии достижения в данной области связаны с именами С.Я.Батыршева, Э.Ф.Зеера, Е.А.Климова, Н.В. Кузьминой, Е.Э.Талызиной и др. Большинство авторов, работая над моделью специалиста, выделяют две главные составляющие: профессиональные знания и личностные качества.

При описании «профессиональной» составляющей модели помимо квалификационных требований, детально разработанных в государственных стандартах, многие ученые используют следующие характеристики: компетентности специальная, интеллектуальная, социально-правовая, интеллектуальная инициатива, самоорганизация, саморегуляция и др.

Среди личностных качеств, которыми должен обладать выпускник любого ВУЗа О.Мельничук и А.Яковлева выделяют такие как: ответственность перед делом и людьми, добросовестность, единство слова и дела, широкую культуру и т.д.[3]

Э.Ф.Зеер выделяет следующие личностные качества: креативность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др.[1]

Р.Петрунева относит к личностным профессиональным качествам, те которые способствуют раскрытию и реализации возможностей человека, формированию его мотивов и интересов.[4]

Э.Ф.Зеер предлагает введение компетентного подхода, который в настоящее время становится методологической основой при проектировании образовательного процесса и может стать концептуальной основой при разработки модели выпускника ВУЗа. В качестве инструментальных средств достижения этих целей выступают принципиально новые образовательные конструкты: компетентности, компетенции и метапрофессиональные качества. Все три конструкта объединяются в метаобразовательный концепт – ключевые квалификации.

Компетентности – это содержательные обобщения теоретических и эмпирических знаний, представленных в форме понятий, принципов, смыслообразующих положений.

Компетенции – это обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Это способности человека реализовывать на практике свою компетентность.

Метапрофессиональные качества – это способности, качества, свойства личности, обуславливающие, определяющие продуктивность широкого круга социальной и профессиональной деятельности специалиста.

Ключевые квалификации – это метапрофессиональные образования широкого радиуса использования, включающие компетентности, компетенции и метапрофессиональные качества. [2]

Таким образом, можно сделать вывод, что реализация компетентного подхода в профессиональном образовании будет способствовать созданию определенной модели специалиста, который будет, конкурентоспособен на рынке труда, стремится к постоянному росту и быть максимально успешным.

Котельникова К.В.

г.Екатеринбург, РГППУ

Исследование эффективности профессионального воспитания учащихся индустриального колледжа¹

Под профессиональным воспитанием Кузьмин А.Н. понимает специально организованный и контролируемый процесс приобщения личности к профессиональному труду в ходе профессионального становления в качестве субъекта этой деятельности.[4] По своему

¹ Научный руководитель – Рудей О.А., доцент каф. ППР, к.пс. наук