

БАЛТИЙСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИМЕНИ ИММАНУИЛА КАНТА

На правах рукописи



МАЛИН Сергей Викторович

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ
НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Диссертация на соискание ученой степени доктора
педагогических наук

13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования

Научный консультант:
доктор педагогических наук, профессор
Самсонова Н.В.

Калининград – 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА I. ПРОФИЛАКТИКА ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	31
1.1. Нормативно-правовые основы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи	31
1.2. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи: обоснование понятия	43
Выводы по первой главе	75
ГЛАВА II. ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	78
2.1. Отечественный и зарубежный опыт профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи	78
2.2. Практика профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации	93
Выводы по второй главе	116
ГЛАВА III. КОНЦЕПЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	119

3.1. Методология педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации	121
3.2. Модель педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации	152
Выводы по третьей главе	165
ГЛАВА IV. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	170
4.1. Содержание технологий профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации	170
4.2. Ход и результаты экспериментальной работы по проверке эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации	201
Выводы по четвертой главе	272
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	275
БИБЛИОГРАФИЯ	281
ПРИЛОЖЕНИЯ	311

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Оценивая состояние системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и содействия их трудоустройству в Российской Федерации, следует признать, что государственная политика занятости в настоящее время не является эффективной. В Законе РФ от 1991 г. и его позднейших редакциях 2003 и 2009 гг. точно определяются правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Однако мероприятия по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, по разработке и реализации региональных программ, предусматривающих педагогическую поддержку по созданию условий для саморазвития граждан, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и содействие занятости молодежи, не всегда и не везде внедряются в практику.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р, отмечается, что российская экономика оказалась перед необходимостью подготовки квалифицированных специалистов, соответствующих мировому научно-техническому уровню производства, конкурентоспособных на российском и мировом рынках труда. Особо значимым становится повышение объемов и качества подготовки по профессиям технического профиля в соответствии приоритетными направлениями развития наукоемкого производства и информационной сферы. В Национальной образовательной инициативе «Наша новая школа» сформулирована стратегическая цель политики государства в области образования - приведение содержания и структуры профессиональной

подготовки кадров в соответствие с современными потребностями экономики и производства, повышение качества образования согласно требованиям инновационного развития экономики, потребностям общества и каждого гражданина.

В новых экономических и социальных условиях проблема занятости коснулась населения всех возрастных групп и профессий. Наиболее уязвимой в сложившейся ситуации оказалась учащаяся молодежь, особенно та ее часть, которая завершила обучение в учебном заведении, получив специальность и профессию, и готова приступить к трудовой деятельности.

В связи с динамичным развитием современных экономических, политических и социальных условий российской реальности существенно меняется и рынок труда. Значительно изменился за последние годы рейтинг популярных профессий, появились новые специальности, повысились требования к квалификации, деловым качествам специалистов, принимаемых на работу. Круг ситуаций, в которые могут попасть выпускники учебного заведения, значительно расширился, но при этом появилась неопределенность в их будущем трудоустройстве. В связи с этим, наряду со специалистами среднего возраста с опытом работы, ежегодно число безработных пополняет незанятая молодежь, чьи шансы устроиться на работу снижаются из-за отсутствия стажа и опыта работы.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2015 года» подчеркивается: развивающемуся обществу нужны современно образованные, предприимчивые люди, способные самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, быть мобильными, динамичными, конструктивными специалистами. В п. 81. «Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования» от 14 февраля 2008 г. указано, что «высшее учебное заведение обязано информировать студентов о положении в сфере занятости населения Российской Федерации, содействовать студентам в заключении договоров с организациями на их обучение и трудоустройство». Однако, несмотря на то,

что в выступлениях руководителей министерств и ведомств идут непрекращающиеся обсуждения проблемы молодежной незанятости, по данным исследований ЦТР «Гуманитарные технологии» около 66% опрошенных вузов России и ближнего зарубежья не смогли выявить какие-либо реальные действия и решения государства по оказанию помощи в трудоустройстве выпускников.

В настоящее время работники социальных служб и служб по трудоустройству вузов вынуждены адаптировать и использовать имеющийся арсенал методик и средств, внося изменения, подсказываемые собственным опытом профессиональной деятельности. В этих условиях оптимальной представляется разработка педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, которое будет учитывать весь положительный накопленный опыт содействия трудоустройству незанятой молодежи с точки зрения сведений о нормативном содержании педагогического сопровождения и содействия, учета основных видов деятельности, специфики социальной ситуации, использования соответствующих методов и форм управления профессиональными предпочтениями выпускников вузов.

Анализ научной литературы показывает, что проблема молодежной занятости и молодежной безработицы не является новой. Социально-философские аспекты социального управления разработаны в трудах Т.В.Керимовой, В.Г.Афанасьева, Г.А.Антонюк, Е.Л.Спиридоновой и др. Появляются публикации, посвященные региональным проблемам занятости молодежи (В.П.Бабинцев, А.Е.Когут, Е.Г.Слущкий, К.Foti, В.Jung и др.), профессионального обучения безработных граждан (А.И.Давыдочев, Е.В.Маратканова). Проблема создания системного механизма регуляции молодежных проблем рассматривается А.В.Шароновым, В.Г.Бочаровой, В.Т.Лисовским. Основные направления обновления дополнительного профессионального образования в России освящены в работах В.С.Сенашенко, Н.А.Востриковой, В.А.Кузнецовой, исследуются проблемы

организации деятельности центров содействия трудоустройству и психологической помощи населению (А.И.Давыдочев, Н.С.Данакин, Д.Л.Запарин, С.Д.Кинаш, В.Т.Лисовский, С.В.Петрушин, О.С.Юдов и др.).

Особо следует отметить создающие теоретическую предпосылку для исследования проблемы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи работы, посвященные проблемам профессиональных ориентаций выпускников вуза, трудоустройства и вторичной занятости (М.А.Ворона, В.Т.Лисовский, С.В.Петров и др.), компетентности выпускника вуза (Е.Вторина, Э.Ф.Зеер, С.Д.Кинаш, Н.Ю.Клименко и др.); профессиональной ориентации (С.А.Косилов, А.Д.Сазонов и др.) и профессионального самоопределения молодежи (В.Т.Лисовский, Г.Д.Никредин, Th.Coram, S.Jackson и др.); средствам профессиональной ориентации и педагогического сопровождения: тренинги (Ю.В.Дегтерев, В.Лукин, Н.В.Самсонова, Р.А.Якунин и др.); клубная работа (И.А.Волошина, С.А.Замятина, С.Д.Кинаш, Ю.А.Стрельцов и др.); профориентационные игры (Я.В.Голубева, И.В.Дубровина, А.П.Панфилова и др.).

Отмечая важность и теоретическую значимость вышеприведенных исследований, следует признать, что в педагогической теории проблема профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации фундаментально не осмыслена. Потребность восполнить указанный пробел в научном знании определяет актуальность нашего исследования.

При изучении особенностей профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи необходимо обратиться к исследованию проблем, связанных с обоснованием сущности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, особенностей педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, структуры и содержания педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; с разработкой соответствующих подходов и принципов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе

профессиональной подготовки; с разработкой модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; с обоснованием системы технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

В сложившихся условиях интеграции и глобализации общества профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи следует рассматривать как социальный заказ.

Имеются **противоречия** между практической необходимостью профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и недостаточной представленностью в педагогической науке теоретических оснований для разработки концепции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе ее профессиональной подготовки; между потребностью теории и практики системы основного и дополнительного профессионального образования в организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи с позиций методологии педагогической поддержки, с одной стороны, и, с другой стороны, неразработанностью педагогических условий реализации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в вузах; между наличием и функционированием в течение длительного периода кадров, осуществляющих различные направления работы с учащейся молодежью, и отсутствием оформленной педагогической системы профилактики их трудовой незанятости в системе профессионального образования; между эклектичностью понятийного ряда, касающегося профилактики трудовой незанятости, и необходимостью формирования точного понятийного аппарата педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, ее дальнейшего теоретико-методологического обоснования и содержательного совершенствования; между современными требованиями к подготовленности компетентных специалистов по профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи и несоответствием традиционной модели подготовки таких специалистов этим требованиям; между необходимостью

совершенствовать и модернизировать систему образования кадров для профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, с одной стороны, и отсутствием инновационной концепции развития педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в вузах России, с другой стороны.

Стремление найти пути разрешения обнаруженных противоречий и определило **проблему** нашего, исследования. В теоретическом плане – это проблема разработки концепции педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации; в практическом – проблема конструирования содержания, определения методов и педагогических условий, обеспечивающих целенаправленную профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации в процессе ее профессиональной подготовки.

Цель исследования – разработка и теоретико-методологическое обоснование концепции педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

Объект исследования – педагогическая система профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

Предмет исследования – закономерности, подходы, принципы, совокупность педагогических технологий и условия организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации в процессе профессиональной подготовки.

Гипотеза исследования. Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации связана с социальной миссией выпускника по актуализации своей профессиональной позиции.

Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации предполагает, что их будущее успешное функционирование в профессиональной среде

обусловлено системой интегрированных личностных образований. В них заключается единство структурных и функциональных характеристик субъекта профессиональной деятельности, которые проявляются в выявленных качествах профессионального самоопределения, профессиональной ориентации и социализации личности.

Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации будет успешной, если:

– будущая профессиональная деятельность учащейся молодежи в профессиональной среде рассматривается в качестве полифункциональной, так как она позволяет актуализировать многообразие профессиональных функций и задач;

– обоснование содержания структурных компонентов педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации в стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства – мотивационного, гностического и содержательного – становится основой для конструирования содержания профессиональной подготовки с целью повышения их уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности в рамках основных и дополнительных образовательных программ, ориентированной на профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи;

– в основаниях разработанной в контексте философского, общенаучного и конкретно-научного уровней методологии концепции, придающей направленность созданию модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации, находятся экстрасоциально-номотетический подход и совокупность принципов, обеспечивающих его реализацию на данных уровнях;

– процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи организуется в логике экстрасоциально-номотетического подхода, который определяет в качестве критерия отбора содержания организации педагогической системы профилактики трудовой

незанятости критерий соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профессиональной деятельности будущих выпускников – объект труда и субъект труда; данный подход на уровне содержания отражает в обобщенных дидактических единицах «образ профессии», «образ – Я» и «образ – Я в профессии» и далее позволяет конкретизировать их на основе имманентной полифункциональной, профессиональной среды и акцентирования полифункционального контекста профессиональной деятельности в эксплицитные дидактические единицы, соответствующие модели исследуемой профилактики, воспроизводящей фасилитирующие, консультационные, психотерапевтические, коррекционные, аналитические, рефлексивные, проектировочные, стабилизирующие, преобразующие стратегии, а также стратегии профессиональной переориентации и управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля) объектом профессиональной деятельности и субъектами профессиональной среды; на уровне процесса позволяет следовать логике полифункционального моделирования ситуаций профессиональной деятельности как механизма присвоения профессиональной роли на основе перехода объективных факторов типичных ситуаций профессиональной деятельности в условия субъектной активности в профессиональной среде; на уровне результативности процесса позволяет фиксировать сформированность психических регуляторов профессиональной деятельности («образ профессии», «образ – Я универсальный специалист» и «образ – Я универсальный специалист в полифункциональном контексте деятельности в профессиональной среде») в мотивационном, гностическом и содержательном компонентах как показателей результативности педагогической системы профилактики трудовой незанятости;

– реализация принципов единства универсального и специфического, взаимодействия государства, общества и бизнеса, информационной доступности, учета интересов и потребностей, выделения приоритетных направлений, участия молодежи в разработке и реализации государственных

проектов, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции как системы требований и правил к проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и организации подготовки к профессиональной деятельности основывается на освоении профессиональной роли специалиста в контексте воспроизводства фасилитирующих, консультационных, психотерапевтических, коррекционных, аналитических, рефлексивных, проектировочных, стабилизирующих, преобразующих стратегий, а также стратегии профессиональной переориентации и управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля) профессиональной средой;

– процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи составляет сложную структуру, в которой можно выделить несколько подструктур: 1) компоненты целостного педагогического процесса: исходное состояние – цель – педагогические средства – условия – результат; 2) учебная и учебно-профессиональная деятельность обучающихся в образовательной среде и профессиональная (педагогическая) деятельность преподавателя по проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в образовательной среде; 3) теоретическая и практическая подготовка, включая аудиторные занятия, индивидуальную и самостоятельную работу, а также педагогическую и производственную практику, дополнительные программы профессионального образования; 4) организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как цель деятельности преподавателя и самоорганизующаяся деятельность обучающегося по управлению формированием собственного профессионального самоопределения и с целью повышения их уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности;

– использование совокупности педагогических технологий, направленных на актуализацию трудовой субъектности с целью профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, обеспечивает повышение уровня сформированности ведущих видов их профессиональной деятельности посредством воспроизведения образцов профессиональной деятельности в профессиональной среде, профессионального самоопределения, профессиональной ориентации и социализации личности в профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Раскрыть содержание понятия «профилактика трудовой незанятости» учащейся молодежи как условия полифункциональной деятельности, выявить нормативно-правовые основы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и обосновать структуру и содержание структурных компонентов профилактики трудовой незанятости.

2. Раскрыть предпосылки, закономерности и педагогические условия профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

3. Выявить подход и принципы, совокупность которых определяет основания концепции педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

4. Разработать модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации, регулиующую отбор содержания и функций профилактики ее трудовой незанятости.

5. Разработать совокупность педагогических технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

6. Определить результативность экспериментальной работы по организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

Методологическую основу исследования составляют концепции глобальной и детерриториальной социальности, теории и концепции культуры личности.

Теоретические основания исследования включают фундаментальные положения:

– о единстве личности и деятельности (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, Л.С. Выготский, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.);

– целостного подхода к изучению педагогических систем (Ю.К. Бабанский, Н.М. Борытко, О.С. Гребенюк, В.С. Ильин, В.В. Краевский, А.М. Саранов, В.А. Сластенин, Ю.Н. Солонин, Н.К. Сергеев, В.В. Сериков и др.);

– системно-деятельностного подхода (Б.Г. Ананьев, Е.М. Иванова, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, А.К. Маркова, Н.Н. Нечаев, К.К. Платонов, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников, В.Д. Шадриков, Э.Г. Юдин и др.);

– современные концепции управления образовательными системами (В.П. Беспалко, Т.И. Шамова, В.А. Якунин и др.);

– педагогические и социальные аспекты регулирования рынка труда (К. Микульский, А. Пенкин и др.);

Существенное значение в концептуальном плане имеют:

– концепция постиндустриального общества, модели глобальной и детерриториальной социальности (И.Ф. Девятко, В.Н. Фурс, П.Г. Щедровицкий, А. Appadurai, J. Baudrillard, T.S. Kuhn, R. Robertson, M. Waters и др.);

– функциональный подход в профессиональной ориентации (Е.А. Климов, О.П. Неманова, Н.С. Пряжников);

– социально-философские и социальные проблемы молодежи, в том числе, проблемы занятости молодежи (В.П. Бабинцев, А. Когут, Е. Слуцкий);

– социально-психологические механизмы регуляции поведения молодежи и молодежной занятости (О.И. Зотова, Е.П. Ильин, В.А. Матусевич, D.N. Ashton, F. Pastore);

– современные концепции обновления дополнительного профессионального образования в России (В.С. Сенашенко, Н.А. Вострикова, В.А. Кузнецова);

- педагогические и социальные аспекты организации деятельности центров содействия трудоустройству и психологической помощи населению (А.И.Давыдочев, Д.Л.Запарин, С.Д.Кинаш, В.Т.Лисовский, О.С.Юдов и др.);
- аспекты профессиональных ориентаций выпускников вуза, трудоустройства и вторичной занятости (М.А.Ворона, Г.Е.Зборовский, Е.Б.Константинова и др.);
- теория оценки профессиональных личностных типов (J.L. Holland);
- общая теория профессионализма и профессиональной деятельности (К.А. Абульханова-Славская, А.А. Бодалев, Э.Ф. Зеер, Е.М. Иванова, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, K.S. Low, J. Rounds и др.);
- положения педагогической аксиологии (В.П. Бездухов, М.В. Богуславский, Е.В. Бондаревская, Л.В. Вершинина, А.В. Кирьякова, Г.А. Мелекесов, А.А. Орлов, О.К. Позднякова, В.В. Сериков, В.А. Слостенин, Г.И. Чижакова и др.);
- концепции личностно-ориентированного образования и обучения (Е.В. Бондаревская, В.В. Краевский, Ю.Н. Кулюткин, В.В. Сериков, Т.Ю. Тамбовкина, Г.С. Сухобская, И.С. Якиманская и др.);
- положения субъектного (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, А.А. Деркач, М.В. Ермолаева, В.В. Знаков, Е.Н. Ищенко, Б.Ф. Ломов, В.А. Толочек и др.), компетентностного (И.А. Зимняя, В.А. Козырев, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Дж. Равен, Н.Ф. Радионова, Г.С. Трофимова, А.П. Тряпицина и др.) подходов;
- тенденции развития профессионального образования (А.М.Новиков, П.Н.Новиков, Ю.Н.Петров, И.П.Смирнов, Е.В.Ткаченко и др.); содержание образования (В.В.Краевский, В.С.Леднев и др.), в том числе в аспекте стандартизации (В.И.Бойденко, В.П.Беспалько, В.М.Соколов, А.И.Субетто и др.);
- соотношения социализации, развития, воспитания и обучения человека (А.В.Мудрик, Н.Д.Никандров, Н.Смелзер и др.);

– инновационные и технологические подходы к организации учебно-воспитательного процесса в высшей школе (В.П. Беспалько, А.А. Вербицкий, Л.В. Загрекова, И.А. Колесникова, М.М. Левина, В.В. Николина, А.П. Панфилова, Е.С. Полат, Н.В. Самсонова, Г.К. Селевко, Н.В. Тамарская, А.В. Хуторской, Д.В. Чернилевский и др.);

– инновационные и технологические подходы к организации педагогического сопровождения и содействия трудоустройству: тренинги (Ю.В. Дегтерев, Н.Н. Денесюк, В.Ю. Питюков, Р.А. Якунин и др.); профориентационные игры (Я.В. Голубева, А.К. Осницкий, А.П. Панфилова, Н.С. Пряжников и др.);

– теории моделирования личности и профессиональной деятельности (А.А. Вербицкий, Е.М. Иванова, А.А. Кирсанов, Е.А. Климов, А.Т. Куракин, А.К. Маркова, Н.Н. Нечаев, Д.А. Новиков, Н.Ф. Талызина и др.).

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки гипотезы применялся комплекс взаимодополняющих теоретических и эмпирических методов исследования, адекватных его предмету: анализ педагогической, психологической и социологической литературы; сравнительный анализ, синтез, классификация, обобщение при изучении проблемы и предмета исследования; анкетирование; наблюдение; изучение и обобщение опыта педагогической деятельности; формирующий эксперимент; статистические методы анализа количественных данных.

Организация исследования. Исследование проводилось с 2005 по 2014 годы на базе ГОУ ВПО «Курганский государственный университет». В эксперименте участвовали студенты специальности «Организация работы с молодежью» 1-5 курсов. Всего в эксперименте приняло участие более 500 студентов и 25 преподавателей, ведущих учебный процесс по специальности «Организация работы с молодежью».

На **первом этапе** (2005–2006) изучался процесс подготовки студентов к профессиональной деятельности, выявлялись закономерности, противоречия, методологические основы для разработки концепции, степень

разработанности проблемы в теории и методике профессионального образования, психологии труда; сформулированы гипотеза и задачи исследования, опубликованы учебно-методические и учебные пособия.

На **втором этапе** (2006–2009) создана концепция педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Разработан проект модернизации учебных планов и программ, а также разработка дополнительных профессиональных программ с целью реконструкции профессиональной подготовки в связи с аккумуляцией и усилением функций профилактики трудовой незанятости. Построена модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Проведен констатирующий эксперимент и обобщены его результаты. Определены принципы и педагогические условия для реализации эстрасоциально-номотетического подхода в процессе организации педагогической системы трудовой незанятости учащейся молодежи. Проведен формирующий эксперимент, опубликованы учебные пособия.

На **третьем этапе** (2010–2014) завершен формирующий эксперимент, систематизированы и обобщены научные результаты, сформулированы выводы, изданы статьи, учебно-методические пособия и монографии, оформлены материалы исследования в виде докторской диссертации.

Основная концептуальная идея исследования заключается в последовательном раскрытии операциональной сферы полифункциональной деятельности студентов для их осмысленного существования в профессиональной среде в качестве субъекта собственного выбора при направленности процесса профессиональной подготовки на конечный результат – профессиональную реализацию и профессиональное самоопределение личности.

Положения, выносимые на защиту:

1. Предпосылки организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи включают: 1) ценностную идею трудовой образовательной направленности, которая определяет целесообразность специально организованной подготовки студентов вуза к ситуации трудоустройства на всех этапах

профессионального образования и дополнительного профессионального образования в структурных подразделениях вуза; 2) номенклатуру нормативно-правовых положений федеральных, региональных законов и законодательных документов, определяющих: создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; гарантии соблюдения трудовых прав молодежи, впервые поступающих на работу по полученной специальности; «делегированные» полномочия субъектов РФ в области содействия занятости населения (Закон РФ «О занятости населения в РФ», 1991 г.); специальные нормы о защите прав молодежи в сфере высшего и послевузовского профессионального образования; обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи; информационно-консультационное обеспечение молодежного предпринимательства; проведение государственной молодежной политики в сфере трудового образования (Закон РФ «Об образовании», 2005 г.); создание социально-экономических, правовых и организационных условий и гарантий для социального становления и максимального раскрытия потенциала молодых граждан; меры по содействию молодежной занятости. Основополагающие документы, имеющие статус нормативно-правовых основ организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи регламентируют миссию, функции, содержание деятельности и педагогические средства, адекватные современной социально-экономической ситуации

2. Конкретизация социальной миссии выпускника вуза как субъекта универсального мира основана на актуализации своей профессиональной позиции в аспекте профессиональной самоорганизации, проявляющейся в непосредственном результате воздействия на профессиональную среду на основе системной регуляции психических состояний на индивидуальном уровне – в мотивационном компоненте с целью формирования положительной направленности личности, мотивов, потребностей, интересов при функциональной реализации закономерностей самоопределения по отношению к субъектам профессиональной деятельности; при актуализации своей профессиональной позиции в аспекте профессиональной самоорганизации. На межличностном уровне – в гностическом компоненте с целью самопознания собственной личности, способа социальной

деятельности как непосредственный результат воздействия на профессиональную среду. В содержательном компоненте с целью первичной и вторичной профилактики трудовой незанятости. Согласно этой идее процесс подготовки будущих выпускников к профессиональной деятельности должен быть организован на этапе предварительного создания «образа профессии» с целью формирования представления о сущности профессиональной деятельности в аспекте социальной ценности соответствующей профессии.

3. Обеспечение принятия студентами профессиональной роли активного субъекта профессиональной среды предполагает, что в целевом компоненте подготовки необходимо предусмотреть цели формирования «образа Я» как целостного представления о специфике существования субъекта в контексте существующих социокультурных явлений постнационального и постиндустриального мира, время-пространственного сжатия, глобальной и детерриториальной социальности, универсальной инфорсферы, феноменологического сжатия, интеграции, дифференциации, самоорганизации сложных систем, эклектизма и диалога культур. Содержательный процесс подготовки и состоит в необходимости акцентирования многофункционального, а значит, гетерогенного контекста профессиональной деятельности будущего выпускника, которому, по сути, приходится выполнять разнородные функции в своей профессиональной деятельности. Согласно этой идее необходимо в процессе организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости проводить базовую общекультурную и кросс-культурную подготовку по смежным областям знания. Процессуальный компонент организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе их подготовки к профессиональной деятельности с учетом трех уровней закономерностей: закономерностей существования специалиста в профессиональной среде, закономерностей присвоения им профессиональной роли и закономерностей реализации профессиональных функций, решения профессиональных задач в типичных ситуациях профессиональной деятельности. Первый уровень закономерностей охватывает область «образ

профессии», второй уровень – область «образ Я – специалиста», третий уровень – «образ Я – специалиста в преобразовании профессиональной среды». Данные уровни реализуются на стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства на основе принципов единства универсального и специфического, выделения приоритетных направлений, учета интересов и потребностей, участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, взаимодействия государства, общества и бизнеса, информационной доступности, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции. Этапность процесса профилактики трудовой незанятости должна предусматривать сочетание полифункциональных и субъектных элементов типичных ситуаций профессиональной деятельности.

4. В современных условиях требуется новый подход к организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Его обоснование должно базироваться на идеях целостности, автономности, неопределенности профессионального образования. Суть интеграции двух составляющих элементов «экстрасоциальность» и «закономерность» в экстрасоциально-номотетическом подходе позволяет описать структурно-функциональные особенности взаимодействия в системах «субъект – объект» и «субъект – субъект», проанализировать мультивариативные карьеры и универсальные закономерности развития субъекта труда при его взаимодействии с интеграционной профессиональной средой, что позволяет методологически мотивировать выбор необходимых для усвоения дидактических единиц, обучающих технологий и способов учебного взаимодействия преподавателей и студентов с целью профилактики их трудовой незанятости. В экстрасоциально-номотетическом подходе сущность категории экстрасоциальности раскрывается через саморазвитие, самоопределение, способность к саморегуляции, личностной организации пространства и времени. Универсальный характер взаимодействия субъекта труда представляет собой такое преобразование присвоенных им социальных связей, которое интегрирует, перестраивает их, поднимая на качественно более высокий уровень, делая их полифункциональными. В

рамках экстрасоциально-номотетического подхода профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения сверхсложной, или антропо-социо-культурной, системы, отличающейся от сложных систем разнородностью своего субстрата, синтезирующего свойства глобального мира и профессиональной среды. Применительно к профессиональной среде номотетика связана с эвристическими возможностями в познании специалистом своей профессиональной деятельности и проходит ряд этапов от оптации до профессионального мастерства в осознании своего профессионального самоопределения. Свобода выбора объекта внутри нее в данном случае является не гносеологической, а онтологической и аксиологической категорией и выражает способность специалиста осознанно выбирать определенные ценности, формы поведения и профессии из широкого спектра возможных.

5. В качестве исходного положения в отборе содержания профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи следует обратиться к объективным и субъективным показателям понятий «объект» и «субъект труда» как критерия соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профессиональной деятельности. Труд должен быть представлен будущему специалисту посредством обобщенных дидактических единиц, раскрывающих профессиональную среду; профессиональные функции по отношению к профессиональной среде (полифункциональный вид профессиональной деятельности); профессиональные задачи в профессиональной деятельности (реализация управленческих действий по проектированию профессиональной среды); профессиональную роль субъекта труда (знания об объекте и субъектах, ценностях и результативности профессиональной деятельности). Моделирование ситуаций профессиональной деятельности является необходимым аспектом процесса подготовки учащейся молодежи к будущей профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой незанятости. В ходе реализации положений экстрасоциально-номотетического подхода обеспечивается личностный «мост» между данными специалисту в объективной реальности элементами полифункциональной профессиональной деятельности и субъективным выбором средств

«переключения» при управлении этим многофункциональным процессом, что и составляет сущность профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

6. Принципы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (принцип единства универсального и специфического, принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса, принцип информационной доступности, принцип учета интересов и потребностей, принцип выделения приоритетных направлений, принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции) обеспечивают реализацию экстрасоциально-номотетического подхода на философском, общенаучном и конкретно-научном уровнях методологии. Разработанные принципы ориентируют преподавателей на создание условий для освоения студентами социально-личностных, общекультурных, общенаучных, инструментальных, компетенций; на основе использования фасилитирующих, консультационных, психотерапевтических, коррекционных, аналитических, рефлексивных, проектировочных, стабилизирующих, преобразующих стратегий, а также стратегий профессиональной переориентации и управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля), побуждающим к принятию и становлению системы профессиональных ценностей; освоения профессиональной роли субъекта труда в контексте накопления, приращения и воспроизводства стратегий управления профессиональной средой с целью ее преобразования в ходе профессиональной деятельности; овладения целостной структурой полифункциональной профессиональной деятельности и профессиональными позициями профессионального самоопределения.

7. Модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации представлена системой следующих действий преподавателя: 1) определение возможностей предметов учебного цикла с целью выявления их потенциала в аспекте интеграции и искомой профилактики, технологий их преподавания, а также своих собственных возможностей (уровень сформированности

профессионального самоопределения) и их целенаправленная реализация; 2) проектирование образовательной среды с целью организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и при создании соответствующих психолого-педагогических условий (на основе применения выявленных подхода и принципов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи); 3) консультации для обучающихся, испытывающих затруднение в осуществлении самоорганизации и саморазвития своего профессионального самоопределения. В соответствии с деятельностью преподавателя действия обучающихся должны включать следующее: 1) самодиагностику интегрированных личностных конструктов профессионального самоопределения и определение уровня его сформированности; 2) составление собственной программы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (определение целей, выбор заданий и проч.); 3) реализация программы и ее корректировка при необходимости; 4) самооценка, самоанализ достижений, заносимых в «Портфель психолого-педагогического сопровождения профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи», консультирование.

8. Процесс организации профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи – сложная система, в которой можно выделить несколько подструктур: 1) компоненты целостного педагогического процесса: исходное состояние – цель – педагогические средства – условия – результат; 2) учебная и учебно-профессиональная деятельность обучающихся в образовательной среде и профессиональная (педагогическая) деятельность преподавателя по проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в образовательной среде; 3) теоретическая и практическая подготовка, включая аудиторные занятия, индивидуальную и самостоятельную работу, а также педагогическую и производственную практику; 4) организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как цель деятельности преподавателя и самоорганизующаяся деятельность обучающегося по управлению формированием собственного профессионального самоопределения. Выделенные подструктуры позволяют проанализировать процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости

учащейся молодежи по отношению к субъекту и объекту их будущей профессиональной деятельности.

9. Педагогически целесообразная организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи обеспечивается реализацией совокупности педагогических технологий, направленных на последовательную интеграцию компонентов и стадий профилактики в общую структуру профессиональной подготовки: интегративной технологии с приемами активизации смыслопоисковой деятельности; эвристической технологии; тренинговой технологии индивидуально-творческого и совместно-профессионального развития.

10. В ходе реализации совокупности педагогических технологий в содержание учебного процесса в учебные курсы специальности и направления подготовки 040700.68 «Организация работы с молодежью» и в дополнительную программу профессионального образования «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи» внедряется и актуализируется профессионально-ценностный компонент. Процесс реализации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи обеспечивается при соблюдении следующих организационно-педагогических условий: «условия – предпосылка» как разработка предварительных условий для возможности осуществления целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: институциональные условия и организационные условия для взаимодействия вуза с социумом, обеспечивающие социальное партнерство; «условия – обстановка» как создание условий для реализации целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в трех видах: информационно-регламентирующие условия (дополнительная и основная профессиональная образовательная программа вузов); учебно-производственные условия (технологии профилактики трудовой незанятости); образовательно-средовые условия (интенсификационная среда); «условия – требования» как создание условий для оценки результатов целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: организационно-структурные условия (служба мониторинга и

психологической поддержки, включающая выявление универсальности профессиональных предпочтений испытуемых и удовлетворенность качеством оказанной услуги трудоустройства); контрольно-регулятивные условия (технологии и методики осуществления контрольно-аналитической деятельности: выявление количества трудоустроенных выпускников вуза).

Результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна:

– раскрыто содержание понятия «профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи» [Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи характеризуется в соответствии с особенностями полифункциональной деятельности, реализующейся в фасилитирующем общении, управляющей деятельности, консультировании, прогнозировании, построении адаптационных механизмов с целью облегчить и оптимизировать будущую профессиональную деятельность];

– разработана концепция педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, которая, представляя стратегию педагогической деятельности, задает способ создания модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и указывает способ построения совокупности педагогических технологий [В основании концепции, разрабатываемой в контексте уровней методологии, находятся экстрасоциально-номотетический подход и совокупность принципов, обеспечивающих его реализацию. Наиболее адекватным содержанию философского уровня методологии является принцип единства универсального и специфического; общенаучного уровня – принципы взаимодействия государства, общества и бизнеса, информационной доступности, учета интересов и потребностей и междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции; конкретно-научного уровня – принципы выделения приоритетных направлений, полифункциональной кумулятивности, участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов];

– разработана модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе профессиональной подготовки [Модель включает: цель – профилактика трудовой незанятости учащейся

молодежи; экстрасоциально-номотетический подход; принципы реализации данного подхода; систему педагогических технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; педагогические условия, обеспечивающие ее формирование; прогнозируемый результат];

– разработана система педагогических технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, обеспечивающая последовательную интеграцию элементов педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в общую структуру и включающая в себя интегративную технологию с диалоговыми приемами активизации смыслопоисковой деятельности; эвристическую технологию; тренинговую технологию индивидуально-творческого и совместно-профессионального развития. Использование педагогических технологий, направленных на актуализацию трудовой субъектности, обеспечивает воспроизведение образцов профессиональной деятельности и эвристическую самоорганизацию в типичных ситуациях, воспроизводящих полифункциональный контекст профессиональной деятельности;

– определены педагогические условия реализации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи обеспечивается при соблюдении следующих организационно-педагогических условий: «условия – предпосылка» как разработка предварительных условий для возможности осуществления целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: институциональные условия и организационные условия для взаимодействия вуза с социумом, обеспечивающие социальное партнерство; «условия – обстановка» как создание условий для реализации целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в трех видах: информационно-регламентирующие условия (дополнительная и основная профессиональная образовательная программа вузов); учебно-производственные условия (технологии профилактики трудовой незанятости); образовательно-средовые условия (интенсификационная среда); «условия – требования» как создание условий для оценки результатов целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: организационно-структурные

условия (служба мониторинга и психологической поддержки, включающая выявление универсальности профессиональных предпочтений испытуемых и удовлетворенность качеством оказанной услуги трудоустройства); контрольно-регулятивные условия (технологии и методики осуществления контрольно-аналитической деятельности: выявление количества трудоустроенных выпускников вуза).

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что оно способствует решению научной проблемы, имеющей важное социально-культурное значение, открывающей направление научных исследований, связанных с теоретико-методологическим обеспечением педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, с помощью которой осуществляется профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение в профессиональной среде. Теория педагогики дополнена обоснованием необходимости и целесообразности построения понятий «профилактика», «трудовая незанятость учащейся молодежи» и раскрытием их содержания; введением понятия «эстрасоциально-номотетический подход» и раскрытием его содержания; уточнением понятий «принцип единства универсального и специфического», «принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса», «принцип информационной доступности», «принцип учета интересов и потребностей», «принцип выделения приоритетных направлений», «принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов», «принцип полифункциональной кумулятивности», «принцип междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции» и раскрытием их сущности. Теория и методика профессионального образования обогатилась в части обоснования содержания процесса профилактики трудовой незанятости, инновационных и технологических подходов к организации учебно-воспитательного процесса в высшей школе, инновационных подходов к организации педагогического сопровождения и содействия трудоустройству выпускников. Теория профессиональной деятельности и профессионализма дополнена педагогическими аспектами регулирования рынка труда, функциональным подходом к профессиональной ориентации. Обоснование педагогической

системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, а также определение содержания и функций ее структурных компонентов составит основу для новых научных представлений о явлении профилактики трудовой незанятости. Выявление состава элементов и содержания компонентов профилактики трудовой незанятости составит основу для широких теоретических представлений о стратегии деятельности преподавателя вуза по проектированию образовательной среды в рамках основных и дополнительных образовательных программ.

Практическая значимость исследования заключается в его направленности на совершенствование педагогической деятельности в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; в определении методов научно-педагогического исследования, с помощью которых выявляется состояние организации педагогической системы целесообразной профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; в разработке совокупности педагогических технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, систематизирующих педагогические средства в соответствии с этапами профилактики трудовой незанятости. Разработка и апробация новых учебных курсов специальности и направления подготовки 040700.68 «Организация работы с молодежью» обогащают содержание общей, общепрофессиональной и специальной подготовки будущих специалистов, создают предпосылки модернизации современного педагогического образования. Разработанная дополнительная программа профессионального образования «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи», опубликованные монографии и учебно-методические пособия могут быть использованы в массовом педагогическом опыте.

Достоверность результатов исследования обеспечена обоснованностью методологии исследования; полнотой рассмотрения его объекта; применением комплекса методов, адекватных его предмету; разнообразием источников по ключевым областям исследования; положительным опытом работы автора в качестве разработчика спецкурсов; разносторонним качественным и количественным анализом

экспериментальных данных, репрезентативностью объема выборки и статистически достоверной значимостью экспериментальных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты исследования нашли отражение в монографиях, учебных, учебно-методических и методических пособиях, статьях и тезисах докладов научных и научно-практических конференций – межвузовских, всероссийских, международных.

Материалы исследования апробированы в ФГБОУ ВПО «Курганский государственный университет» (Курган), ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет» (Москва), ФГАОУ ВПО «Балтийский федеральный университет им. И. Канта» (Калининград).

Личное участие автора состоит в теоретическом обосновании основных концептуальных идей и положений исследования; в получении научных результатов, изложенных в диссертации и опубликованных в работах, в том числе авторских монографиях, учебных и учебно-методических пособиях.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, библиографии, приложения.

Во Введении обосновывается актуальность темы исследования, выявляются противоречия и формулируется проблема; определяются идея, цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, методологическая и теоретическая база, этапы, методы исследования; формулируются положения, выносимые на защиту; раскрываются научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; приводятся сведения об апробации результатов исследования.

В первой главе «ПРОФИЛАКТИКА ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ» выявляются нормативно-правовые основы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, обосновывается сущность профилактики трудовой занятости учащейся молодежи.

Во второй главе «ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ

ФЕДЕРАЦИИ» выявляется отечественный и зарубежный опыт профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Доказано противоречивое состояние процесса профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

В третьей главе «КОНЦЕПЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» на основе выявленных противоречий об изменившемся социальном заказе и роли функций профилактики разрабатываются методологический подход и принципы, обосновывающие концепцию и систему педагогических технологий; представлена модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

В четвертой главе «ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» раскрывается содержание педагогических технологий; излагаются ход и результаты экспериментальной работы; формулируются выводы об эффективности концепции, определяются педагогические условия, обеспечивающие организацию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

В Заключении обобщаются результаты исследования, излагаются его основные выводы, подтверждающие гипотезу и состоятельность положений, выносимых на защиту.

В Приложении приводятся анкеты, таблицы, схемы, наглядно иллюстрирующие основные результаты исследования.

ГЛАВА I. ПРОФИЛАКТИКА ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1. Нормативно-правовые основы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи

Востребованность выпускника на рынке труда как основа оценки итоговой компетентности - это один из главных аккредитационных показателей вуза. Однако в Законе РФ «Об образовании» и в Федеральном Законе «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» лишь несколько задач относятся непосредственно к трудовому образованию и вопросам кадрового производства. Упор делается на развитие личности, т.е. на первый план выходит академическое образование, которым занимаются массовые университеты [27]. Приобрести специальные знания в конкретной отрасли выпускник может только непосредственно на рабочем месте после трудоустройства. Востребованность выпускников вузов, их конкурентоспособность на рынке труда - сегодня одна из актуальнейших проблем высшей школы, побуждающая по-иному взглянуть на проблемы трудового образования и на задачу содействия в трудоустройстве.

Важнейшей целью международного педагогического науковедения является переориентация мировых достижений в области трудового образования и воспитания молодежи в соответствии с целями развития региональной педагогической науки и практики. Западная Европа бесспорно занимает одно из первых мест по степени развития трудового образования и воспитания, а также по масштабам и глубине развития интеграционных процессов, охватывающих экономику, социальные отношения, науку, культуру, образование.

Социально-экономическая нестабильность и снижение нравственной культуры в обществе вызвали такие негативные последствия, как обострение

этнонациональной напряженности, рост межнациональных конфликтов, распространение ксенофобии в полиэтнической среде. Особенно велико влияние сложившейся ситуации на процесс трудоустройства современной молодежи.

Являясь важным ресурсом национального развития, современная молодежь представляется самой образованной за всю историю развития человечества. В настоящее время доля молодежи составляет около 18 % от общей численности населения земного шара. Это 1,2 млрд. чел. или 24 % населения трудоспособного возраста. Однако эксперты ООН подчеркивают, что в большинстве стран мира безработица среди молодых людей намного превышает безработицу среди населения в целом, а в странах Центральной и Восточной Европы 33,6 % молодых людей не учатся и не работают [285]. Перед лицом сложнейших глобальных проблем трудовое образование незанятой молодежи становится одним из важнейших условий успешного содействия разрешению существующих проблем в области продовольственной безопасности, здоровья населения, понимания культурного разнообразия и его поддержания в целях мира и безопасности, солидарности, роста и развития.

При проведении анализа методической и педагогической литературы по трудовому образованию незанятой молодежи в Европе было установлено, что все западноевропейские технологии, стратегии, тренинги, учебные пособия и методические указания по трудовому образованию и воспитанию незанятой молодежи основываются на ряде основополагающих уставных декларативных документов, принятых под эгидой основных европейских интеграционных объединений: ООН, Европейского союза, Совета Европы, ЮНЕСКО.

Главную роль в определении основных направлений общей социально-экономической и политической стратегии западноевропейских государств играет Европейский Союз. Входящие в него государства, включая Францию, Великобританию, Германию, Италию, Испанию, согласовывают важнейшие

вопросы внешней оборонной политики, формируют единую стратегию научно-технического развития, создают условия для свободного движения через государственные границы товаров, капиталов, граждан. Существенным аспектом интеграции является формирование «европейского сознания» и «европейского воспитания» [45, с. 73]. Реализация этих целей объективно требует известного сближения национальных систем образования и выработки некоторых общих принципов трудового воспитания и обучения *незанятой* молодежи.

Заметный вклад в развитие трудового образования в Европе сделан Организацией объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры (UNESCO). Деятельность ЮНЕСКО призвана дать образование всем, на всех уровнях и на протяжении жизни, потому что образование играет главную роль в становлении и развитии личности человека, экономическом росте и укреплении социальных связей. В то же время оно – важный инструмент борьбы с безработицей, бедностью и одна из основ устойчивого развития. Выполнение данных целей обеспечивается рядом программ и ратификационных соглашений, принятых под эгидой ЮНЕСКО: Конвенцией против дискриминации в образовании; Конвенцией по защите и продвижению диверсификации культурного самоопределения; Рекомендациями по образованию в области международного взаимопонимания, сотрудничества, мира и образования по правам и фундаментальным свободам человека [310].

По данным ЮНЕСКО с 1979 года принято свыше ста документов, касающихся проблем молодежи. В них постоянно подчеркивается мысль, что молодые люди прежде всего своим трудом должны реализовывать свои цели, быть в постоянном поиске, строить свою судьбу [213]. Под эгидой ЮНЕСКО во всех странах Западной Европы существуют справочные и консультативные молодежные службы. Ценность таких служб понимается на всех уровнях национальной и международной политики и постоянно принимаются необходимые меры о их дальнейшем развитии. В некоторых

странах первоначально на необходимость существования таких служб было указано национальными молодежными политическими учреждениями. Справочные молодежные бюро в основном характерны для Франции, Греции и Португалии. В других странах чаще встречаются консультативные службы для молодежи или центры, совмещающие и информационные бюро, и консультативные [307].

Для успешной интеграции мировых достижений в области трудового образования незанятой молодежи в эффективное развитие региональной педагогической науки и практики необходимо обозначить, какие признанные ценности Европейского образования положены в основу трудового образования незанятой молодежи. Основными целями образования, зафиксированными в Преамбуле Хартии ООН (Charter of the United Nations) [251, с. 74] являются: толерантность, поддержание международного мира и безопасности, а также культура мира, основанная на универсальных ценностях – жизни, свободе, законности, солидарности, расширении прав человека и достижении равенства между женщинами и мужчинами.

Позитивное отношение к присутствию в социуме всевозможных этнических сообществ, добровольная адаптация социальных и политических институтов к потребностям и интересам разных этнических групп обусловили появление многих западноевропейских правовых актов и законодательных положений, послуживших фундаментом трудового образования незанятой молодежи: «Рекомендацией № 135» по созданию местных представительств по предотвращению и борьбе с насилием в образовательных учреждениях, разработанной Конгрессом Местных и региональных органов самоуправления при Совете Европы; «Рекомендацией № 10» по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в образовании и посредством него, а также «Резолюцией № 160» по созданию местных представительств по предотвращению и борьбе с насилием, принятых Европейской Комиссией против насилия и нетерпимости [там же, с. 76].

Во всем спектре существующих теоретических разработок западноевропейского трудового образования и воспитания незанятой молодежи можно выделить три основных направления. Прежде всего, это исследование теоретических основ трудового образования незанятой молодежи. В исследованиях данного направления была заложена психолого-педагогическая база трудового образования и воспитания незанятой молодежи. Ко второму направлению можно отнести труды, раскрывающие отдельные аспекты формирования трудовой компетентности незанятой молодежи, становление адаптационных механизмов. В работах, относящихся к третьему направлению, определены психолого-педагогические задачи, содержание, формы и методы, а также освещен практический опыт трудового образования и воспитания незанятой молодежи. При этом отмечается, что становление адаптационных механизмов является необходимым условием, способствующим позитивному развитию трудовой компетентности молодежи. Большая роль в этой связи принадлежит высшим учебным заведениям, ибо вуз является важнейшим транслятором национальной и мировой культуры. Поэтому многие западноевропейские исследователи определяют трудовую образовательную направленность профессиональной подготовки как приоритетную составляющую для современной высшей школы.

Страны Западной Европы показательно возглавляют мировой рейтинг молодежной безработицы [58]. Например, по данным Международной организации труда (МОТ) в Испании уровень безработных среди молодежи 15-24 лет составляет более 40%, тогда как среднемировой уровень молодежной безработицы в 2010 году составил 12,6% [299]. В докладе МОТ «Мировые тенденции занятости» в контексте молодежной безработицы за Испанией следует Швеция, с уровнем безработной молодежи около 25%. Третьей страной в рейтинге является Ирландия с 24% безработных среди молодежи. Что касается других стран Европейского союза, то в Великобритании безработица среди молодежи - 20%, а наиболее

благополучная ситуация с вакансиями для молодежи в Германии, где уровень безработных от 15 до 25 лет в январе 2010 года составил 6,5% [299]. Однако отмечается, что такие низкие показатели являются не результатом экономических успехов страны, а следствием демографических изменений.

При исследовании проблем трудового образования незанятой молодежи в странах Европейского союза особое внимание уделяется тому факту, что сама по себе образованность молодежи не может стать «антидотом» от безработицы. Необходимо, чтобы образование ориентировалось на требования рынка. Данные Организации экономического сотрудничества и развития [309] показывают, что страны Европейского союза являются странами с большой «сверхквалификацией» среди молодежи (30-40% выпускников вузов выполняют работу, для которой не требуется высшее образование или требуется более низкая квалификация), т.е. уровень образования не отражается на их производительности. Например, данные Обсерватории молодежной занятости Испании [58] показывают, что молодежь не обладает достаточной географической мобильностью, предпочитает работу госслужащего и отвергает, в большинстве случаев, самозанятость и создание собственного бизнеса. Увеличение количества людей с высшим образованием - это не мера для увеличения производительности или для снижения структурной безработицы.

Тревожная ситуация с молодежной безработицей в странах Европейского союза была отмечена президентом Международного экономического форума К. Шваба, который выразил озабоченность, что проблемы молодежной безработицы в Европе могут спровоцировать ситуацию, похожую на ту, которую Европа пережила в 1968 году: «Мы столкнулись с финансовым кризисом, который превратился в экономический, а во многих странах и в кризис социальный, а это угрожает нам трансформацией в войну поколений. Вот почему не могу не упомянуть снова май 1968 г.». Президент форума отметил, что уже видны первые симптомы этого раздора в возрастании недовольства среди студенческих

движений Европы. Считается, что в арабских революциях 2010-2011 годов решающим фактором было участие безработной молодежи [301].

В этой связи в странах Европейского союза, в первую очередь в Великобритании, Германии, Франции и Испании ведется работа с незанятой молодежью, что является важным аспектом деятельности каждого вуза, так как позволяет вузу следить за карьерным ростом выпускников, поддерживать личные и деловые контакты с выпускниками и организациями, которые они представляют. Связь с выпускниками является мощным фактором поддержания имиджа и репутации вуза в глазах общественности, реальных и потенциальных потребителей его услуг, так как символизирует связь вузовских поколений и укорененность вуза в жизни региона и страны [230]. Во всех странах Европейского союза проходят различные Ярмарки вакансий и Дни карьеры, нередко их проводят и центры занятости населения [307]. Информацию о месте и времени их проведения можно получить из региональной прессы, на городских сайтах и форумах. Целью этих мероприятий является информирование студентов и выпускников о компаниях и их предложениях. Их посещение может помочь в дальнейшем устройстве, так как несомненными преимуществами этих мероприятий являются: участие большого числа разнообразных компаний; возможность личного общения с представителями компании, что позволяет задать им интересующие вас вопросы, получить дополнительную информацию о компании; целевая аудитория Дней карьеры - студенты и выпускники, поэтому предложения компаний учитывают их особенность как работников; возможность оставить свое резюме представителю компании, заполнить анкету-заявку или получить приглашение на собеседование; участие в различных бизнес-играх, что позволяет получить опыт прохождения подобных этапов отбора и заявить о себе. То есть предоставляется возможность за несколько часов узнать о разнообразных вариантах трудоустройства молодых специалистов в ведущие национальные и международные компании Европейского союза.

При организации работы по трудоустройству выпускников в вузе основное внимание уделяется созданию единой системы практики и трудоустройства. Вузы обращают особое внимание на оказание методической помощи старшекурсникам по вопросам трудоустройства на семинарах, организационных собраниях. Круг рассматриваемых вопросов по данной тематике охватывает основные проблемы трудоустройства, а также влияние человеческих взаимоотношений на решение этих проблем, с учетом анализа рынка труда: способы и методы поиска работы; самомаркетинг; правила подготовки к собеседованию; навыки делового общения; составление резюме; оценка профессионального потенциала; качества, необходимые для трудоустройства; как найти работу, не имея опыта работы по специальности; способы адаптации в коллективе; советы и рекомендации юриста; советы и рекомендации психолога.

В вузах организовываются мероприятия, направленные на содействие трудоустройству выпускников посредством организации: свободного обсуждения проблем в форме Круглого стола (например, встреча студентов выпускных курсов с представителями органов государственной и местной власти); обучающих семинаров, тренингов с привлечением специалистов кадровых служб, бизнес-тренеров предприятий /организаций/ учреждений всех форм собственности региона в целях отработки навыков самопрезентации при собеседовании с работодателем, способствующих их успешному трудоустройству; консультаций психологов, юристов, специалистов по занятости с целью информирования студентов и выпускников о ситуации на рынке труда; встреч студентов выпускных курсов с правовыми инспекторами Профсоюзов с целью разъяснения вопросов, касающихся социально-трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Некоторые организации проявляют интерес к взаимовыгодному сотрудничеству с вузами по организации практик студентов и трудоустройства выпускников с самых первых курсов обучения, например,

Институт туризма и гостиничного бизнеса в Швейцарии таким образом трудоустраивает 99% своих выпускников [303]. Во многих вузах создаются центры (службы, отделы) по трудоустройству студентов и выпускников, которые оказывают помощь незанятой молодежи в заключении контрактов на временную работу. Например, Х.Л. Лопес, ответственный представитель по социально-экономическим вопросам Совета по делам молодежи Испании, предлагает расширить практику заключения контрактов на стажировку по типу «работа для обучения» в качестве одного из средств борьбы с молодежной безработицей. Работодатели, принимающие работников по этой системе, получают значительные гарантии в форме налоговых скидок, социальных льгот и компенсационных выплат со стороны государства. В настоящее время возраст претендентов на заключение этого типа контракта ограничен 21 годом, однако Испанская конфедерация предпринимательских организаций (СЕОЕ) предлагает повысить возрастной порог до 35 лет [58]. Испанские экономисты уверяют, что расширение практики стажировок позволит активнее привлекать молодежь к работе [103].

В подавляющем большинстве развитых стран вопрос трудового образования и профориентации определен на государственном уровне и осуществляется с учетом современных информационных ресурсов [70]. Соответственно, проблемой внедрения информационных компьютерных технологий занимаются межгосударственные, государственные и общественные организации. В Европе такая работа ведется в рамках проекта «LENARDO DA VINCI» [305], девиз которого: «Новые навыки для лучшей работы». Проект был запущен в 1996 году и для его реализации создан комитет ЕС по образовательным программам для руководства программами по трудовому образованию через международные проекты. В его работе, помимо представителей национальных агентств, принимают участие представители работодателей и профсоюзов, которые поддерживают создание новых форм (методику, учебные программы, материалы по обучению), зарубежную практику, командировки различных целевых групп и

т.п. Проект является частью новой программы Европейской комиссии «Обучение в течение всей жизни» (от англ. «Lifelong Learning Programme» [306]. Интересно, что одним из актуальных направлений работы комитета является исследование возможности использования информационных компьютерных технологий в профориентации [312]. Вопросами профориентации с использованием компьютерных технологий в тесном сотрудничестве также занимаются Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития в Европе, Ассоциация компьютеризированных систем информации по вопросам карьеры (Association of Computer-based Systems for Career Information (ACSCI) [296]. Эта же проблема неоднократно становилась предметом исследований Международной ассоциации по образованию и профориентации (International Association for Educational and Vocational Guidance), которая издает журнал по одноименной тематике [258].

Успешную политику в области трудового образования незанятой молодежи ведет Чехия. Большую роль в решении проблемы занятости квалифицированной рабочей силы в этой стране сыграл специальный комплекс мер по трудоустройству молодых специалистов - выпускников высших и средних специальных учебных заведений [76]. Среди этих мер - предоставление льгот государственным предприятиям и частным работодателям, создающим рабочие места для начинающих специалистов, а также поддержка молодых людей, решивших заняться предпринимательством. Речь идет о создании временных рабочих мест для выпускников средних и высших учебных заведений, которые составляют наиболее значительную группу безработной молодежи; о льготах в налогообложении для работодателей, создающих рабочие места для молодежи; о переподготовке молодежи, финансируемой из государственного бюджета (курсы по переподготовке предусматривают обучение прежде всего таким специальностям, как бухгалтерский учет, маркетинг, менеджмент, вычислительная техника, банковское дело, социальные услуги). Большое

значение, по мнению исследователей, приобретает оценка интеллектуального потенциала работников при реструктуризации, закрытии или приватизации предприятий, получившая широкое распространение в странах Запада (в постсоциалистических государствах в ходе приватизации, например, учитывается лишь стоимость материальных ресурсов).

Помимо общеевропейских систем компьютерного профориентирования многие страны Европейского союза разрабатывают национальные технологии. Так, в Польше для помощи в профориентации используется компьютерная программа «Doradca 2000» («Counsellor 2000»), позволяющая проводить многосторонний анализ (на уровне личности и запросов общества) и содействовать клиентам в выборе профессии и построении карьеры [314].

Как показывает мировой опыт, оценка интеллектуального потенциала дает возможность службам занятости принимать рациональные решения об использовании квалифицированных работников реконструируемых или закрываемых фирм вплоть до сохранения коллективов научных и технических специалистов. Хотя квалифицированные специалисты в меньшей мере, чем другие контингенты безработных, используют службы занятости для трудоустройства, роль этих служб в условиях массовых увольнений в результате банкротств и структурной перестройки значительно возрастает. Так, в восточных землях Германии в период массовых увольнений квалифицированных работников были созданы специальные органы по их трудоустройству - центральное бюро по посредничеству в поисках места работы и 42 посреднические службы для квалифицированной рабочей силы. Они предоставляют юридические услуги и материальную помощь в ходе поиска работы незанятой молодежью, оказывают поддержку при создании собственного дела, организуют общественные работы для высококвалифицированных работников (разработка безотходных технологий, энергосберегающих процессов, очистка промышленных отходов и т.д.). Успешному выполнению службами занятости своих функций на рынке квалифицированного труда, по мнению специалистов, может

способствовать усилению их аналитических функций (анализ состояния и прогноз рынка труда, исследования направлений структурных сдвигов в экономике и потребностей в квалифицированном труде и др.), а также повышение роли технологических и консультационных услуг. Кроме того, работа с потерявшими рабочее место молодыми специалистами должна носить более индивидуальный характер, чем с другими категориями безработных.

Таким образом, в странах Европейского союза имеется как необходимая нормативно-правовая база, так и собственный опыт в решении проблемы трудового образования незанятой молодежи. Однако, несмотря на значительный интерес ученых к обозначенной проблематике, вопросы трудового образования и воспитания незанятой молодежи остаются малоизученными, изобилуют нерешенными задачами и требуют более глубокого анализа. Необходимо создать оптимальные психолого-педагогические условия для развития каждой личности в этом направлении именно на стадии профессиональной подготовки. Сегодня востребован не просто механический посредник между выпускником и работодателем, а специально построенная, функционирующая система, способная решать задачу на уровне современных требований. Службы по трудоустройству, созданные в вузах для оказания содействия в трудоустройстве выпускников, должны изыскивать новые подходы в решении проблем трудоустройства и разрабатывать инновационные модели поиска рабочих мест.

Анализ нормативно-правовой базы в сфере молодежной политики Российской Федерации в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи представлен в Приложении 1 (см. Приложение 1). Нормативно-правовая база трудового образования незанятой молодежи в странах Европейского союза представлена в Приложении 2 (см. Приложение 2).

1.2. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи: обоснование понятия

Исследования проблемы профилактики трудовой незанятости в России носят, в основном, постановочный характер, и освещаются с точки зрения социальных последствий молодежной безработицы, а не в педагогическом, воздействующем аспекте с точки зрения профилактики молодежной незанятости. Так, социально-философские аспекты социального управления разработаны в трудах Т.В. Керимовой [110], В.Г. Афанасьева [12], Г.А. Антонюк [7] и др. Проблемы регулирования рынка труда исследовались А.Н. Ананьевым [5], С.В. Петровым [179] и др. Технологический аспект регулирования социальных процессов активно разрабатывался Н.С. Данакиным [73]. Появляются публикации, посвященные общим проблемам занятости молодежи, региональным проблемам занятости молодежи, проблемам профориентации и профессионального самоопределения молодежи, различным сторонам механизма регуляции занятости молодежи.

Согласно педагогическому словарю [273, с. 274-275], профилактика – это комплекс мер социально-психологического, медицинского и педагогического характера, направленных на нейтрализацию воздействия отрицательных факторов социальной среды на личность, с целью предупреждения отклонений в ее поведении. Под профилактикой подразумевается научно-обоснованные и своевременно предпринимаемые действия, направленные на предотвращение возможных физических и социокультурных коллизий у отдельных индивидов групп риска, сохранение, поддержание и защиту нормального уровня жизни и здоровья людей. Исследуя сущность профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи с точки зрения профилактической деятельности, следует отметить, что большинство ученых рассматривают профилактику как разновидность социально-педагогической деятельности [188, с. 18]. Достаточно хорошо разработаны технологии профилактики отклоняющегося поведения

молодежи [9 и др.]: разработана технология профилактики социально-негативного поведения учащейся молодежи в процессе физкультурной деятельности; исследованы трудности социально-педагогического предупреждения девиаций.

Основой профилактических мер является деятельность, направленная: на создание оптимальных психолого-педагогических и социально-психологических условий для нормального осуществления процесса социализации личности; осуществление психолого-педагогической и социальной помощи; обеспечение, в случае необходимости, мер социально-правовой защиты.

Профилактика связана с выделением двух вариантов (общая и специальная) и двух видов (первичная, вторичная) профилактической деятельности [273, с. 274]. Профилактика трудовой незанятости подразделяется на [9, с. 27] профилактику первичной и вторичной незанятости или первичной и вторичной профилактической деятельности [184, с. 22]. Субъект, на которого направлена педагогическая профилактика трудовой незанятости, принципиально открыт к подобного рода педагогической деятельности, и совершенно необязательно, что профилактика приведет к положительному результату. Методологическая проблема педагогической профилактики трудовой незанятости должна рассматриваться с учетом деятельностного подхода, включающего ценностно-смысловой и культурно-исторический аспекты.

Общая профилактика – вариант профилактической деятельности, предполагающий осуществление ряда предупредительных мероприятий, направленных на предотвращение возникновения тех или иных проблем в обозримом будущем, либо на предупреждение той или иной проблемы, непосредственно перед ее возникновением.

Специальная профилактика – вариант профилактической деятельности, предполагающей осуществление системы мер, направленных на решение

определенной задачи – в нашем случае, задачи профилактики трудовой незанятости.

Первичная профилактика – комплекс мер, направленных на предотвращение негативного воздействия биологических и социально-психологических факторов, влияющих на формирование отклоняющегося поведения. Следует отметить, что именно первичная профилактика – ее своевременность, полнота и постоянность – является важнейшим видом превентивных мероприятий в области предотвращения отклонений в поведении молодежи. Первичная (общая) профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи представляет собой совокупность социально-педагогических мероприятий образовательного учреждения, направленных на предупреждение, устранение и нейтрализацию причин и условий, вызывающих негативные социальные отклонения в поведении, социальном развитии, социально-психологической адаптации, воспитании и социализации учащейся молодежи с социально-приемлемым уровнем.

Вторичная профилактика – комплекс социально-психологических, юридических и прочих мер, направленных на работу с молодежью, имеющей девиантное и асоциальное поведение. Основными задачами профилактики данного вида являются: недопущение совершения более тяжелого проступка; оказание своевременной социально-психологической поддержки. Вторичная (специальная) социально-педагогическая профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи – совокупность социально-педагогических мероприятий, в которых задействованы специалисты полидисциплинарной команды, направленных на предупреждение, устранение и нейтрализацию причин и условий, вызывающих негативные социальные отклонения в поведении, социальном развитии, социально-психологической адаптации, воспитании, социализации воспитанников с социально-нейтральным и социально-неприемлемым уровнями социального здоровья учащейся молодежи. Специальная социально-педагогическая профилактика решает задачу активного

воздействия на процесс социализации личности, социального развития, адаптации, использования программ социального воспитания.

Понятие профилактики в рамках трудового образования связывается с возможностью осуществлять прогнозное моделирование показателей психофизического и эмоционального состояния подростков, качеств и свойств их личности и проектировать содержание методик трудовой, образовательной, воспитательной и пр. деятельности с учетом их индивидуальных особенностей [49, с. 8]. А.А. Арламов, при исследовании мер социально-педагогического предупреждения девиантного поведения, справедливо отмечает, что трудности возникают ввиду высокой энтропийности профилактико-педагогических действий и непредсказуемости их последствий [9, с. 5].

Ряд авторов связывает организацию системы профилактики трудовой безработицы учащейся молодежи с понятиями педагогического содействия и содействия их трудоустройству [40; 95; 97; 98; 107; 177; 180; 282; 283; 288]. В ряде словарей содействие определяется как деятельное участие в чьих-нибудь делах с целью облегчить, помочь; поддержка в какой-нибудь деятельности; совместное действие с целью достижения желаемого результата [273; 280]. Термин «педагогическое содействие» был введен в педагогическую науку Г. Н. Сериковым, который указывает, что это особый вид взаимодействия обучающегося и обучаемого, в котором реализуются субъект-субъектные отношения [206, с. 146]. Анализ понятия позволил определить содействие в аспекте профилактики трудовой безработицы учащейся молодежи как процесс развития личностных ресурсов студентов, в котором вуз оказывает выпускников поддержку в выборе профессии и, управляя их профессиональными предпочтениями, создает им условия для самоуправления, реализуя субъект-субъектное взаимодействие.

Выделены закономерности педагогического содействия [93, с. 119], обуславливающие их взаимосвязи с системным, интегративно-деятельностным и личностно-ориентированным подходами, и соответствующие им принципы, раскрывающие непосредственную связь

теоретических положений концепции педагогического содействия с практикой педагогического содействия развитию профессионально значимых личностных ресурсов: принцип интегративности профессионально значимого освоения действительности, ценностно-смысловой направленности процесса образования, индивидуального подхода и полисубъектности.

Педагогическое содействие в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи осуществляется эффективно, если оно связано с развитием: потенциала личности к активному, деятельностному, гуманистически ориентированному мышлению и поведению; умений обновлять и использовать знания в прогностическом, инновационном режиме [107, с. 19]. Педагогическая концепция содействия трудоустройству выпускников вуза представляет систему воззрений на проблему готовности субъекта к *самообразованию*, демонстрирующую ведущую идею развития личности на основе интегративно-развивающего подхода. Концептуальный аспект теоретического знания о самообразовательной деятельности выражает его парадигмальное «сечение». Как известно, концепты содействия развитию самообразовательной деятельности обучающихся функционируют внутри сформированной концептуальной схемы в режиме понимания-объяснения. Концепты в аспекте организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи являются средствами, организующими в своей некоторой целостности способы видения, конструирования педагогического воздействия на студента.

Педагогический аспект организации системы профилактики учащейся молодежи заключается в содействии трудоустройству студентов, рассматриваемом в данном исследовании как деятельность вуза, направленную на создание организационно-педагогических условий по управлению профессиональными предпочтениями студентов с целью повышения их уровня социально-трудовой компетенции, а также готовности к последующей трудовой деятельности.

Говоря об основных целях организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи необходимо обратиться к понятию *социально-трудовой компетентности*. Социально-трудовая компетентность

выступает в качестве интегрированного показателя, включающего умение ориентироваться на рынке труда, норму и этику трудовых взаимоотношений, адекватную оценку собственных профессиональных возможностей, готовность к осуществлению самостоятельного, осознанного выбора индивидуальной профессиональной траектории; способности и умения, обеспечивающие эффективное функционирование в процессе трудовой деятельности, владение нормами, способами и средствами социального взаимодействия [293].

Состав социально-трудовой компетентности выпускников включает: знания личностных особенностей (способности, интересы, качества, склонности, состояние здоровья); знания о профессии (основные характеристики выбранной профессии, основные требования, предъявляемые к ней, выбор индивидуальной профессиональной траектории, минимальные знания в области выбираемой профессии, возможности профессионального роста); знания о потребностях рынка труда; навыки интеллектуальные, коммуникативные, информационные; личностные качества; субъектные качества (целеполагание, способность осуществлять выбор, способность реализовывать выбор, рефлексия); профессионально значимые качества [233].

Таким образом, социально-трудовая компетентность выпускников вуза выполняет функции оптимизации профессиональных умений и навыков, взаимоотношений, взаимодействий, приобретения деловых качеств и обеспечения эмоционального благополучия. В аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи развитие социально-трудовой компетентности выпускников заключается в *раскрытии их личностных и субъектных качеств*.

Социально-трудовая компетентность позволяет формировать социальные позиции личности путем воспроизведения и творческой переработки в процессе трудовой деятельности присвоенного социального опыта. *Эффективность формирования у выпускников учебных заведений социально-трудовой компетентности зависит* от [24]: (1) выполнения личностно-значимой деятельности по освоению социально-трудового опыта; (2) среды, которая способствует занятию интересной деятельностью,

созданных социально-педагогических условий, т.е. от развивающей среды, что предполагает: создание «ситуации успеха»; содействие личностному росту; опоры на положительные силы человека; создания программ индивидуального поэтапного развития; преобладания практической, исследовательской деятельности; (3) гуманизации отношений.

Ряд исследователей связывает профилактику трудовой незанятости с технологией педагогического сопровождения учащейся молодежи [97; 98; 87; 88; 147; 190]. В исследованиях высказаны идеи о том, что в современных российских условиях наибольшее влияние на профессиональную деятельность и профессиональное самосознание способно оказать не собственно обучение специалистов как таковое, а деятельность центров и структур по оказанию квалифицированной, всесторонней и своевременной социально-психологической помощи и консультирования [87, с. 9; 190, с. 3; 229, с. 10].

Рационально построенные процедуры управления профессиональными предпочтениями выпускников, воздействия, контроля и оценки профессиональной подготовленности выпускников к той или трудовой деятельности, развитие их адекватной самооценки в рамках такого воздействия способны обеспечить изменение не только деятельности, но и самосознания студентов. С данной точки зрения, подобная логика может быть использована и при построении более «мягких» механизмов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и влияния на профессиональное развитие выпускников, в части управления его профессиональными предпочтениями *до разумного баланса между профессиональной подготовленностью, профессиональными притязаниями и доступным рынком труда*, при организации педагогического сопровождения процесса профилактики трудовой незанятости. Это предположение вполне соотносится с установленной ранее (1.1.) идеей трудовой образовательной направленности, реализация которой предполагается во всех направлениях и структурах современного вуза.

Сопровождение как термин достаточно широко используется сегодня в педагогической теории и практике. В теоретических работах этот термин связывается преимущественно с созданием благоприятных условий,

необходимых для раскрытия и реализации внутренних резервов обучаемого, формирования его способности к самостоятельным действиям, свободному выбору или ассоциируется с помощью сопровождающего (заданием определенной системы средств, алгоритма, приводящего к результату) в разрешении личностных проблем развития сопровождаемого (обучаемого) [87, с. 9; 190, с. 4]. При этом практики образования достаточно часто используют это понятие для характеристики новых способов построения взаимодействия педагога и руководителя, педагога и методиста, педагога или руководителя и сотрудника института повышения квалификации с целью повышения квалификации сопровождаемых или передачи им новых способов деятельности. Однако сущность понятия «сопровождения» в данном контексте не выявлена.

Педагогическое сопровождение понимается как педагогически ориентированное воздействие на личность с целью выявления ее внутренних ресурсов для активной жизнедеятельности в социуме, формирования социально-ценностных отношений, способствующих преодолению трудных, критических ситуаций как естественных закономерностей человеческой жизни [97; 98]. Педагогическое сопровождение системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи есть способ построения взаимодействия выпускников и учебных заведений по управлению их профессиональными предпочтениями с целью повышения квалификации и конкурентоспособности сопровождаемых, передачи им новых способов деятельности, а также как средство их профессионального развития при управлении их профессиональными потребностями в трудоустройстве.

Педагогическое сопровождение организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, выступающей в качестве потребителя услуг трудоустройства, есть спроектированная педагогически ориентированная система механизмов и средств, способствующих эффективности выявления внутренних ресурсов личности обучаемого для активной жизнедеятельности в социуме.

Данная система обеспечивается созданием благоприятных условий, регламентирующих, методически обеспечивающих и контролирующих

педагогические аспекты во внепедагогическом процессе оказания услуги трудоустройства. Соответственно, подлинное функционирование центров содействия трудоустройству выпускников вуза есть освоение совершенно новых форм деятельности и функций социально-педагогической деятельности, во многом отличных от функций практической психологической деятельности.

Основной *целью* педагогического сопровождения является создание организационно-педагогических условий, детерминированных необходимостью раскрытия и реализации внутренних резервов обучаемого, формирования его способности к самостоятельным действиям, свободному и оптимальному выбору в ситуации трудоустройства, для оказания реальной, квалифицированной, всесторонней и своевременной социально-педагогической помощи клиентам-будущим выпускникам в трудоустройстве.

Существенными *характеристиками педагогического сопровождения* в аспекте организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи являются:

- перевод внешних обратных связей сопровождающего во внутренние обратные связи сопровождаемого через принятие студентом показателей качества их деятельности;

- освоение способов саморегуляции совершенствования своей профессиональной деятельности в соответствии с заданными требованиями.

В качестве непосредственного результата сопровождения рассматривается приближение самооценки деятельности сопровождаемого к требованиям учебного заведения, обеспечивающего превращение студентов – будущих выпускников в активных субъектов развития своей профессиональной деятельности посредством освоения предложенных учебным заведением инструментов оценивания качества своей профессиональной деятельности, формирования адекватной оценки своей трудовой деятельности, самостоятельного выявления собственных профессиональных проблем. Данное обстоятельство является необходимым условием, стимулом и источником изменения профессионального самосознания, которое влечет за собой профессиональное развитие

выпускников вузов.

Процесс сопровождения может служить действенным средством профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, если: 1) он рассматривается как инструмент целенаправленного влияния на профессиональное самосознание выпускника вуза с целью прогнозируемого изменения качества его профессиональной деятельности; 2) в качестве основного содержания процесса сопровождения рассматривается перевод внешних обратных связей сопровождающего во внутренние обратные связи сопровождаемого выпускника, а в качестве непосредственного результата этого процесса – приближение самооценки профессиональной деятельности сопровождаемого к требованиям современной конкурентоспособной среды.

Методология личностно-ориентированного профессионального образования, таким образом, ориентирует на постановку целей формирования способности к профессионально-личностному саморазвитию. Что, в свою очередь, ставит задачу управления процессом саморазвития. Соответственно, педагогическая сторона управления процессом профессионально-личностного саморазвития наиболее полно и адекватно реализуется посредством педагогической поддержки, сопровождения.

Педагогика поддержки как концептуальная основа педагогического сопровождения Центра содействия трудоустройству студентов вуза кратко может быть охарактеризована следующим образом.

Идеи педагогики поддержки интенсивно стали развиваться в нашей стране во второй половине 80-х гг. XX в. и оформились в целостную концепцию, созданную к середине 1990-х гг. О.С. Газманом и группой его сотрудников (Н.Н. Михайловой, С.М. Юсфиним, Н.Б. Крыловой, Т.В. Анохиной и др.) [126, с. 158]. Концепция педагогической поддержки имела своей задачей развитие и обоснование подходов, позволяющих преодолеть социоориентированность традиционной педагогики, заострить внимание на проблеме создания условий, которые необходимы для самореализации индивидуальности каждого обучающегося. Перспектива гуманизации российского образования связывалась с признанием прав человека на интеллектуальную и экономическую свободу. В рамках педагогики поддержки

решается проблема специальным образом организованного образования, при котором его участники становятся равноправными сотворцами учебно-воспитательного процесса, а «не просто оставались сотрудничающими участниками, которые при явном или неявном руководстве воспитателя совместно движутся к достижению педагогических целей, поставленных наставником» [126, с. 159].

Согласно определению Г.М. Коджаспировой, педагогическая поддержка – это система педагогической деятельности, раскрывающая личностный потенциал человека, включающая помощь в преодолении социальных, психологических, личностных трудностей, а также процесс совместного с обучающимся определения его собственных интересов, целей, возможностей и путей преодоления препятствий, мешающих ему сохранить свое человеческое достоинство и самостоятельно достигать желаемых результатов в обучении, самовоспитании, общении, образе жизни [118, с. 112].

По мнению Г.Б. Корнетова, представившего педагогику поддержки как традиционную и инновационную для отечественной педагогики парадигму, модель образования в педагогике поддержки значительно отличается от привычных подходов к организации обучения и воспитания. В частности он пишет: «Педагог изначально стремится не вести за собой воспитанника, не управлять им, не управлять его развитием, а как бы следовать за воспитанником, создавать условия для самоопределения, самоидентификации и самореализации, поддерживать его в осуществлении своей самости, помогать ему в решении собственных проблем» [126, с. 159].

Наличие в обществе хронического дисбаланса между спросом и предложениями на рынке труда, порождая безработицу, и необходимость соглашаться на любое занятие, лишь бы оно давало возможность выжить, ведет к своеобразной «мутации культуры», деформации ценностей жизни, социальных ориентаций. Соответственно изменяются требования к содержанию труда, отношение к труду как форме деятельности, к ценностям образования [286, с. 461].

Для дальнейшего раскрытия сущности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи обратимся к уточнению особенностей

выпускников в качестве субъекта труда и причин, затрагивающих особенности их трудоустройства и проблемы занятости.

Во-первых, изменения в составе выпускников по социальному происхождению и по уровню жизни указывают на нарастание дифференциации, неоднородности, различий в студенческой массе по вузам, факультетам, профессиональным отрядам. Постепенно приоритет в формировании студенчества переходит к слоям, более адаптированным к экономическим реалиям нашего общества. Если этот процесс будет развиваться и дальше, то доступ беднейших слоев к высшему образованию окажется сильно затруднен [27; 128; 158; 161].

Во-вторых, стабилизация воспроизводства студенческой молодежи показывает, что интерес к высшему образованию сохранился, что также нашло отражение в «подъеме» его ценности в иерархии инструментальных ценностей студентов [43; 60; 86; 162]. Однако противоречия, возникающие между институтом высшего образования и различными другими сегментами общества, приводят к нарастанию дисфункциональных последствий [72; 75; 130; 159]. Они многообразны по своим проявлениям и просматриваются, в частности, в неудовлетворенности выпускников качеством получаемой подготовки, деформации отдельных слоев образовательного процесса [149; 178]. Но самое главное - происходит неуклонное снижение основного результата функционирования высшей школы: образованности выпускников, уровня их профессиональной компетентности.

Результаты ряда исследований последних лет свидетельствуют о том, что количество выпускаемых специалистов уже превысило спрос на них со стороны предприятий и организаций. Таким образом, было обнаружено, что для большинства выпускников получение дипломов и поиски места работы сейчас почти совпадают по времени. Социологами была выявлена одна и та же общая для стран СНГ особенность - отставание в социализации у выпускников на территории бывшего СССР по сравнению с выпускниками в странах с развитой рыночной экономикой [139]. Тот факт, что в наших вузах студенты в основной массе пребывают долгое время «в безмятежном состоянии» и не задумываются над тем, что студенческие годы

существуют не для того, чтобы спокойно проводить время, но, прежде всего для получения знаний, нужных в последующей практической работе, - результат влияния стереотипов, укоренившихся в сознании и студентов, и их родителей еще в советский период [161, с. 27].

В решении вопросов трудоустройства выпускников следует сделать акцент на повышении собственной активности и инициативы у молодых специалистов, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда. Задача вуза в этой связи заключается в обеспечении их более раннего и более основательного включения в эту систему.

В современных условиях выпускник должен не только иметь знания и уметь их применять в выбранной сфере будущей деятельности, но и быть личностью, способной решать поставленные жизнью задачи: исследовательские, проектные, организационные, предпринимательские и т. д. Должна быть сформирована и готовность студента к самообразованию [207].

Далее логичным представляется определить процессы, мешающие выпускникам вузов перейти от категории «незанятой» к «трудящейся». Анализ различных источников по социологии, педагогике, психологии позволил выявить следующие, *затягивающие особенности трудоустройства, процессы*: (1) сбора информации о рынке труда, спросе на интересующую профессию [116, с. 40]; (2) формирования вариантов профессиональных жизненных путей [там же, с. 411-424]; (3) формирования личного профессионального плана [там же, с. 390]; (4) самооценки своих возможностей [там же, с. 46]; (5) осмысления своего места в жизни [там же, с. 58]; (6) выбора места работы, соответствующего состоянию здоровья, особенностям организма [там же, с. 63]; (7) умпостижения норм морали и права как регуляторов поведения и деятельности людей [там же, с. 70]; (8) сознательного и самостоятельного выбора места работы [там же, с.74]; (9) формирования личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей) [160, с. 68-87]; (10) формирования запросов к уровню культуры труда [там же, с. 77]; (11) проектирования рабочего места [там же, с. 96]; (12) самосознания [167, с. 9]; (13) развития конкурентоспособности [там же, с. 23-26]; (14) формирования имиджа и культуры общения [там же, с. 56-61]; (15)

формирования профессиональных предпочтений [там же, с. 323]; (16) развитие познавательных процессов (внимание, воображение, ощущение, восприятие, память, мышление, речь) [67, с. 41; 212, с.11, 78-103]; (17) социализации личности (профессионально-ролевая, профессионализация) [212, с. 58, 173]; (18) трудовой и профессиональной мотивации (самооценка и уровень притязания, план карьеры: профессиональная должность) [185, с. 6]; (19) формирования культуры молодого человека (общей и профессиональной) [там же, с. 7]. Данные факторы, влияющие на трудоустройство выпускников, затрагивают выполнение личностно-значимой деятельности по освоению непосредственного социально-трудового опыта.

Педагогическую систему профилактики социально-негативного поведения С.В. Галицын связывает с разработкой диагностической системы, которая позволяет определить психофизическое состояние, отношение к различным видам деятельности, распределить учащихся на специфические типологические группы по приоритетному виду деятельности, разработать для них модельные характеристики, что является основой для подбора наиболее оптимального содержания дифференцированных методик [49, с. 9]. Исследователь считает, что профилактика и коррекция негативных форм поведения учащейся молодежи станет эффективней, если для каждой типологической группы будут разработаны модельные характеристики, как условный образ желаемого результата [там же, с. 25]. Модель позволяет не только увидеть желаемый образ «успешного» молодого человека, но и управлять процессом достижения поставленной цели. Исходным пониманием педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи является развитие рациональности человеческой деятельности [9, с. 14].

Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи основывается на принципе опережающего воздействия. Ранняя профилактика - это совокупность мер, направленных на устранение неблагоприятных факторов,

вызывающих негативное поведение, а также на повышение устойчивости личности к влиянию этих факторов.

Педагогическая практика показывает, что преодолеть, а тем более предупредить негативные отклонения в развитии и поведении учащейся молодежи возможно при эффективной организации системы диагностики признаков социально-негативного поведения. В настоящее время существует проблема выбора оптимальных тестов, позволяющих объективно оценить поведение подростков. Результатом решения данной проблемы является эффективная система мониторинга психофизического состояния и, в целом, поведения индивида. Проводя мониторинг, можно выявить: определенные закономерности формирования и проявления негативных форм поведения в различные возрастные периоды; эффективные средства и методы профилактической работы; установить приоритетность видов деятельности для подростков и пр. Определив «кризисный» возраст, всю профилактическую деятельность следует начинать с «предкризисного» периода [49, с. 23].

Педагоги-практики и исследователи сталкиваются с необходимостью поиска педагогических форм, порождающих не только должное, но и значения самого должного, иначе профилактика потеряет смысл [9, с. 6]. Возникает проблема меры норматизации как соотношения алгоритмической и эвристической деятельности. Реализация охранной функции педагогики в становлении человека требует учета новых феноменов в социуме, поэтому перед педагогикой актуализируются, прежде всего, методологические вопросы расширения возможностей педагогической науки в решении сложных вопросов минимизации рисков развития и социализации человека. Профилактика трудовой занятости в данном смысле предполагает опору на социальное взаимодействие. Его важнейшей особенностью признается способность человека принимать роль другого, представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа («генерализированный другой») [91, с. 64], и соответственно интерпретировать ситуацию и конструировать

собственные действия. Содержание социального взаимодействия обусловлено социальными ситуациями и индивидуальными особенностями человека: пол, возраст, социальная принадлежность, интеллект и т.д. Но решающее значение в социальном взаимодействии принадлежит ролевому поведению, определяемому профессиональными обязанностями и правами специалиста, а также принятыми стандартами делового общения. Для согласования разнообразия человеческих норм ролевого поведения субъекту профессиональной деятельности необходимо обладать способностью к социально-коммуникативной интеграции. Этот социально-психологический конструкт характеризует способность субъекта профессиональной деятельности согласовывать свои потребности, ценностные ориентации и социальные установки с групповыми, профессионально-ориентированными; обладать устойчивостью к деструктивным тенденциям совместной деятельности; отстаивать корпоративные интересы группы. Социально-коммуникативная интеграция выступает фактором профессионального сохранения индивидуального и группового субъекта профессиональной деятельности в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. К психологическим характеристикам этого конструкта относятся эмоциональная идентификация (чувство «мы»), референтность, кристаллизация общегрупповых норм регуляции поведения, организованность, дисциплинированность, сработанность и др.) [91, с. 64; 275, с. 140]. При этом коммуникативная роль становится главным видом социальной роли. Следовательно, чтобы реализовать рассматриваемую систему профилактики, необходимо планировать тематику, связанную с содержанием, структурой и функционированием социально-трудовой компетентности, а в организации процесса – наличие педагогических условий, способствующих созданию информационного пространства, адекватного присвоению учащейся молодежи профессиональной роли субъекта труда. Параметрами порядка в данном случае будут являться социальные позиции, социальные роли и профессиональная квалификация.

В качестве исходного положения в отборе содержания профилактики трудовой незанятости следует обратиться к объективным и субъективным показателям понятий «объект и субъект труда» в качестве критерия соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям деятельности с целью профилактики трудовой незанятости. Труд должен быть представлен обучающемуся посредством обобщенных дидактических единиц, раскрывающих профессиональную среду; профессиональные функции; профессиональные задачи в профессиональной деятельности; профессиональную роль (знания об объекте и субъектах, ценностях и результативности деятельности).

Теоретическая посылка в результативном компоненте профилактики позволяет рассматривать в качестве обобщенного критерия степень проявления учащейся молодежью активности при овладении общим и конкретизированным, базовым общекультурным и кросс-культурным содержанием деятельности по смежным областям знания, усвоения эталонных предписаний, тактик и стратегий в типичных профессиональных ситуациях, присвоения социальных ролей в актах творческой самореализации, как отражения сформированности субъективных регуляторов профессиональной деятельности («образ профессии», «образ – Я специалист»).

Концепция субъектного подхода в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи направлена на познание психологической сути труда человека как индивидуума, осуществляющего конкретную социально значимую и технико-экономически нормативную деятельность. Труд человека характеризуется в качестве «функциональной системы», а человек (субъект труда) как инициатор активности, таким образом сфера психологического анализа профессиональной деятельности расширяется от операторно-деятельностной до личностно-деятельностной [96, с. 60].

Становление субъекта труда происходит в профессиональной среде в совокупности предметных и социальных условий труда [148, с. 31]. Поскольку человеку внутренне присуще изначально быть субъектом, он развивается в этом качестве до сознательного деятеля, способного

целенаправленно преобразовывать внутренний и внешний мир по своим собственным законам [30, с. 23]. Человек выступает в своей сущности как «субъект психической активности, непосредственно оказывающий регулятивное воздействие на свою психику и опосредованно воздействующий на окружающий мир» [83, с. 9].

Для того, чтобы жить и успешно функционировать в современном мире, человеку необходимо приобретать характеристики субъекта труда, которого отличает целостность, системность, автономность, адаптация, активное взаимодействие и предельная индивидуализация. Такого субъекта характеризует качественно определенный способ самоорганизации, саморегуляции личности, способ согласования внешних и внутренних условий осуществления своей деятельности во времени, центр координации всех психических процессов, состояний, свойств, а также способностей, возможностей и ограничений личности по отношению к объективным и субъективным целям, притязаниям и задачам деятельности. Целостность, единство, интегративность субъекта труда являются основой системности его психических качеств.

Мир «второй природы», культуры, составляет предметное содержание субъектности человека [210, с. 126]. Чтобы стать субъектом труда человек должен постоянно превращать саму свою природу в особый функциональный орган, реализующий субъектное отношение к миру, превращать предпосылки и условия своей жизни во «вторую природу», решая задачу разработки такой стратегии организации своей жизни, реализация которой позволила бы ему оптимально во всех отношениях объективировать себя в определенной социальной роли.

Актуализация субъектного подхода в данном контексте служит предпосылкой для реализации стратегий расширения деятельностного подхода в научном исследовании трудового образования, что позволит преодолеть ситуацию, когда «нормативные способности и способности творчества трагически противостоят друг другу» [238, с. 34], особенно в

решении задач профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Возникает острая потребность в развитии творческих способностей педагога, регулируемых ценностным отношением к человеку, что задает иной вектор научного поиска в сфере педагогического образования и наполняет рациональность новым педагогическим смыслом.

Философская трактовка деятельностного подхода, включающая ценностно-смысловой и культурно-исторический аспекты в их целостности, открывает методологические перспективы минимизации рисков в профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи в трудовом образовании. Представленная трактовка деятельностного подхода позволяет сформулировать альтернативу: отношение к человеку (в том числе и к самому себе) как к средству и отношение к человеку (и к себе) как к цели, которая является аналогом бинарных оппозиций «ценность – не ценность», «социальность – асоциальность». В ней заложены ценностные ориентиры для педагога-исследователя, анализирующего возможности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и моделирующего вербальные конструкты, способствующие снижению рисков педагогического воздействия в рамках педагогической профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

При исследовании социальных ролей субъекта труда в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и говоря об основных целях данного вида профилактики, необходимо обратиться к понятию социально-трудовой компетентности. Одной из характерных черт концепции компетентности человека является именно повышение роли субъекта в социальных преобразованиях и усовершенствование его способности понять динамику процессов развития и воздействия на их ход [234, с. 303]. Социально-трудовая компетентность выступает в качестве интегрированного показателя, включающего умение ориентироваться на рынке труда, норму и этику трудовых взаимоотношений, адекватную оценку собственных профессиональных возможностей, готовность к осуществлению

самостоятельного, осознанного выбора индивидуальной профессиональной траектории; способности и умения, обеспечивающие человеку эффективно действовать в процессе трудовой деятельности, владеть нормами, способами и средствами социального взаимодействия.

Задачей профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в данном случае является научить молодого человека адекватно оценивать собственные возможности, соотносить свои желания и возможности.

В настоящее время среди практиков и ученых все более утверждается мысль о необходимости эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг как средства профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. При этом становится очевидным, что такое регулирование не должно замыкаться на использовании только экономических методов. Опыт показывает, что проблемы, характеризующие взаимодействие рынков, во многих случаях являются следствием социальных и социокультурных процессов. Они связаны со спецификой диспозиций участников взаимодействия, представляющих как рынок труда, так и рынок образовательных услуг. Несбалансированность связей между рынками отражает несовпадение поведенческих стратегий участников, а, следовательно, разрешение возникающих проблем требует применения современных социальных технологий, позволяющих корректировать стратегии путем воздействия на ценностно-нормативные установки социальных субъектов.

Таким образом, налицо противоречие между необходимостью организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и отсутствием педагогического, воздействующего, изменяющего личность в аспекте обозначения миссии профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. На данный момент нет однозначного понимания, как соединить помощь в трудоустройстве учащейся молодежи с развитием профессионально значимых личностных ресурсов как основы для формирования саморазвивающейся личности, способной к самореализации в

различных сферах жизнедеятельности, а также отсутствует понимание, какими технологиями, методами и педагогическими средствами можно достичь этой цели.

Такое положение, на наш взгляд, обусловлено отсутствием в науке четких подходов к проектированию и эффективному функционированию системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, которая бы предусматривала их направленность на развитие профессионально значимых личностных ресурсов выпускников.

Оптимальной основой для разработки системы профессиональных задач по управлению профессиональными предпочтениями выпускников вуза с целью их успешного трудоустройства выступает *функциональный подход*, описывающий функции субъектов профессиональной деятельности.

В настоящее время к современному специалисту выдвигаются требования, связанные с выполнением новых функций в эволюционирующих системах профессионального труда, что предполагает развитие умений успешного освоения разных по содержанию, направленности и формам реализации типов культур на основе диалогово-полилогового сознания и знания инфралоогических законов [38, с. 17], включая следующие умения: понимания разнокачественных явлений и процессов; функционирования в многофакторных динамичных средах; разноуровневого взаимодействия; использования комбинированных способностей; построения стратегий в режиме реального времени; активных пространственных перемещений.

В качестве исходного положения в отборе содержания профилактики трудовой незанятости следует обратиться к объективным и субъективным показателям понятий «объект и субъект труда» в качестве критерия соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профилактики трудовой незанятости. Труд должен быть представлен посредством обобщенных дидактических единиц, раскрывающих профессиональную среду по отношению к субъекту и объекту труда, профессиональные функции, профессиональные задачи в профессиональной деятельности, а также профессиональную роль

(знания об объекте и субъектах, ценностях и результативности деятельности).

Оптимальной основой для разработки системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи выступает **функциональный подход, описывающий функции субъектов профессиональной деятельности и профессиональной среды**. В науке отсутствуют четкие подходы к проектированию и эффективному функционированию системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, которая бы предусматривала их направленность на развитие профессионально значимых личностных ресурсов. Необходимо соединить помощь в трудоустройстве учащейся молодежи с развитием профессионально значимых личностных ресурсов как основы для формирования саморазвивающейся личности, способной к самореализации в различных сферах жизнедеятельности.

Концепция субъектного подхода в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи направлена на познание психологической сути труда человека как индивидуума, осуществляющего конкретную социально значимую и технико-экономически нормативную деятельность. Труд человека характеризуется в качестве «функциональной системы», а человек (субъект труда) как инициатор активности, таким образом, сфера психологического анализа профессиональной деятельности расширяется от операторно-деятельностной до личностно-деятельностной [96, с. 60].

Субъект, на которого направлена педагогическая профилактика трудовой незанятости, принципиально открыт к подобного рода педагогической деятельности, и совершенно необязательно, что профилактика приведет к положительному результату [9, с. 27; 273, с. 274; 184, с. 22]. Методологическая проблема педагогической профилактики трудовой незанятости должна рассматриваться с учетом деятельностного подхода, включающего ценностно-смысловой и культурно-исторический аспекты.

Понятие профилактики в рамках трудового образования связывается с возможностью осуществлять прогнозное моделирование показателей

психофизического и эмоционального состояния учащейся молодежи, качеств и свойств их личности и проектировать содержание методик трудовой, образовательной, воспитательной и пр. деятельности с учетом их индивидуальных особенностей [49, с. 8].

Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи основывается на принципе опережающего воздействия. Отличительные признаки системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи: непрерывность, плановость и скоординированность и целесообразность защитных мер по обеспечению их занятости [300].

Педагоги-практики и исследователи сталкиваются с необходимостью поиска педагогических форм, порождающих не только должное, но и значения самого должного, иначе профилактика потеряет смысл [9, с. 6]. Возникает проблема меры норматизации как соотношения алгоритмической и эвристической деятельности. Реализация охранной функции педагогики в становлении человека требует учета новых феноменов в социуме, поэтому перед педагогикой актуализируются, прежде всего, методологические вопросы расширения возможностей педагогической науки в решении сложных вопросов минимизации рисков развития и социализации человека. Профилактика трудовой незанятости в данном смысле предполагает опору на социальное взаимодействие. Его важнейшей особенностью признается способность человека принимать роль другого, представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа («генерализированный другой») [91, с. 64], и соответственно интерпретировать ситуацию и конструировать собственные действия. Решающее значение в социальном взаимодействии принадлежит ролевому поведению, определяемому профессиональными обязанностями и правами специалиста, а также принятыми стандартами делового общения.

Для внедрения системы мер по профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи необходимы функциональные изменения. Для этого необходимо выяснить, каким образом профилактика трудовой незанятости

учащейся молодежи реализуется в функциях трудового образования, соответственно которым разрабатываются организационно-педагогические условия ее системной реализации.

На функциональном уровне исследуются взаимосвязи между предметом, средствами и задачами трудового процесса, анализ взаимосвязей позволяет определить степень сложности трудовой деятельности [96, с. 77-78]. Функции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, систематизированы по отношению к субъектам труда. Данная схема также послужила основой содержания исследовательской процедуры содержательно-деятельностного компонента профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в аспекте «объект труда». Определение диапазона обобщенных функций, трудового образования помогает раскрыть специфику профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, определить доминантные компоненты и их взаимосвязь с другими функциями.

Функции профилактики, систематизированные в аспекте «субъект труда», структурируются следующим образом [88, с. 10; 249, с. 8-9]: фасилитирующая, консультационная, психотерапевтическая, коррекционная, аналитическая, рефлексивная функции, а также функция профессиональной переориентации. В системе они обеспечивают развитие человеческого потенциала учащейся молодежи, их духовно-нравственных качеств, субъектности, креативности, индивидуальности, механизмов саморегуляции, посредством внесения корректив в профессиональные знания, умения и практический опыт. На основе функциональной структуры саморегуляции деятельности учитываются: принятая субъектом цель деятельности; субъективная модель значимых условий деятельности; программа собственных исполнительских действий; информация о реально достигнутых результатах; решение о коррекции систем деятельности [122].

В социальной психологии функции «воздействия на поведение «другого» традиционно относятся к управленческой и коммуникативной видам деятельности субъекта труда. Вместе с тем функции профилактики по

отношению к субъекту труда следует отнести к управлению как особому виду профессионально-коммуникативной деятельности, цель которой состоит в облегчении и ускорении будущей профессиональной деятельности специалистов. В данном случае профилактика трудовой незанятости будет основываться на фасилитирующем общении, то есть деятельности, цель которой состоит в облегчении и ускорении какой-либо деятельности [28, с. 76; 273, с. 268]. Фасилитирующая функция профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи состоит в осуществлении влияния на субъекта, его поведение через непосредственное общение, совместные действия, сотрудничество, диалог, сопереживание, согласование.

Консультационная функция предполагает оказание помощи учащейся молодежи по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных способностей субъекта труда. Информационно-консультационная функция обслуживает ориентацию в ресурсах образовательной и профессиональной среды; указание способов трансформации знаний для будущей профессиональной деятельности; оказание помощи в понимании жизненных и связанных с ними образовательных и профессиональных целей в выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям; информирование о наличии мест, ресурсов для приобретения нового социального, образовательного, профессионального опыта. Данная функция связана с концепцией маркетинга консультационных услуг как многофункциональной и многоаспектной интерактивной системы, ориентированной на адаптацию субъектов труда к воздействию макро- и микроэкономических факторов, путем развития особого типа рыночной среды – виртуального рыночного пространства, где покупатели и продавцы способны осуществлять полный комплекс операций по покупке консультационной услуги, выступающей не в материально-вещественной форме, а в виде образов, в том числе генерируемых самой средой [77, с. 8]. Консультация в системе профилактики трудовой незанятости потенциально

соотносится с методологией педагогического сопровождения в отношении «супервизии» или «тьюторства» [302; 315]. Супервизия осуществляется по законам групповой динамики, позволяющей реализовать психо-коррекционные и психо-конструктивные функции взаимодействия [273, с. 148].

Направление развития сферы консультационных услуг нашло отражение в научных трудах В.Алешникова, Т.А. Альферовой, И.К. Беляевского, И.С. Березиной, Джо Бонито, Варламова Е.П., Г.А.Васильева, Н.Вильчур, А.М.Гаджинского, М.П. Гордона, В.А. Гончарук, В.С.Дудченко, В.С. Ефремова, В.В. Кеворкова, М.Кубра, К. Лавлок, К. Лайсонса, Б. Минто, И.М. Муратова, В.Новикова, Э.В. Новаторова, А.П. Посадского, В.Ю. Пряжякова, К.О. Склярова, С.Ю.Степанова, В.Н.Стаханова, Т.Томсона, А.П. Тяпухина, Д. Уотерса, И.М.Шведова, Л.В. Штерна, А.И. Эль-Ансари и др. [77; 82; 119; 123; 129; 133; 139; 249]. Разработана концепция маркетинга консультационных услуг как многофункциональной и многоаспектной интерактивной системы, ориентированной на адаптацию участников рынка к воздействию макро- и микроэкономических факторов, путем развития особого типа рыночной среды – виртуального рыночного пространства, где покупатели и продавцы способны осуществлять полный комплекс операций по покупке консультационной услуги, выступающей не в материально-вещественной форме, а в виде образов, в том числе генерируемых самой средой [77, с. 8].

Консультация в организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи потенциально соотносится с методологией педагогического сопровождения в отношении «супервизии» или «тьюторства» [279; 280; 281].

Супервизия выступает как профессиональное консультирование и сопровождение специалиста более опытным специалистом, исключая формальный контроль и оценку; как способ создания психологически комфортных условий для субъектов профессиональной деятельности; в-третьих, лечение «профессиональных болезней» и исправление

профессиональных ошибок. Является интегративный вариант, включающим в себя моделирование, консультирование, создание психологически комфортных условий для субъектов профессиональной деятельности, организацию продуктивного социального межгруппового и внутригруппового взаимодействия, диагностирование и разрешение профессиональных конфликтов, лечение профессиональных «болезней» и исправление профессиональных ошибок, содействие в развитии и саморазвитии как организации в целом, так и отдельных работников, формирование дополнительных компетенций в рамках компенсирующего образования, необходимых в условиях открытых образовательных систем. Осуществляется в индивидуальной и групповой формах. Групповая супервизия осуществляется по законам групповой динамики, позволяющей реализовать психокоррекционные и психо-конструктивные функции взаимодействия [273, с. 148].

Тьюторство выступает видом педагогического консультирования. Как сопровождающий управление профессиональными предпочтениями, тьютор организует ситуации самоопределения, самоосуществления, самореализации человека в профессии, помогая ему разрабатывать индивидуальные образовательные программы. Функции тьютора, управляющего профессиональными предпочтениями выпускников, включают: проектировочную, организационно-мотивационную, информационно-консультационную и аналитическую.

Проектировочная функция обслуживает разработку концепции тьюторской программы или события (цель, форма, методы, средства, этапы); разработку содержания, включая учебные материалы, элементы рефлексии и мотивации; разработку вариантов индивидуальных образовательных программ и вариантов образовательных маршрутов; разработку организационно-методической и нормативной документации, информационно-методических материалов; разработку требований к виртуальной информационно-образовательной среде, создающей условия для социального, образовательного и профессионального самоопределения.

Организационно-мотивационная функция обеспечивает структурирование коммуникации, содействие в осуществлении социальных

контактов, обеспечение обратной связи на всех уровнях взаимодействия; организацию административных и технических вопросов по трудоустройству и взаимодействию с работодателями; подготовку к проведению виртуальных и очных образовательных событий; контроль, тиражирование и рассылка необходимой документации.

Информационно-консультационная функция обслуживает ориентацию в ресурсах образовательной и профессиональной среды; помощь в выстраивании образовательного маршрута; консультирование и поддержку студентов; указание способов трансформации знаний для будущей профессиональной деятельности; оказание помощи в понимании жизненных и связанных с ними образовательных и профессиональных целей в выстраивании индивидуальной образовательной траектории, позволяющей приблизиться к намеченным целям; информирование выпускников о наличии мест, ресурсов для приобретения нового социального, образовательного, профессионального опыта.

Аналитическая функция обслуживает наблюдение и фиксацию личностных данных, способностей, их планов относительно трудоустройства, мотивов, готовности в целом к социально-профессиональному самоопределению; анализ портфолио личностного развития и портфолио достижений студентов.

Рефлексивная функция обслуживает организацию рефлексивной деятельности на всех этапах управления профессиональными предпочтениями выпускников; создание условий для освоения рефлексивных навыков и умений использования принципов самоопределения в выстраивании представлений о мире, о себе, о планировании своих действий.

Отличительные признаки системы управления профессиональными предпочтениями выпускников в рамках системы профилактики их трудовой незанятости: *непрерывность, плановость и скоординированность, целесообразность защитных мер* [17, с. 435].

Таким образом, консультационная функция профилактики трудовой незанятости, наряду с обучающей функцией, позволяет управлять профессиональными предпочтениями выпускников и реализуется в ходе

различного рода *консультационных бесед*, которые составляют основу *эвристической задачной технологии консультационных бесед* относительно (4.1.).

Психотерапевтическая функция имеет своей задачей содействие студенту в преодолении различного рода психологических барьеров и затруднений, препятствующих успешному осуществлению профессиональной деятельности.

Коррекционная функция направлена на изменение реализуемой субъектом труда модели практической деятельности, а также на исправление допущенных профессиональных ошибок.

Функция профессиональной переориентации в рамках функциональной профессиональной пригодности на основе определения и мониторинга образовательных потребностей обучающихся, их реального уровня компетентности, жизненного и профессионального опыта, а также оказания помощи молодежи в решении актуальных профессиональных проблем.

По отношению к функциям профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в профессиональной среде в аспекте «объект труда», исследуемые функции структурируются следующим образом: – проектировочная, стабилизирующая, преобразующая, а также метафункции управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля). В системе они обеспечивают развитие профессиональной мобильности посредством профессиональной подготовки на основе формирования опережающих профессиональных компетентностей и умений социально-трудовой компетентности, а также согласование ожиданий и возможностей потенциального работника с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности [317].

Стабилизирующая функция заключается в обеспечении необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции, параметрами которой являются константность

(способность к сопротивлению изменениям), адаптивность (способность к разрушению неадекватных профессиональных стереотипов), дистантность (представление о месте профессии в семантическом, информационном и общем профессиональном пространстве).

Преобразующая функция связана с направленностью на развитие, смену профессиональной позиции и зависит от диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией; от универсализации, дистанцирования образа своей профессии от других – профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменившихся условиях или при переходе в иное профессиональное пространство.

Функции управления по профилактике трудовой незанятости включают в себя следующие метафункции: прогнозирование, организацию, координацию, мотивацию, контроль.

Прогнозирование в управлении по профилактике трудовой незанятости – это процесс формирования прогнозов возникновения и развития трудных ситуаций профессиональной деятельности на основе анализа тенденций деятельности субъекта труда в профессиональной среде.

Организация управления по профилактике трудовой незанятости – обеспечение достижения согласованности и взаимодействия всех участников профессиональной деятельности, совместно осуществляющих действия по оценке, анализу рисков и разработке мероприятий по их снижению или предотвращению.

Координация деятельности по профилактике трудовой незанятости – обеспечение согласованной работы субъектов управления профессиональной деятельностью.

Мотивация в управлении – побуждение исполнителей к выполнению действий по предотвращению или снижению негативных последствий трудных ситуаций профессиональной деятельности.

Контроль в управлении – недопущение дальнейшего развития трудной ситуации профессиональной деятельности, проверка выполнения мероприятий по предотвращению угроз и уменьшению возможного ущерба.

Представленные метафункции управления по профилактике трудовой незанятости следует учитывать в определении процессуального аспекта задач профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Таким образом, профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи представляет собой полифункциональную деятельность, реализующуюся в фасилитирующем общении, управляющей деятельности, консультировании, прогнозировании, построении адаптационных механизмов с целью облегчить и оптимизировать будущую профессиональную деятельность. В аспекте функционирования исследуемого явления педагогическая составляющая очевидна во всех исследованных функциях профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Выявленные функции позволяют системно рассматривать процессы, механизмы трудоустройства: сбор информации о рынке труда, формирование вариантов профессиональных жизненных путей, личного профессионального плана, самооценка своих возможностей, осмысление своего места в жизни, формирование личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей), формирование имиджа и культуры общения, формирование запросов к уровню культуры труда, проектирование рабочего места, развитие конкурентоспособности, трудовая и профессиональная мотивация (самооценка и уровень притязания, профессиональная должность).

Успешность и эффективность реализации системы функций профилактики трудовой незанятости зависят от уровня сформированности личностных интеллектуальных качеств и профессионально значимых компетенций учащейся молодежи. Соотнесение этих функций позволяет представить идеальную обобщенную картину профилактики трудовой незанятости, ее целостное содержание, взаимосвязь и взаимозависимость ее

компонентов, не затрагивая специфики отдельных видов профессиональной деятельности. Соответственно необходимо построение такой системы профилактики трудовой незанятости, которая являлась бы контекстно ориентированной на способность применять знания в изменяющихся ситуациях профессиональной деятельности. Основное направление обновления профессионального образования заключается в том, чтобы найти пути формирования у учащейся молодежи деятельностной позиции, способствующей становлению опыта целостного системного видения своей многофункциональной профессиональной деятельности, системного действия в ней, решения новых проблем и задач.

Выводы. С позиций обобщения результатов анализа методологической, научно-методической, психолого-педагогической литературы и существующей практики организации профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи становятся очевидными **противоречия:**

- на социально-педагогическом уровне – между запросами общества и государства к обеспечению современного производства высококлассными специалистами и сложившейся практикой учебных заведений по организации профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, слабо ориентированной на развитие их профессионально значимых личностных ресурсов и принятие различных социальных ролей субъекта труда;

- на научно-теоретическом уровне – между актуализацией проблематики развития профессионально значимых личностных ресурсов студентов и отсутствием разработанных методологических и теоретических основ педагогического содействия их развитию с целью профилактики трудовой незанятости;

- на научно-методическом уровне – между социальной значимостью трудоустройства учащейся молодежи и недостаточного учета педагогического, воздействующего аспекта в сущности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, позволяющей развивать профессионально значимые личностные ресурсы и способствующие

управлению их профессиональными предпочтениями в рамках принятых социальных ролей.

Обозначенные противоречия детерминируют необходимость обоснования и разработки концепции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, способствующей решению жизненно важной проблемы выбора профессии на основе методологии и технологий профилактики трудовой незанятости.

Научно-методическое сопровождение организации педагогической системы профилактики учащейся молодежи можно объединить в следующий ряд функций: информационную, исследовательскую, образовательную, развивающую, обучающую, консультационную, психотерапевтическую, коррекционную, адаптационную. Расширение консультационно-информационного поля функционирования педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи функциями педагогической – обучающей, развивающей и образовательной – направленности оценивается как определенная гарантия подготовки выпускников вуза к осознанному трудоустройству.

Таким образом, разработка педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволит создать благоприятные условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития потенциала учащейся молодежи и его использования в интересах инновационного развития страны.

Выводы по первой главе

Исследование профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как предмета педагогического исследования позволяет сделать следующие выводы.

1. Выявлена нормативно-ценностная и нормативно-правовая база, регулирующая деятельность учебных заведений по организации системы

профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, включающая: 1) идею трудовой образовательной направленности, которая определяет целесообразность специально организованной подготовки выпускников вуза к ситуации трудоустройства на всех этапах профессионального образования и дополнительного профессионального образования в структурных подразделениях вуза; 2) номенклатуру нормативно-правовых положений федеральных, региональных законов и законодательных документов, регламентирующих функции, содержание деятельности и педагогические средства профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, адекватные современной социально-экономической ситуации.

2. Раскрыто содержание понятия «профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи» как полифункциональная деятельность, реализующаяся в фасилитирующем общении, управляющей деятельности, консультировании, прогнозировании, построении адаптационных механизмов с целью облегчить и оптимизировать будущую профессиональную деятельность.

3. Функции профилактики, систематизированные в аспекте «субъект труда», структурируются следующим образом: фасилитирующая, консультационная, психотерапевтическая, коррекционная, аналитическая, рефлексивная функции, а также функция профессиональной переориентации. В системе они обеспечивают развитие человеческого потенциала учащейся молодежи, их духовно-нравственных качеств, субъектности, креативности, индивидуальности, механизмов саморегуляции, посредством внесения корректив в профессиональные знания, умения и практический опыт. По отношению к функциям профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в профессиональной среде в аспекте «объект труда», исследуемые функции структурируются следующим образом: проектировочная, стабилизирующая, преобразующая, а также метафункции управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля). Определение диапазона обобщенных функций, трудового

образования помогает раскрыть специфику профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, определить доминантные компоненты и их взаимосвязь с другими функциями.

4. Выявленные функции позволяют системно рассматривать процессы, механизмы трудоустройства: сбор информации о рынке труда, формирование вариантов профессиональных жизненных путей, личного профессионального плана, самооценка своих возможностей, осмысление своего места в жизни, формирование личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей), формирование имиджа и культуры общения, формирование запросов к уровню культуры труда, проектирование рабочего места, развитие конкурентоспособности, трудовая и профессиональная мотивация (самооценка и уровень притязания, профессиональная должность).

5. Основное направление обновления профессионального образования заключается в том, чтобы найти пути формирования у учащейся молодежи деятельностной позиции, способствующей становлению опыта целостного системного видения своей многофункциональной профессиональной деятельности, системного действия в ней, решения новых проблем и задач.

ГЛАВА II. ПРЕДПОСЫЛКИ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Исследование предпосылок профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации предполагает рассмотрение отечественного и зарубежного опыта исследуемой профилактики, а также рассмотрение специфических функций, направлений и содержания деятельности, связанных с модернизацией системы исследуемой профилактики на основе методологии и технологий педагогического сопровождения, что обуславливает необходимость раскрытия практики трудовой незанятости учащейся молодежи; исследование функциональных изменений в системе профилактики трудовой незанятости, связанных с использованием обновленных методов педагогического сопровождения и акцентуацией педагогической функции воздействия на выпускников с целью их последующего трудоустройства.

2.1. Отечественный и зарубежный опыт профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи

Раскрытие существующего *отечественного и зарубежного опыта* профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи предполагает анализ особенностей профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в России и за рубежом.

Обратимся к исследованию *опыта профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в России*. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи в России в большей степени основывается на освящении информационной базы существующих возможностей и социальных последствий молодежной безработицы, а не в педагогическом, воздействующем аспекте с точки зрения профилактики молодежной незанятости. Так, социально-философские аспекты социального управления разработаны в трудах Т.В. Керимовой [110], В.Г. Афанасьева [12], Г.А. Антонюк [7] и др. Проблемы регулирования рынка труда исследовались А.Н.

Ананьевым [5], С.В. Петровым [179], К.И. Микульским [152], В.П. Щербаковым [246] и А. Кашеповым [108] и др. Технологический аспект регулирования социальных процессов активно разрабатывался Н.С. Данакиным [73;74]. Заметный вклад в постановку проблемы занятости выпускников, вносят ученые Института Молодежи. Появляются публикации, посвященные общим проблемам занятости молодежи, региональным проблемам занятости молодежи [14; 15; 111; 117; 125; 208], проблемам профориентации и профессионального самоопределения молодежи [169], различным сторонам механизма регуляции занятости молодежи [150]. Проблемы образования, рассматриваемые в контексте формирования российского рынка труда и потребностей информационного общества, освещены в работах Г.Г. Воробьева [43], Ф. Перегудова [176], Т.К. Гороховой [59], У. Глассер [55], Ф.М. Сарагосы [198]. Социально-психологические механизмы регуляции поведения студенческой молодежи рассматриваются в работах Н.В. Самсоновой [197], В.И. Моросановой [163], Е.М. Павлутенкова [172], О.И. Зотовой [94], Е.П. Ильина [102]. К изучению проблемы трудовой мобильности и территориальных перемещений обращались Б. Умаров [227] и др. Проблема создания системного механизма регуляции молодежных проблем рассматривается А.В. Шароновым [239], В.Г. Бочаровой [29], В.Т. Лисовским [139]. Проблемам формирования ценностного сознания и ориентаций студенческой молодежи посвящены работы А.И. Шендрик [241; 242], Т.Е. Резник [189], М.А. Шабановой [237] и др.

Как было выявлено в предыдущей главе, одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Как отмечают ряд экспертов [149, с. 1; 211, с. 20], в связи со слабой мобильностью рабочей силы и относительной изолированностью региональных рынков труда данная проблема в перспективе будет только обостряться. В особой степени это относится к высшей школе. Вузы готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя возрастающие потребности в большей мере населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что в целом по стране около 30% выпускников вузов

работают не по специальности. На переподготовку специалистов тратится ежегодно до 250 млрд. рублей [2]. Причины «перепроизводства» общего количества выпускаемых специалистов безотносительно к востребованным профессиям и специальностям чаще кроются в недостаточном контроле над процессом открытия и содержания работы негосударственных образовательных учреждений [149, с. 3]. Вместе с тем отмечается интересный факт: увеличение масштабов обучения в вузах области ведет к сокращению занятости выпускников по полученным специальностям. По итогам проведенных исследований, реализуют свои профессиональные возможности по избранной специальности менее половины выпускников. Остальные либо выбирают работу, не связанную с полученной специальностью (около 45%), либо регистрируются в качестве безработных (ежегодно от 6 до 8%). При этом большинство организаций всех секторов экономики испытывают серьезные проблемы с обновлением кадров.

Обратимся к анализу *деятельности вузов по трудоустройству выпускников*. Некоторые организации проявляют интерес к взаимовыгодному сотрудничеству с вузами по организации практик студентов и трудоустройства выпускников. Во многих вузах создаются центры (службы, отделы) по трудоустройству студентов и выпускников [13; 50; 64; 66; 74; 87; 89; 97; 98; 103 и др.]. При организации работы по трудоустройству выпускников в вузе основное внимание уделяется созданию единой системы практики и трудоустройства. Вузы обращают особое внимание на оказание *методической помощи* старшекурсникам по вопросам трудоустройства на семинарах, организационных собраниях [28, с. 36]. Круг рассматриваемых вопросов по данной тематике должен охватывать основные проблемы трудоустройства, а также влияние человеческих взаимоотношений на решение этих проблем, с учетом анализа рынка труда: 1) способы и методы поиска работы; 2) самомаркетинг (как правильно оценить себя, не занизив и не завысив цену); 3) правила подготовки к собеседованию; 4) навыки делового общения; 5) составление резюме; 6) оценка профессионального потенциала; 7) качества, необходимы для трудоустройства; 8) как найти работу, не имея

опыта работы по специальности; 9) способы адаптации в коллективе; 10) советы и рекомендации юриста; 11) советы и рекомендации психолога.

К мероприятиям, направленным на профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи, относятся [33; 97; 123; 157; 178]:

- организация свободного обсуждения проблем в форме Круглого стола (например, встреча студентов выпускных курсов с представителями органов государственной и местной власти);

- обучающие семинары, тренинги с привлечением специалистов кадровых служб, бизнес-тренеров предприятий /организаций/ учреждений всех форм собственности региона в целях отработки навыков самопрезентации при собеседовании с работодателем, способствующих их успешному трудоустройству;

- консультации психологов, юристов, специалистов по занятости Государственного комитета по занятости населения региона с целью информирования студентов и выпускников о ситуации на рынке труда;

- встречи студентов выпускных курсов с правовыми инспекторами Федераций Профсоюзов с целью разъяснения вопросов, касающихся социально-трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством, с менеджерами по персоналу предприятий, учреждений региона.

Достаточно приемлемым и привлекательным средством для студенческой молодежи являются *Ярмарки вакансий* или *Дни карьеры*, которые проводят в регионах как центры занятости населения, так и крупные вузы с привлечением потенциальных работодателей [157, с. 7]. Информацию о месте и времени их проведения можно получить из региональной прессы, на городских сайтах и форумах. Целью этих мероприятий является информирование студентов и выпускников о компаниях и их предложениях. Их посещение может помочь в дальнейшем устройстве. Будущим выпускникам предоставляется возможность за несколько часов узнать о разнообразных вариантах трудоустройства молодых специалистов в ведущие компании региона.

Несомненными *достоинствами* этих мероприятий, которые следует учитывать при построении педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи при вузах, являются: 1) участие большого числа разнообразных компаний; 2) возможность личного общения с представителями компании, что позволяет задать им интересующие вас вопросы, получить дополнительную информацию о компании; 3) учет целевой аудитории: предложения компаний учитывают особенность студентов и выпускников как работников; 4) возможность оставить свое резюме представителю компании или заполнить анкету-заявку, что подразумевает непосредственное участие в интервью или получение приглашения на собеседование; 5) участие в различных бизнес-играх, что позволяет получить опыт прохождения подобных этапов отбора и заявить о себе. Однако, к сожалению, можно констатировать тот факт, что ярмарки вакансий или дни карьеры не носят постоянный характер и как следствие не способствуют развитию связей вуз-компания.

При организации системы профилактики незанятости учащейся молодежи следует также обратить внимание на тот факт, что для современной студенческой молодежи наиболее распространенным способом поиска работы становится поиск через ресурсы сети Интернет. Статистика утверждает, что в настоящее время 7 из 10 безработных среди молодежи предпочитают искать работу через Интернет. У такого способа поиска работы много *преимуществ*: возможность в режиме реального времени отслеживать новые вакансии и моментально на них реагировать, возможность быстро просматривать большие объемы информации и строить удобные поисковые запросы, возможность оперативного поиска в Сети информации и отзывов о компании-работодателе, возможность налаживать контакт с работодателем неформальными способами и т. д. Все больше работодателей и соискателей пользуются только этим инструментом поиска сотрудников и работы. Как подчеркивает М.М. Грейбил, образование оказывает положительное влияние на успешность поиска работы на рынке труда не только само по себе, но и за счет навыков в использовании информации, способности добывать информацию и устанавливать нужные связи и контакты [63]. Однако Интернет

как инструмент поиска предоставляет возможность более просто и удобно искать вакансии, но не позволяет соискателю приобрести найденную работу, тогда как учет педагогического, воздействующего влияния модернизированных Центров трудоустройства студентов позволит повысить социально-трудовую компетенцию выпускника, развить мотивацию и адаптационные механизмы, способствовать развитию умений проходить собеседования и т. д.

Проблема качества образования в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи приобретает новое наполнение. Оно должно оцениваться не только степенью усвоения образовательных программ, но и их востребованностью, успешной реализацией полученных профессиональных знаний на практике. По мнению В. Сенашенко и Г. Ткач [201; 202; 203], качество образования воспринимается как всеобъемлющая интегральная характеристика образовательной деятельности и ее результатов. Трудно достичь результатов в условиях, когда вуз напрямую не заинтересован в реализации своего продукта – качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности. В то же время динамичный переход на производство новых видов продукции приводит к ограничению потребностей рынка труда в одних профессиях и повышению спроса на новые с более высокими требованиями к уровню профессиональной подготовки кадров. В этой связи организация системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи при вузах на основе организации центров содействия их трудоустройству оказывается относительно эффективным инструментом решения проблемы занятости молодежи в современной России.

Поскольку наиболее высокие требования со стороны предприятий и организаций, наряду с общим теоретическим уровнем, предъявляются к практической подготовке выпускника, университету целесообразно значительно расширить практическую сторону в учебных программах, оговаривая участие в них студентов. Необходимо заинтересовать организации и фирмы в таком сотрудничестве, дав им возможность отбирать для себя нужных им студентов, расширяя для этого продолжительность учебной практики в этих фирмах.

В этом отношении представляет интерес система университетского образования некоторых стран, где учебные программы для студентов, ориентированных на научно-исследовательскую деятельность и преподавание, сильно отличаются от программ для тех, кто намерен работать в промышленной сфере, в бизнесе.

Цель и задачи молодежной политики РФ представлены в Приложении 3 (см. Приложение 3). Стратегия государственной молодежной политики представлена в Приложении 4 (см. Приложение 4).

Обратимся к исследованию *зарубежного опыта* организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

В странах Европейского союза, в первую очередь в Великобритании, Германии, Франции и Испании ведется работа с незанятой молодежью, что является важным аспектом деятельности каждого вуза, так как позволяет вузу следить за карьерным ростом выпускников, поддерживать личные и деловые контакты с выпускниками и организациями, которые они представляют. Связь с выпускниками является мощным фактором поддержания имиджа и репутации вуза в глазах общественности, реальных и потенциальных потребителей его услуг, так как символизирует связь вузовских поколений и укорененность вуза в жизни региона и страны [230]. Во всех странах Европейского союза проходят различные Ярмарки вакансий и Дни карьеры, нередко их проводят и центры занятости населения [262]. Информацию о месте и времени их проведения можно получить из региональной прессы, на городских сайтах и форумах. Целью этих мероприятий является информирование студентов и выпускников о компаниях и их предложениях. Их посещение может помочь в дальнейшем устройстве, так как несомненными преимуществами этих мероприятий являются: участие большого числа разнообразных компаний; возможность личного общения с представителями компании, что позволяет задать им интересующие вас вопросы, получить дополнительную информацию о компании; целевая аудитория Дней карьеры - студенты и выпускники, поэтому предложения компаний учитывают их особенность как работников; возможность оставить свое резюме

представителю компанию, заполнить анкету-заявку или получить приглашение на собеседование; участие в различных бизнес-играх, что позволяет получить опыт прохождения подобных этапов отбора и заявить о себе. То есть предоставляется возможность за несколько часов узнать о разнообразных вариантах трудоустройства молодых специалистов в ведущие национальные и международные компании Европейского союза.

При организации работы по трудоустройству выпускников в вузе основное внимание уделяется *созданию единой системы практики и трудоустройства*. Вузы обращают особое внимание на оказание методической помощи старшекурсникам по вопросам трудоустройства на семинарах, организационных собраниях. Круг рассматриваемых вопросов по данной тематике охватывает основные проблемы трудоустройства, а также влияние человеческих взаимоотношений на решение этих проблем, с учетом анализа рынка труда: способы и методы поиска работы; самомаркетинг; правила подготовки к собеседованию; навыки делового общения; составление резюме; оценка профессионального потенциала; качества, необходимые для трудоустройства; как найти работу, не имея опыта работы по специальности; способы адаптации в коллективе; советы и рекомендации юриста; советы и рекомендации психолога.

В вузах организовываются мероприятия, направленные на содействие трудоустройству выпускников посредством организации: свободного обсуждения проблем в форме Круглого стола (например, встреча студентов выпускных курсов с представителями органов государственной и местной власти); обучающих семинаров, тренингов с привлечением специалистов кадровых служб, бизнес-тренеров предприятий /организаций/ учреждений всех форм собственности региона в целях отработки навыков самопрезентации при собеседовании с работодателем, способствующих их успешному трудоустройству; консультаций психологов, юристов, специалистов по занятости с целью информирования студентов и выпускников о ситуации на рынке труда; встреч студентов выпускных курсов с правовыми инспекторами Профсоюзов с целью разъяснения вопросов,

касающихся социально-трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Некоторые организации проявляют интерес к взаимовыгодному сотрудничеству с вузами по организации практик студентов и трудоустройства выпускников с самых первых курсов обучения, например, Институт туризма и гостиничного бизнеса в Швейцарии таким образом трудоустраивает 99% своих выпускников [303]. Во многих вузах создаются центры (службы, отделы) по трудоустройству студентов и выпускников, которые оказывают помощь незанятой молодежи в заключении контрактов на временную работу. Например, Х.Л. Лопес, ответственный представитель по социально-экономическим вопросам Совета по делам молодежи Испании, предлагает расширить практику заключения контрактов на стажировку по типу «работа для обучения» в качестве одного из средств борьбы с молодежной безработицей. Работодатели, принимающие работников по этой системе, получают значительные гарантии в форме налоговых скидок, социальных льгот и компенсационных выплат со стороны государства. В настоящее время возраст претендентов на заключение этого типа контракта ограничен 21 годом, однако Испанская конфедерация предпринимательских организаций (СЕОЕ) предлагает повысить возрастной порог до 35 лет [58]. Испанские экономисты уверяют, что расширение практики стажировок позволит активнее привлекать молодежь к работе [103]. В подавляющем большинстве развитых стран вопрос содействия трудоустройству и профориентации определен на государственном уровне и осуществляется с учетом современных информационных ресурсов [70]. Соответственно, проблемой внедрения информационных компьютерных технологий занимаются межгосударственные, государственные и общественные организации. В Европе такая работа ведется в рамках проекта «LENARDO DA VINCI» [305], девиз которого: «Новые навыки для лучшей работы». Проект был запущен в 1996 году и для его реализации создан комитет ЕС по образовательным программам для руководства программами по трудовому образованию через международные проекты. В его работе, помимо представителей национальных агентств, принимают участие представители

работодателей и профсоюзов, которые поддерживают создание новых форм (методику, учебные программы, материалы по обучению), зарубежную практику, командировки различных целевых групп и т.п. Проект является частью новой программы Европейской комиссии «Обучение в течение всей жизни» (от англ. «Lifelong Learning Programme» [306]). Интересно, что одним из актуальных направлений работы комитета является исследование возможности использования информационных компьютерных технологий в профориентации [312]. Вопросами профориентации с использованием компьютерных технологий в тесном сотрудничестве также занимаются Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития в Европе, Ассоциация компьютеризированных систем информации по вопросам карьеры (Association of Computer-based Systems for Career Information (ACSCI) [296]. Эта же проблема неоднократно становилась предметом исследований Международной ассоциации по образованию и профориентации (International Association for Educational and Vocational Guidance), которая издает журнал по одноименной тематике [258]. Взаимодействие между предприятиями и организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах с одной стороны, и вузами - с другой должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе - более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций.

Выявленный в результате предпринятого анализа положительный опыт работы российских и зарубежных вузов по организации различного рода помощи выпускникам в вопросах трудоустройства необходимо учитывать при организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

В.В. Ванина при исследовании профилактики трудовой незанятости молодежи в России полагает, что в целом содействие трудоустройству может быть организовано по следующим основным *направлениям* [40, с. 159-160]:

1. *Образование молодежи* – предполагает взаимодействие и сотрудничество разных структур: государственных органов власти, служб занятости населения, сферы образования и комитетов по делам молодежи. Одним из направлений деятельности является *содействие дополнительному*

образованию молодежи через организацию и функционирование профильных клубов и центров дополнительного образования. Необходимо вести целенаправленную, систематическую профориентационную работу с абитуриентами, которая должна содействовать личности в профессиональном самоопределении с учетом не только потребностей и возможностей, но и ситуации на рынке труда.

2. *Содействие профессиональной подготовке молодежи.* Службами занятости должна проводиться активная работа, базирующаяся на организационной и финансовой поддержке, реализации соответствующих социальных программ для молодежи, их методического обеспечения. В системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает право молодежи на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов содействия трудоустройству.

3. *Изменение порядка приема молодежи на работу.* Работодатели сегодня предъявляют завышенные требования к молодым специалистам. Многие компании не видят перспектив применения труда подростков и молодежи и относятся к их способностям и возможностям с большим неуважением, не видят для них условий карьерного роста в рамках своего предприятия. Следовательно, основной мерой по социальной поддержке молодежи может стать смягчение критериев приема на работу, трудоустройство без опыта работы, создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения.

4. *Квотирование мест для молодежи.* Для усиления социальной защищенности молодых людей в некоторых муниципальных образованиях уже приняты постановления о квотировании рабочих мест для молодежи. Однако вследствие отсутствия закона о квотировании рабочих мест для молодежи социально незащищенным категориям молодых людей не гарантируется получение рабочих мест.

5. *Развитие предпринимательской деятельности.* В системе занятости молодежи характерной является частичная или скрытая безработица, когда работодатель дает возможность трудиться неполный рабочий день, неделю

или официально не регистрирует работника. Малый и средний бизнес во многом способствует появлению дополнительных рабочих мест.

б. Организация ярмарок вакансий. С целью оказания гражданам дополнительных услуг по содействию в их трудоустройстве служба занятости организует ярмарки вакансий. Данная форма работы дает возможность любому желающему ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, самостоятельно подобрать себе работу и в ходе непосредственного общения с работодателем выяснить варианты и условия трудоустройства.

Всеми шестью направлениями деятельности в аспекте содействия трудоустройству выпускников вуза необходимо и возможно руководствоваться и осуществлять в рамках работы вузовских Центров содействия трудоустройству.

Дальнейший ход исследования посвящен выявлению *особенностей безработицы среди выпускников вузов*. Особенности будем выявлять в соответствии с причинами, породившими данную безработицу. Необходимо проанализировать ситуацию и понять, какие пути ее разрешения будут оптимальными. Так, поняв причины безработицы среди выпускников, можно выработать эффективные меры по ее предупреждению и сокращению продолжительности.

Основной причиной безработицы среди выпускников, которую выделяют эксперты по трудоустройству, является первое появление на рынке труда. Большинство выпускников учебных заведений не имеют за плечами опыта работы, и основным субъективным фактором большой незанятости выпускников является ее неконкурентоспособность [111]. Кроме того, ситуация высокой конкуренции сложилась непосредственно на молодежном рынке труда, где ярко выражена структурная безработица, т.е. несоответствие спроса и предложения на рынке труда. Так по особо престижным специальностям – юрист, экономист и т. п. – на одну вакансию претендуют десять и более человек. Ежегодно только через службу занятости на учет становятся более двух тысяч экономистов и бухгалтеров. При этом за тот же срок факультеты только дневных отделений вузов по тем же специальностям на рынки труда выпускают еще 500 человек [57]. В это же время котировка

инженерных специальностей у выпускников вузов значительно ниже – всего два-три человека на место.

В современных условиях профессиональные знания очень быстро устаревают. Ежегодно в мировом хозяйстве, по оценкам западных исследователей, отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых [263; 266]. Если раньше высшего образования было достаточно для 20 – 25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок его эффективности составляет 5 -7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс – 2 – 3 года. Это означает, что в некоторых отраслях инновационные циклы короче, чем время подготовки специалистов, что приводит к быстрой потере работниками квалификации [81, с. 7].

Для молодого человека крайне важно получить конкурентоспособную профессию, от этого зависит, насколько легким или тяжелым будет трудоустройство. Однако, решая нелегкую задачу выбора жизненного пути, и профессии в том числе, молодые люди, к сожалению, нередко ориентируются на престижность получаемого образования. Тем самым они не задумываются о том, можно ли будет устроиться на работу по полученной специальности. Например, в последние годы в нашей области отмечается значительное перепроизводство юристов, экономистов, но желающих получить такие профессии не становится меньше.

Регулярно проводимые социологические опросы выпускников учебных заведений позволяют утверждать, что молодые специалисты в целом оптимистично оценивают конкурентоспособность своего профессионального образования [284]. Например, среди выпускников вузов трое из каждых четырех считают, что смогут найти работу с устраивающим заработком. Однако, столкнувшись с реальностью, часть из них принимает решение не работать по полученной специальности. Практика показывает, что происходит это потому, что многие старшекурсники не представляют себе, какие требования предъявляют работодатели к специалистам их профиля, не владеют информацией о том, насколько подобные специалисты востребованы, какие условия труда и заработная плата им предлагаются.

Опираясь на рыночный спрос, руководители вузов сегодня пытаются разработать единую стратегию обучения [286]. Ситуация усугубляется тем, что учебные заведения не знают, на что необходимо сделать основной акцент в процессе обучения в связи с тем, что работодатель не всегда может четко сформулировать свой заказ. У многих молодых людей не только отсутствуют востребованные работодателями профессии, но и опыт активного поведения на рынке [291; 292]. Также не улучшает ситуацию и несоответствие требований и условий, предлагаемых работодателями, ожиданиям выпускников. Помимо этого, актуальность приобретает качество подготовки в учебном заведении, уровень не только теоретических, но и практических знаний.

Низкая конкурентоспособность выпускников на современном рынке труда, связанная с изъянами затянувшейся социализации постсоветского поколения молодежи, состоящими, прежде всего, в снижении качества образования и сокращении возможностей профессионального выбора и получения профессионального обучения, требует от молодых людей значительной предприимчивости в поиске подходящей работы [291]. Концепт «скрытой» безработицы означает вынужденное безделье, деморализующее молодых людей, ведет к текучести кадров, часть которых впитывает в себя теневой рынок, а также преступные группировки [277, с.7].

Конкурентоспособность современного выпускника учебного заведения, по данным исследований специалистов [4; 44; 186], определяется целым рядом факторов, среди которых демографические и социально-психологические. По оценкам социологов, каждый третий выпускник на рынке труда подвергается дискриминации по половозрастным признакам [284]. Нельзя забывать и о том, что конкурентоспособность выпускников определяется не только полученной специальностью, но и в значительной мере зависит от свойств личности, таких качеств, как предприимчивость и инициатива.

Таким образом, вторая особенность незанятых выпускников заключается в отсутствии конкурентоспособности на рынке труда в связи с перенасыщением рынка невостребованными профессиями. Неравномерное распределение потенциала высшей школы приводит к чрезмерной

концентрации специалистов в одних сферах и формированию острого дефицита в других (подготовка слишком большого числа специалистов в какой-либо профессиональной области, не соответствующего потребностям рынка труда).

Следующей причиной незанятости выпускников можно назвать непомерную амбициозность молодого специалиста, что не редко просто не соответствует реальному набору его качеств и умений [111]. Хотя не секрет, что любые дополнительные знания на современном рынке труда ценятся достаточно высоко. При этом ставка, как правило, делается на компьютерную грамотность, которая по признанию самих выпускников, во многих вузах она оставляет желать лучшего. Плюсом выпускников является то, что многие молодые безработные отличаются высокой мобильностью: по данным опросов, каждый третий-четвертый студент хотел бы работать в Москве или за рубежом [177]. Отток молодых специалистов в столицу и за рубеж – одна из устойчивых тенденций последнего времени.

Задачей вузов при организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в данном случае является научить выпускников адекватно оценивать собственные возможности, соотносить свои желания и возможности.

Помимо вышесказанного, одной из причин незанятости выпускников является предлагаемая заработная плата, отсутствие официального пакета, официального оформления при трудоустройстве и дороговизна проезда до места работы. Результаты проведенного среди неработающих молодых людей социологического мониторинга показали, что основными причинами, затрудняющими их трудоустройство, являются ограниченное количество предлагаемых вакансий и их несоответствие пожеланиям и возможностям безработных [178; 292].

Однако встречаются ситуации, когда выпускников не может трудоустроиться, несмотря на то, что у него хорошее образование, опыт работы по специальности, блестящие деловые качества при минимуме притязаний. К подобным ситуациям относятся и те случаи, когда человек работает, но его успехов никто не замечает, достижения присваиваются

другими, зарплата не повышается и так далее. Происходит это потому, что очень многие талантливые перспективные специалисты просто не умеют себя «продать». В современных условиях скромность, как при трудоустройстве, так и в работе, становится серьезным препятствием к успеху. При этом искусство самопрезентации приходит с опытом не всегда, однако ему можно научиться. Выпускник должен понимать, что ни в коем случае не зазорно заявлять о своих качествах, способностях, успехах и даже их немного преувеличить. От самопрезентации, как правило, зависит результат первой встречи с работодателем и наивно полагать, что все ваши достоинства ему и так видны [288, с. 237-239].

Таким образом, следующей особенностью незанятых выпускников является неумение самопрезентации. В этом случае одной из задач профилактики трудовой незанятости является научить выпускника грамотно подать себя.

Соответственно, профилактика трудовой незанятости учащейся молодёжи – будущих выпускников – в настоящее время является как неотъемлемой частью государственной системы социальной защиты населения во всем мире, одним из ведущих и динамично развивающихся компонентов социальной сферы, так и одной из первостепенных задач вуза по подготовке и выпуску конкурентоспособных специалистов на современный рынок труда.

2.2. Практика профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации

Практика профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в ряде российских и зарубежных стран позволяет выявить как ряд общих положительных характеристик, так и существенных недостатков. Существующие центры и службы занятости функционируют при всех федеральных российских вузах и при большом количестве прочих государственных и негосударственных вузах РФ. Информация о функционировании центров доступна на официальных сайтах

соответствующих вузах, что позволяет нам осуществить анализ их деятельности на основе целого ряда *самопрезентационных характеристик*. Обратимся к рассмотрению трех структур, осуществляющих работу по содействию трудоустройству выпускников вуза при (1) Раменском филиале Современной гуманитарной академии г. Москвы; (2) Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова; (3) Балтийском федеральном университете им. И. Канта.

Большую работу в направлении содействия трудоустройству выпускников вуза проводит *Раменский филиал Современной гуманитарной академии г. Москвы*, где работа с выпускниками ведется с 1998 года [195]. Мероприятия по поддержанию и укреплению обратной связи с выпускниками в филиале включают:

- разработку и внедрение социологической «Анкеты выпускника» в рамках проектов «Мониторинг динамики карьеры выпускников СГА» и «Мониторинг качества подготовки выпускников с точки зрения работодателей» проводится анкетирование выпускников и их работодателей;

- юридическое консультирование по трудоустройству, профориентационное тестирование, консультирование и посредничество совместно с психологическим Центром диагностики и консультирования «Диалог» при Комитете по образованию районной администрации;

- организацию совместной работы учебно-воспитательного состава и студенческого актива с организациями, участвующими в мероприятиях по реализации программ молодежной политики: районным Центром занятости населения, Комитетом по делам молодежи, районной общественной организацией «Молодость», Молодежным социальным центром «Будущее», Центром диагностики и консультирования «Диалог».

В построении профессиональной ориентации выпускников большую роль играет *взаимодействие студентов и выпускников*. В этой связи, например, Раменский филиал СГА проводит следующие мероприятия при работе с выпускниками: организует встречи выпускников со студентами; приглашает выпускников на торжественные собрания; направляет кандидатуры лучших VIP-выпускников для награждения медалями «За

заслуги»; приглашает выпускников докладчиками на городские научные конференции, проводимые филиалом; организует балы выпускников с публикацией статей о данных мероприятиях в местных СМИ.

В Комитет по образованию Раменского муниципального района по запросу Администрации района филиалом направляется «Информация о прогнозе трудоустройства выпускников», которая готовится на основании вакансий у работодателей, результатов участия в Ярмарке вакантных и учебных мест, организованной Центром занятости населения, участия в Дне труда, проводимом Гильдией предпринимателей, требований характеристик выпускников для трудоустройства в правоохранительные структуры, подтверждения факта обучения данного выпускника, запрашиваемого Службами безопасности банков и других организаций. Взаимодействие филиала с работодателями оказывает положительное влияние на формирование карьерной компетентности у выпускников. Некоторые выпускники изъявляют желание по окончании Академии стать индивидуальными предпринимателями, т.к. открытие собственного бизнеса является также способом трудоустройства. Филиал способствует самостоятельной экономической деятельности выпускников, привлекая к совместной работе «Центр правовой помощи», где помогают в регистрации ИП, подготовке бизнес-плана, получении кредитов и обучении в сфере ведения собственного дела.

Оказание *методической помощи выпускникам по вопросам трудоустройства* проходит и на коллективных тренингах во время изучения дисциплин «Делопроизводство», «Этика делового общения», «Психология труда», «Трудовое право». По данной тематике преподаватели объясняют основные проблемы трудоустройства, анализируют рынок труда, рассматривают способы и методы поиска работы, помогают составить резюме, консультируют по различным вопросам.

Проводимая в филиале работа с выпускниками и студентами способствует трудоустройству выпускников по выбранной специальности. По справке районного Центра занятости населения выпускники СГА в службе занятости на учете не состоят.

Ряд направлений по содействию занятости выпускников, созданию эффективной системы трудоустройства выпускников реализуется в *Белгородском государственном технологическом университете им. В. Г. Шухова* (БГТУ им. В. Г. Шухова) [54]. Для обеспечения тесной взаимосвязи рынка образовательных услуг и рынка труда в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ, а также с учетом реальных социально-экономических условий в регионе в университете в 2000 г. была создана лаборатория профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, а в 2003 г. – научно-методический центр профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов, который получил статус регионального в 2005 г. (РНМЦ ПАТС). РНМЦ ПАТС призван способствовать процессу адаптации выпускников университета к современным социально-экономическим условиям и повышению их конкурентоспособности на рынке труда, а также принимать другие меры по содействию их реальному трудоустройству в тесном взаимодействии с внешними контрагентами различного уровня (Координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования, Управлением по труду и занятости населения Белгородской области, Управлением образования и науки и социальной политики Белгородской области, СМИ и др.) и подразделениями БГТУ [16].

Систематически осуществляется информационная поддержка студенческой молодежи по вопросам занятости и трудоустройства с использованием Интернет-ресурсов: на сайте БГТУ на страницах Центра и кадрового агентства «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» регулярно размещаются информация о состоянии рынка труда, презентациях компаний на базе университета, вакансиях, предоставленных работодателями, областным Управлением по труду и занятости населения и городскими кадровыми агентствами, методические рекомендации по эффективному трудоустройству для студентов и выпускников; на базе Центра функционирует автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ) [282], основной целью которой является обеспечение информационной поддержки выпускников

профессионального образования о наличии вакансий на рынке труда всех субъектов РФ и содействие мобильности выпускников учреждений профессионального образования на рынке труда; создан специализированный сайт кадрового агентства, ориентированный на информационное, учебно-методическое и организационное обеспечение содействия занятости и трудоустройства молодых специалистов и безработных.

Информация о вакансиях, методические рекомендации по трудоустройству предоставляются старшекурсникам и выпускникам также через информационные стенды, университетскую газету «Технолог», личное обращение студентов в Центр, на выпускающие кафедры и через другие информационные каналы. В университетской газете «Технолог» наряду с публикациями о состоянии общероссийского и регионального рынка труда и проблемах трудоустройства ведутся регулярные рубрики «Выпускнику на заметку», «Советы психолога».

Специалисты Центра содействуют в решении проблем профориентации и самоопределения и адаптации абитуриентов, студентов и выпускников, оказывают им психологическую поддержку, проводят личностное и профессионально-ориентированное тестирование, используя различные психодиагностические методики. На базе Центра с целью определения профессиональной направленности, формирования профильных классов, выбора средних специальных и/или высших учебных заведений, факультетов (специальностей) вуза проводится тестирование школьников 9–11-х классов и абитуриентов с использованием комплекса «Профориентатор», разработанного центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» МГУ им. М. В. Ломоносова. Кроме этого, используется ряд дополнительных профориентационных психодиагностических методик, в том числе разработанных психологами Центра. Кроме этого, психологами Центра на основе созданных электронных психодиагностических методик проводится профессионально-личностное тестирование студентов, которое позволяет получить их индивидуальный психологический портрет, выявить слабые и сильные стороны психотипа личности, по возможности корректировать их и учитывать в профессиональном становлении личности. На основе результатов

профессионально-личностного тестирования студентов создается электронный банк наиболее конкурентоспособных специалистов. Профессионально-личностное тестирование проводится также по заявкам предприятий-работодателей для соискателей рабочих мест и персонала предприятий [225].

Центр систематически проводит работу по организации временной занятости студентов. Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г. Белгорода, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Также он занимается содействием временному трудоустройству студентов, осуществляет поиск рабочих мест и организацию работы студентов в свободное от учебы время совместно со штабом студенческих строительных отрядов (ССО) БГТУ. В 2010 г. в университете было сформировано 65 отрядов общестроительного профиля общей численностью 920 человек, рабочие места предоставили 42 подрядные организации, расположенные в г. Белгороде и в районах Белгородской области, а также в г. Воскресенске (Московская область), г. Кизеле (Пермский край), г. Сочи, г. Екатеринбурге, г. Кабардинке (Краснодарский край), г. Санкт-Петербурге.

Совместно с выпускающими кафедрами и директоратами (деканатами) университета РНМЦ ПАТС осуществляется тесное взаимодействие с предприятиями и организациями Белгородской области и других регионов РФ. Выбор предприятий для сотрудничества определяется их отраслевой спецификой производственной деятельности, а также профилем вуза, позволяющим осуществлять для них подготовку специалистов. Работа проводится в рамках долгосрочных договоров, систематически заключаемых между указанными выше организациями и университетом. За 2009/10 учебный год с предложениями о сотрудничестве обратилось порядка 50 предприятий, в числе которых 6 представляют другие регионы РФ и 2 – государства Западной Европы (ОАО «Государственное машиностроительное конструкторское бюро "Радуга" имени А. Я. Березняка», Московская область, г. Дубна; ООО «Матик-электро», г. Москва; ООО «Маркетинговый центр», г. Нижний Новгород; ОАО «Региональный Центр биотехнологий», г. Москва; лизинговая компания "Europlan", г. Воронеж; ОАО «ЮгРосПродукт», г. Ставрополь; международная

инжиниринговая компания «FLSmith», Дания; компания «TERMOFIN», Германия и др. Более 50 % предприятий представляют собой крупные компании, которые рассчитывают на долгосрочное сотрудничество. Отдельным направлением сотрудничества с предприятиями является целевая адресная подготовка высококвалифицированных специалистов. РНМЦ ПАТС проводит комплексную профессионально-личностную диагностику абитуриентов по заявкам предприятий для организации целевого набора.

На базе университета в 2009 г. было создано кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» с целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий промышленности строительных материалов и других отраслей (проведение консультаций, поиска, отбора и предоставления кандидатов по заявкам предприятий (организаций); оказание информационно-консультативной помощи студентам по вопросам прохождения практики, трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентироваться и адаптироваться на рынке труда и способам эффективного трудоустройства). В 2010 г. с заявками о подборе кадров обратились более 10 предприятий, в том числе представляющих другие регионы РФ. Специалистами РНМЦ ПАТС разработан комплекс деловых игр и тренингов для персонала предприятий (организаций) по командообразованию, формированию корпоративной культуры, технологиям управления, выбору управленческих решений и анализу их последствий, управлению трудовыми конфликтами др.

Подтверждением эффективности проводимых университетом комплексных мероприятий по повышению конкурентоспособности специалистов на рынке труда является то, что, согласно официальным данным областного Управления по труду и занятости населения, количество нетрудоустроенных выпускников БГТУ им. В. Г. Шухова ежегодно не превышает 3 %.

Центр трудоустройства выпускников и содействия занятости студентов (ЦТВ) при Балтийском федеральном университете им. И. Канта начал свою деятельность с 2009 г. [295]. Основополагающая миссия ЦТВ -

создание и развитие системы содействия трудоустройству выпускников и студентов университета и их адаптации к рынку труда молодых специалистов.

Направления деятельности Центра включают:

1) Установление и обеспечение функционирования информационной системы (электронная биржа труда на сайте университета, информационные стенды, федеральная программа трудоустройства «АИСТ») поддержки трудоустройства молодых специалистов, обеспечивающей выпускников данными о рынке труда и образовательных услуг, работодателей – о банке данных молодых специалистов.

2) Создание механизма партнерства с заинтересованными сторонами по вопросам содействия занятости и трудоустройству молодежи: с региональными и муниципальными органами власти, работодателями, территориальными органами службы занятости, общественными организациями.

3) Выявление и широкое внедрение в практику Центра наиболее эффективных моделей трудоустройства выпускников.

4) Налаживание долговременных связей с предприятиями и организациями, оказывающими влияние на рынок труда.

5) Участие в маркетинговых исследованиях рынка труда и образовательных услуг региона, прогнозирование развития ситуации.

6) Содействие в трудоустройстве студентов и выпускников.

7) Организация летней и временной занятости молодежи.

8) Проведение профориентационных мероприятий для студентов и выпускников университета.

Университет имеет партнерские отношения с предприятиями и организациями в рамках двухсторонних договоров, предусматривающих в числе прочего проведение практик разных видов. БФУ им. И. Канта заключены договоры по содействию в трудоустройстве выпускников университета со многими предприятиями, учреждениями и организациями Калининграда и области, в том числе с: КРООИ «БалтВинд», ЗАО «ИнвестПроект», ООО «Балтмикст», Атлантическим отделением Института океанологии им. П.П. Ширшова, Калининградским областным

радиотелевизионным и передающим центром, ОКБ «Факел», ОАО «Северо-Западный Телеком», АКБ «РОСБАНК», УФНС по Калининградской области, ЗАО «Совтрансавто-Калининград», ООО «Сталена», ООО «Калининградский таксопарк», ГТРК «Калининград», медиагруппой «Западная пресса» и многими другими. Работа по пролонгированию и заключению новых договоров ведется постоянно.

С 2009 г. БФУ им. И.Канта принимает участие в «Программе стажировок» в рамках целевой программы Калининградской области «Дополнительные меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда Калининградской области» (Постановление Правительства КО от 30.04.2009 г. № 260). На факультетах, в управлениях и других структурах университета было выделено 94 места.

Более 80% опрошенных, среди прошедших стажировку в 2009 году, смогли успешно устроиться в дальнейшем на крупных предприятиях города.

В 2010 и 2011 гг. было выделено более 200 мест для прохождения стажировок и предоставления последующего трудоустройства в организации.

Таким образом, организация центров содействия трудоустройству выпускников высшей школы при вузах оказывается относительно эффективным инструментом решения проблемы занятости молодежи в современной России. Центры содействия трудоустройству выпускников вузов являются своего рода *связующим звеном между рынком образовательных услуг и рынком труда*. По мнению Е.Н. Петуховой, роль центров можно сравнить с ролью службы маркетинга в крупной корпорации, производящей потребительские товары, поскольку основным «продуктом» вуза являются выпускники [180].

В результате проведенного анализа деятельности российских вузовских по организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи среди их ***обобщенных основополагающих характеристик деятельности*** выделим следующие:

1) оказание содействия директоратам (деканатам), выпускающим кафедрам в организации стажировок и практик на основе заявок от

предприятий, при проведении ярмарок вакансий, презентаций компаний в соответствующих вузах;

2) приглашение представителей предприятий и организаций на встречи со студентами для участия в культурно-массовых мероприятиях (встречи с ветеранами производства, профессиональные праздники и др.) и организация экскурсий на производство;

3) сотрудничество с центрами дополнительного профессионального образования по следующим направлениям деятельности: дополнительное профессиональное образование студенческой молодежи; дополнительная профессиональная подготовка незанятого населения; повышение квалификации незанятого населения; повышение квалификации управленческого персонала предприятий и организаций в области управления, экономики, применения современных информационных и компьютерных технологий; дополнительное профессиональное образование работающего населения; психологическая и профориентационная поддержка населения; разработка новых методов обучения с использованием информационных технологий, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

4) взаимодействие по вопросам занятости и трудоустройства студентов с региональными Управлениями по труду и занятости населения, с городскими и районными центрами занятости населения, Управлением образования и Управлением молодежной политики Департамента образования, культуры, спорта и молодежной политики, кадровыми агентствами и СМИ по следующим направлениям: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировки и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.;

5) разработка системы мониторинга трудоустройства выпускников университета, согласованы контрольные формы, порядок и сроки сбора и представления данных о стоящих на учете выпускниках;

6) формирование базы данных областных и региональных предприятий и организаций, с которыми устанавливаются партнерские отношения, пополнение банка данных резюме-анкет молодых специалистов, которые дифференцируются в зависимости от специальности и уровня образования соискателей;

7) организация стажировок, совместно с городскими и районными центрами занятости населения, что позволяет молодым специалистам приобрести опыт работы, закрепить в практической деятельности знания, умения и навыки, профессиональные компетенции, полученные в ходе обучения в вузе, а также освоить новые технологии, формы и методы организации труда непосредственно на рабочем месте;

8) участие в мероприятиях по профориентации молодежи, содействию трудоустройству граждан, организованных органами исполнительной власти (районные и городские ярмарки вакансий рабочих мест для молодых специалистов, ярмарка ученических мест, ярмарки профессий);

9) взаимодействие с региональными СМИ (трансляции областных мероприятий с участием вузов, внутривузовских мероприятий; выступления на радио, публикации в областных газетах и журналах) и публикация статей по вопросам трудоустройства в областных изданиях;

10) социологические и маркетинговые исследования процессов, происходящих на рынках труда и образовательных услуг; анализ ситуаций, происходящих на них, с выработкой соответствующих рекомендаций для образовательного процесса в вузе, включая рейтинги наиболее востребованных профессий среди абитуриентов и выпускников вузов;

11) участие в международных, вузовских и межвузовских конференциях, семинарах и тренингах по вопросам, связанным с переходом на двухуровневую систему высшего образования, проблемами качества образования и трудоустройства выпускников высшей школы, актуализацией личности в процессе ее профессионального становления, моделями социального партнерства на рынке труда и др.;

12) разработка методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников.

С учетом изменившихся социально-экономических условий и обострения положения на рынке труда и образовательных услуг работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятельности вузов, позволяющего эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

В настоящее время среди практиков и ученых все более утверждается мысль о необходимости *эффективного регулирования взаимодействия рынков труда и образовательных услуг*. При этом становится очевидным, что такое регулирование не должно замыкаться на использовании только экономических методов. Опыт показывает, что проблемы, характеризующие взаимодействие рынков, во многих случаях являются следствием социальных и социокультурных процессов. Они связаны со спецификой диспозиций участников взаимодействия, представляющих как рынок труда, так и рынок образовательных услуг. Несбалансированность связей между рынками отражает несовпадение поведенческих стратегий участников, а, следовательно, разрешение возникающих проблем требует применения современных социальных технологий, позволяющих корректировать стратегии путем *воздействия на ценностно-нормативные установки социальных субъектов*.

Таким образом, налицо противоречие между необходимостью организации педагогического содействия трудоустройству студенческой молодежи и отсутствием педагогического, воздействующего, изменяющего личность студентов аспекта в обозначении организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. На данный момент нет однозначного понимания, как соединить помощь в трудоустройстве выпускников вузов с развитием профессионально значимых личностных ресурсов как основы для формирования саморазвивающейся личности, способной к самореализации в различных сферах жизнедеятельности, а также отсутствие понимания какими технологиями, методами и педагогическими средствами можно достичь этой цели. Такое положение, на наш взгляд,

обусловлено отсутствием в науке четких подходов к проектированию и эффективному функционированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости, которая бы предусматривала их направленность на развитие профессионально значимых личностных ресурсов выпускников.

Резюмируя вышеперечисленное, можно сделать следующие *выводы*:

Особенностями незанятой молодежи являются: первое появление на рынке труда; низкая конкурентоспособность; завышенная самооценка, амбициозность; неумение грамотно подать себя, отсутствие навыков самопрезентации; психологический дискомфорт от длительной безработицы.

Выявлены процессы, затягивающие процесс трудоустройства: сбор информации о рынке труда, формирование вариантов профессиональных жизненных путей, личного профессионального плана, самооценка своих возможностей, осмысление своего места в жизни, развитие личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей), формирование имиджа, коммуникативных и межкультурных умений, формирование запросов к уровню культуры труда, проектирование рабочего места, развитие конкурентоспособности, трудовая и профессиональная мотивация (самооценка и уровень притязания, план карьеры).

Педагогический аспект системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодёжи заключается в содействии трудоустройству выпускников, рассматриваемом как деятельность, направленную на создание организационно-педагогических условий по управлению профессиональными предпочтениями выпускников с целью повышения их уровня социально-трудовой компетенции, а также готовности к последующей трудовой деятельности.

Что представляет собой общая логика конструирования процесса организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в рамках парадигмы педагогики поддержки? Указанная логика предполагает, что наставник, начиная педагогическую работу, не должен стремиться к тому, чтобы изначально определить цели, способы и средства образования. Первую задачу, которую решает педагог – знакомство с

обучающимся, установление с ним продуктивной коммуникации, базирующейся на принятии друг друга, взаимном уважении, доверии и интересе. Установив контакт, общаясь с обучающимися, педагог решает вторую задачу – пытается познать воспитанника. Он стремится понять, какими потребностями и способностями он уже обладает, каковы мотивы его поведения. Только решив две указанные задачи, педагог, действующий в рамках модели поддерживающего образования, может предпринимать следующие действия.

Каковы основные направления реализации механизмов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи? Во-первых, поддержка студента в познании самого себя, в осознании им накопленного опыта, в осмыслении своих интересов и возможностей. На этой основе необходимо организовать помощь выпускникам в определении и цели собственного развития, собственного продвижения в жизни, исходя не из своих представлений о том, каким должен стать выпускник, а из уже имеющегося опыта его жизнедеятельности. Таким образом, в этом направлении главная задача состоит в том, чтобы предоставить возможность выпускнику самостоятельно определить цели саморазвития, посодействовав ему в этом, оказать помощь в их достижении, создавая для этого необходимые условия.

Во-вторых, оказать помощь выпускнику в реализации им своего актуального интереса, который возникает «здесь и теперь», является ситуативным и может не иметь сколько-нибудь глубинного характера и лишь потенциально обладает возможностью стать более или менее устойчивым и, следовательно, более или менее значимым для дальнейшего образования.

В-третьих, профилактика трудовой незанятости ориентирует на содействие выпускнику в осознании собственных проблем, в понимании их истинных причин, в формировании целей, связанных с необходимостью решения этих проблем и создании условий для их достижения.

Принимая во внимание положения педагогики поддержки, целевой компонент организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи следует дополнить целями профессионально-

личностного саморазвития выпускников, осознания ими трудностей в процессе овладения социально-трудовой компетентностью.

Принимая во внимание желательную характеристику эффективности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи – оптимальность как ее мотивированность и оправданность – систему ключевых задач профилактики трудовой незанятости мы выстраиваем в соответствии с *этапами* оптимального управления потребностями выпускников с целью их эффективного трудоустройства:

- 1) подготовка оптимального самоопределения выпускников в профессиональной среде с целью трудоустройства;
- 2) управление профессиональными предпочтениями выпускников;
- 3) сопровождение (поддержка) в реализации принятого решения относительно трудоустройства.

Принимая во внимание приведенные выше этапы, можно сформулировать следующие **задачи** профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

1. Профессиональные задачи по подготовке оптимального самоопределения выпускников в профессиональной среде с целью трудоустройства (ответы на вопросы «Что есть в ситуации?» «Почему так?», «Что будет?», «Что хотим?»):

- 1.1) анализ внешних и внутренних параметров профессиональной среды (место, время, тип субъекта труда);
- 1.2) определение прогноза развития ситуации самоопределения по параметру «определенность/неопределенность намерений» субъекта профессиональной среды;
- 1.3) совместное определение целей и жизненных позиций;

2. Профессиональные задачи по управлению профессиональными предпочтениями выпускников:

- 2.1) совместный поиск оптимального решения;
- 2.2) реализация мотивирующих воздействий на клиента Центра;
- 2.3) совместная разработка технологии управления профессиональными предпочтениями;

3. Профессиональные задачи по сопровождению (поддержке) в реализации принятого решения:

3.1) оценка удовлетворенности трудоустройством;

3.2) мониторинг сохранения качества оказываемой услуги в процессе реализации;

3.3) профилактика затруднений в управлении профессиональными предпочтениями выпускников.

Система задач профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи по управлению потребностями студентов с целью их эффективного трудоустройства может, таким образом, рассматриваться как содержание технологии управления профессиональными предпочтениями студентов с целью повышения уровня социально-трудовой компетентности будущих выпускников.

Информационные компьютерные технологии являются важной составляющей организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Выпускники получают возможность пройти тестирование на профпригодность с помощью специально установленных программ, а также посредством ресурсов сети Интернет самостоятельно знакомиться с постоянно обновляющейся информацией о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, банком нормативно правовых документов, базой данных об учебных заведениях города и своего региона.

Целый ряд межгосударственных, государственных и общественных организаций занимаются проблемой внедрения информационных компьютерных технологий. Например, в рамках проекта LENARDO DA VINCI [305], запущенного в 1996 году, создан комитет ЕС «Leonardo da Vinci» по образовательным программам, нацеленный на улучшение профессионального образования и действующий через международные проекты для руководства программами по профессиональному образованию. Девиз проекта: «Новые навыки для лучшей работы». В работе комитета, помимо представителей национальных агентств, принимают участие представители работодателей и профсоюзов. Они поддерживают создание новых образовательных форм, методик, учебных программ, материалов по

обучению, зарубежные стажировки различных целевых групп. Проект также является частью программы Европейской комиссии «*Lifelong Learning Programme*» («Обучение в течение всей жизни») [306], одним из актуальных направлений работы которой является исследование возможности использования компьютерных технологий в профориентации [310].

Использование компьютерных технологий для обеспечения более эффективной профориентации является предметом поддержки ряда международных организаций и ассоциаций. В международных исследованиях анализируются механизмы влияния компьютерных систем профориентации на выбор клиентов [298], исследуются ожидания клиентов в отношении таких систем, их воздействие на выбор клиентом решения его проблем и необходимость учета консультантами предпочтений клиентов перед использованием ими таких систем.

В тесном сотрудничестве данными вопросами занимаются Международная ассоциация по образованию и профориентации (International Association for Educational and Vocational Guidance) [258], Всемирный банк, Организация экономического сотрудничества и развития в Европе и Ассоциация компьютеризированных систем информации по вопросам карьеры [296]. Система профориентации в США стала частью образовательной системы [290]. В настоящее время, США лидирует по количеству внедренных компьютерных систем профориентации. Американскими исследователями активно изучаются вопросы эффективности использования компьютеризированных систем профориентации в работе консультантов [270]. В последнее время применение таких систем расширяется. Последние данные говорят о том, что 1 из каждых 5 американцев получает информацию по профессии из сети, и что более 4 миллионов пользователей делают это ежедневно. Большое количество компьютерных систем CACG (Internet-delivered computer-assisted career guidance), предоставляющих информацию по карьерным вопросам было введено именно в последнее десятилетие.

Наибольшей популярностью в содействии трудоустройству и профориентировании выпускников в странах Западной Европы и США пользуются шесть многомерных компьютерных программ [297, 316 и др.]. Прежде всего, это программа «EUREKA», содержащая огромное количество ценной информации по профессиям (www.eureka.org). Программа по планированию образования и выбору профессии «DISCOVER Program» осуществляет информационную поддержку и руководство в выборе профессии. Она основана на исследовании оценок важности профессий, мировой карты работ, а также всестороннем исследовании процесса руководства выбором профессии и наличием полной текущей информации (<http://www.act.org/discover/overview/>). В программе «Chronicle Career Library of Occupational Briefs» представлена информация более чем по 2000 профессий, включая 650 четырехстраничных всесторонних описаний профессий (<http://www.ChronicleCareerLibrary.com/login>). Программа «Bridges Choices Explorer and Choices Planner» предназначена для получения самой последней информации по профессиям, такой, как зарплата, требования по образованию и тенденции рынка труда (<http://access.bridges.com>). Он-лайн база данных «Facts on File» (<http://fofweb.com/>) представляет собой интерактивную базу, покрывающую широкий диапазон предметов, таких, как история, вопросы карьеры, литература, география и другие. База по каждому из предметов предоставляет большое количество соответствующей информации с гиперссылками, цитатами и широким диапазоном источников для преподавателей. Быстрая и легкая в использовании программа «SIGI-3» (the System of Interactive Guidance and Information) также эффективно помогает в выборе профессии (<http://www.sigi3.org/>). Ее особенностями являются: наличие самооценочных средств; настраиваемые средства поиска профессии; методики помощи по подготовке к работе; пошаговая помощь в достижении выбранной цели.

К разновидности технологии консультационных бесед мы также относим ряд специфических *тренингов содействия трудоустройству*

выпускников вуза [97, с. 115; 170, с. 44]. Тренинг «Начинающий предприниматель» предназначен для эффективной помощи безработным, решившим открыть собственное дело. Основные задачи этого тренинга - ориентация выпускников на самозанятость, определение степени мотивации и профессионально важных качеств, необходимых для открытия собственного дела, обучение азам предпринимательства. Тренинги «Старт в профессию», «Азбука трудоустройства», «Планирование карьеры молодого человека» позволяют выпускникам самим увидеть, какие специальности сегодня востребованы на рынке, условия работы на том или ином предприятии и познакомиться с работой центров занятости.

Выявленная система профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи нашла отражение в системе технологий исследуемой профилактики (см. 4.1).

Выявление сущности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, предполагающей содействие их трудоустройству, самореализации и готовности к предупреждению возможных рисков, требует научного поиска *основных направлений* профилактики трудовой незанятости, которые будут способствовать созданию целостного, научно обоснованного представления об исследуемом базовом понятии данной отрасли государственной молодежной политики и трудового образования.

Первое направление предполагает вовлечение молодежи в социальную практику и связано с социализацией личности. При этом формы социализации включают в себя воспитание, обучение, самовоспитание, самообучение и являются управляемыми формами социализации личности [168, с. 76]. Существующая практика профилактики трудовой незанятости в Европейском союзе включает проект «YIPPEE» по содействию образованию и занятости молодежи в возрасте 15-29 лет [259, с. 1-2]. Общеизвестной тенденцией профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи является смещение акцентов с проектов ОЭСР (OECD) до конкретных мер в рамках активной политики содействия занятости населения в рамках

правительственных программ (ALMP) [264, с. 2-3]. Интегральная схема социализации личности включает в себя составляющие элементы данного сложного социального явления: личность, социальную среду, различия, типы взаимодействия, фазу, механизмы, формы и модели социализации.

Следующее направление основано на развитии профессионального самоопределения и самосознания учащейся молодежи. Целенаправленное изучение проблемы профессионального самоопределения связывается с развитием психотехнического движения [250, с. 128] и научно-психологическим подходом к проблемам профессионального становления человека, предполагающим учет направлений практической работы по подготовке молодежи к выбору профессии [174; 254]. В современной научной литературе процесс профессионального самоопределения анализируется с точки зрения внутренней детерминированности профессионального выбора и понимается как осознание личностью своих потребностей, мотивов, интересов («хочу»); возможностей, склонностей, профессионально значимых качеств и способностей («могу»); относительно устойчивых, закрепившихся психофизиологических и характерологических качеств («имею») и соотнесение их с теми требованиями, которые предъявляются социальной ситуацией человеку, выбирающему профессию [3, с. 108]. Следовательно, в этом понимании профессиональное самоопределение есть такой этап социализации, внутри которого человек приобретает готовность к самостоятельной профессиональной деятельности на основе осознания и соотнесения «хочу – могу – имею», т.е. становится субъектом деятельности [192, с. 9]. Завершение процесса профессионального самоопределения исследователи соотносят с устойчивым положительным отношением к себе как к субъекту профессиональной деятельности [19; 114; 267].

Самоопределение согласно М.Р. Гинзбург, связано с ценностями личности и реализуется как потребность формирования целостной когнитивной системы, в центре которой находится представление о смысле

своей жизни. Структура личностного самоопределения образована психологическим настоящим и психологическим будущим [53, с. 19-27]. В нашем понимании самоопределение следует признать в качестве исходного порождающего механизма профессионально-релевантного поведения, предполагающее функциональное и экзистенциальное соответствие человека и профессии.

Третье направление связано с профессиональной ориентацией [114; 148; 138; 222 и др.]. В отечественных исследованиях профориентация также связывается с профориентационными технологиями, психологией профессий, психологическим профессиональным консультированием и профессиографией. Исследованы этапы профориентации: профессиональное самоопределение личности, психологическое сопровождение профессионального становления личности на стадии оптации, стадии профессионального обучения, профессиональной адаптации, профессионализации, мастерства. Разработано психологическое профессиональное консультирование как метод психологической помощи и методы психодиагностики [138, с. 19]. Формирование профессионального самоопределения личности средствами профессиональной ориентации рассматривается как специально организованная деятельность, а также система равноправного взаимодействия личности и общества на определенных этапах развития человека, оптимально соответствующая личным особенностям и запросам рынка труда в конкурентоспособных кадрах [19, с. 354; 265, с. 31].

Основными средствами формирования системы профессиональной ориентации учащейся молодежи являются: профессиональная информация и просвещение, развитие интересов, склонностей и способностей, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональная адаптация.

Четвертым направлением профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи является психологическое содействие, под которым

понимается взаиморазвитие личности и деятельности, обеспечивающее продуктивное профессиональное развитие [92, с. 93]. Содействие в отличие от психологического и педагогического сопровождения предполагает активность личности в проектировании своего профессионального образовательного пространства, самоформирование и самоактуализацию. Философским основанием психологического содействия является концепция свободного выбора как условия развития. Содействие может трактоваться как актуализация личностно-профессионального потенциала в формировании ориентационного поля развития, ответственность за принятие решений, определяющих его профессиональное будущее [92, с. 94].

Непременными условиями успешной профилактики трудовой незанятости, а также возникновения, достижения и поддержания профессионального самоопределения, самосознания и профессиональной карьеры являются практика социальных взаимодействий с другими и с самим собой, личностное включение в освоение, развитие и совершенствование профессиональной деятельности, сопряжение эмоционально-ценностного и профессионально-личностного опыта как своего собственного, так и других профессионалов [3, с. 105]. Успешность профилактики трудовой незанятости и последующего карьерного продвижения и эффективной профессиональной деятельности специалиста непосредственно связаны с позитивной профессиональной идентичностью, комплексно реализуемой в пространстве «Я – Другие – Дело» [256, с. 248-249].

Учет основных направлений исследуемой профилактики способствует закреплению основных составляющих профессионально-релевантного поведения: активности, компетентности, организованности, личностной зрелости, продуктивности, инициативности, деловой этичности, энергичности, стойкости, конкурентоспособности [3, с. 105-106].

Выделенные направления предполагают: информирование учащейся молодежи о потенциальных возможностях саморазвития; обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности

молодежи; формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи; гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи; содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи. Психолого-педагогическая база профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи раскрывается на основе механизмов содействия их трудоустройству. Формирование социально-трудовой компетентности учащейся молодежи на основе исследуемых направлений профилактики следует связывать со становлением ее адаптационных механизмов.

Основой профилактических мер является деятельность, направленная на создание оптимальных психолого-педагогических и социально-психологических условий для осуществления процесса социализации личности; осуществление психолого-педагогической и социальной помощи; обеспечение, в случае необходимости, мер социально-правовой защиты. Разработка педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволит создать благоприятные условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, для развития потенциала учащейся молодежи и его использования в интересах инновационного развития страны.

Направления и меры реализации молодежной политики в РФ в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи представлены в Приложении 5 (см. Приложение 5).

Педагогическая система профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как инструмента целенаправленного влияния на профессиональное самосознание будущего выпускника посредством организации помощи в конструировании или реконструкции собственной профессиональной деятельности при освоении новых способов ее оценки по заданным требованиям к ее качеству, приводит к профессиональному развитию выпускников и их последующему успешному трудоустройству.

Выводы по второй главе

Исследование предпосылок профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации позволяет сделать следующие выводы.

1. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи в России в большей степени основывается на освящении информационной базы существующих возможностей и социальных последствий молодежной безработицы, а не в педагогическом, воздействующем аспекте с точки зрения профилактики молодежной незанятости.

2. К мероприятиям, направленным на профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи, относятся: организация свободного обсуждения проблем в форме Круглого стола; обучающие семинары, тренинги с привлечением специалистов кадровых служб, бизнес-тренеров предприятий /организаций/ учреждений всех форм собственности региона в целях отработки навыков самопрезентации при собеседовании с работодателем, способствующих их успешному трудоустройству; консультации психологов, юристов, специалистов по занятости Государственного комитета по занятости населения региона с целью информирования студентов и выпускников о ситуации на рынке труда; встречи студентов выпускных курсов с правовыми инспекторами Федераций Профсоюзов с целью разъяснения вопросов, касающихся социально-трудовых отношений в соответствии с действующим трудовым законодательством, с менеджерами по персоналу предприятий, учреждений региона.

3. В странах Европейского союза, в первую очередь в Великобритании, Германии, Франции и Испании ведется работа с незанятой молодежью, что является важным аспектом деятельности каждого вуза, так как позволяет вузу следить за карьерным ростом выпускников, поддерживать личные и деловые контакты с выпускниками и организациями, которые они представляют. Связь с выпускниками является мощным фактором поддержания имиджа и репутации вуза в глазах общественности, реальных и

потенциальных потребителей его услуг, так как символизирует связь вузовских поколений и укорененность вуза в жизни региона и страны

4. При организации работы по трудоустройству выпускников в вузе основное внимание уделяется созданию единой системы практики и трудоустройства. Вузы обращают особое внимание на оказание методической помощи старшекурсникам по вопросам трудоустройства на семинарах, организационных собраниях. Круг рассматриваемых вопросов по данной тематике охватывает основные проблемы трудоустройства, а также влияние человеческих взаимоотношений на решение этих проблем, с учетом анализа рынка труда: способы и методы поиска работы; самомаркетинг; правила подготовки к собеседованию; навыки делового общения; составление резюме; оценка профессионального потенциала; качества, необходимые для трудоустройства; как найти работу, не имея опыта работы по специальности; способы адаптации в коллективе; советы и рекомендации юриста; советы и рекомендации психолога.

5. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодёжи в настоящее время является как неотъемлемой частью государственной системы социальной защиты населения во всем мире, одним из ведущих и динамично развивающихся компонентов социальной сферы, так и одной из первостепенных задач вуза по подготовке и выпуску конкурентоспособных специалистов на современный рынок труда.

6. Особенности незанятой молодежи являются: первое появление на рынке труда; низкая конкурентоспособность; завышенная самооценка, амбициозность; неумение грамотно подать себя, отсутствие навыков самопрезентации; психологический дискомфорт от длительной безработицы.

7. Выявлены процессы, затягивающие процесс трудоустройства: сбор информации о рынке труда, формирование вариантов профессиональных жизненных путей, личного профессионального плана, самооценка своих возможностей, осмысление своего места в жизни, развитие личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей), формирование имиджа, коммуникативных и межкультурных умений, формирование запросов к уровню культуры труда, проектирование

рабочего места, развитие конкурентоспособности, трудовая и профессиональная мотивация (самооценка и уровень притязания, план карьеры).

8. Педагогический аспект системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодёжи заключается в содействии трудоустройству выпускников, рассматриваемом как деятельность, направленную на создание организационно-педагогических условий по управлению профессиональными предпочтениями выпускников с целью повышения их уровня социально-трудовой компетенции, а также готовности к последующей трудовой деятельности.

9. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи включает следующие основные направления: вовлечение молодежи в социальную практику; развитие профессионального самоопределения и самосознания учащейся молодежи; профессиональная ориентация и психологическое содействие учащейся молодежи. Психолого-педагогическая база профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи раскрывается на основе механизмов содействия их трудоустройству. Формирование социально-трудовой компетентности учащейся молодежи на основе исследуемых направлений профилактики следует связывать со становлением ее адаптационных механизмов.

ГЛАВА III. КОНЦЕПЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Цель данной главы – обосновать и разработать концепцию педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи.

Концепция (от лат. conceptio – «понимание, система») есть определенный способ понимания, трактовки какого-либо явления, процесса, основная точка зрения на предмет, руководящая идея для их систематического освещения, ведущий замысел, конструктивный принцип в различных видах деятельности [272; 278]. Это позволяет трактовать концепцию как определенную (принятую и постоянно реализуемую) точку зрения на исследуемые процессы и явления, определенный подход к решению рассматриваемых специалистом проблем. Понятие «концепции» лежит в основе поиска соответствующих теоретико-методологических основ концепции педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи.

Определение методологии исследуемого процесса профилактики трудовой занятости предусматривает описание теоретических положений, объясняющих наиболее эффективный способ организации педагогической системы овладения необходимыми и достаточными научными сведениями и практическими умениями, обеспечивающими в итоге ряд объективных показателей профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, а именно: способность будущих выпускников к осмысленному существованию в профессиональной среде и осмысленной реализации функций профессиональной деятельности на основе системной регуляции психических состояний на индивидуальном уровне – в мотивационном компоненте с целью формирования положительной направленности личности, мотивов, потребностей, интересов при функциональной реализации закономерностей самоопределения по отношению к субъектам

профессиональной деятельности; при актуализации своей профессиональной позиции в аспекте профессиональной самоорганизации. На межличностном уровне – в гностическом компоненте с целью самопознания собственной личности, способа социальной деятельности как непосредственный результат воздействия на профессиональную среду. В содержательном компоненте с целью первичной и вторичной профилактики трудовой незанятости.

Методологическое обеспечение любого формирующего педагогического процесса включает в себя концептуальные идеи как минимум *трех уровней*: закономерности существования специалиста в профессиональной среде, закономерности присвоения им профессиональной роли и закономерности реализации профессиональных функций, решения профессиональных задач в типичных ситуациях профессиональной деятельности.

Первый уровень закономерностей охватывает область «образ профессии», второй уровень – область «образ Я – специалиста», третий уровень – «образ Я – специалиста в преобразовании профессиональной среды». Данные уровни реализуются на стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства на основе принципов единства универсального и специфического, выделения приоритетных направлений, учета интересов и потребностей, участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, взаимодействия государства, общества и бизнеса, информационной доступности, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции.

Адекватным, следовательно, следует рассматривать методологический подход, который содержит в себе теоретические положения, объясняющие способ постановки целей, отбора содержания системы профилактики, технологического структурирования содержания и методов подготовки на основе соответствия закономерностям, механизмам профилактики трудовой незанятости в профессиональной среде и функционирования в ней субъекта профессиональной среды.

Научная концепция, таким образом, включает в себя *методологический подход*, объясняющий закономерности подготовки, *принципы*, раскрывающие на уровне правил обязательность и последовательность педагогических действий, и *технологическую модель* профилактики, системно структурирующую целевые и содержательно-процессуальные компоненты. Решению этой задачи исследования – обосновать и разработать научную концепцию педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи – посвящена третья глава исследования.

3.1. Методология педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации

Для того чтобы раскрыть наиболее адекватное процессу профилактики трудовой занятости учащейся молодежи методологическое обеспечение, необходимо учитывать ряд важнейших методологических предпосылок, которые сложились в теории высшего профессионального образования, а также в устойчивой трактовке сущности базовых методологических подходов, которые рассматриваются в качестве исходных для описания искомого методологического обеспечения. В качестве методологических предпосылок выступают:

1) тенденции высшего профессионального образования как нормативно-педагогический уровень методологии, определяющий дальнейшую логику поиска адекватной методологии педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи;

2) описание методологических подходов, отражающих и сущность предполагаемой педагогической результативности (эталонный уровень педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи); выявленное научное знание послужит основой для формулировки положений, определяющих организацию педагогической системы профилактики;

3) концептуальные идеи организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, определяющие смысловую направленность каждого из элементов структуры целостного педагогического процесса: уровень целей подготовки; уровень психологических механизмов профилактики; уровень содержания и динамики процесса подготовки; уровень результативности.

Обращение к феномену педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в качестве результативного показателя эффективности процесса подготовки будущих выпускников к профессиональной деятельности обусловлено *тенденцией универсализации* профессионального образования, что позволяет акцентировать педагогические действия на универсальных регуляторах профессиональной деятельности [38]. Процесс профессиональной подготовки в логике данной тенденции выдвигает требование учета системы профессиональных универсалий как содержательного компонента первичной и вторичной профилактики трудовой занятости и использование методов целостного, аксиологического, личностно-деятельностного, системного, культурно-антропологического и социально-антропологического, социологического, формально-логического, структурно-функционального, социально-психологического и других подходов к личности на всех стадиях организации педагогической системы профилактики. Следовательно, чтобы реализовать тенденцию универсализации в рассматриваемом виде профессиональной подготовки по организации системы профилактики трудовой занятости будущих выпускников в вузе, необходимо планировать в учебном материале тематику, связанную с содержанием, структурой и функционированием профессиональных универсалий и универсальных компетенций, а в организации процесса – наличие педагогических условий, способствующих созданию информационного пространства, адекватного универсальной картине мира, присвоению студентами профессиональной роли универсального специалиста – субъекта универсальной профессиональной среды.

Следующей тенденцией высшего профессионального образования выступает *тенденция экзистенциализации* профессиональной подготовки, объективирующая смысловые основы профессиональной деятельности. Согласно данной тенденции дипломированный специалист, бакалавр или магистр должен быть готов к тому, чтобы существовать в рамках своего «трудового поста» как осмысливающий субъект, способный не только актуализировать профессиональные универсалии в ситуациях принятия решения относительно выбора способов и средств выполнения профессиональных функций и выстраивания гуманных, субъект-субъектных отношений со всеми субъектами профессиональной деятельности «по вертикали» и «по горизонтали» служебных взаимоотношений, но и определять смысл каждого момента своего существования как профессионала, выполняя социальную «миссию» своей профессии и реализуя своей человеческий, личностный потенциал. Следовательно, при организации процесса профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи необходимо планировать во всех структурных компонентах целостного педагогического процесса дидактические средства, направленные на формирование способности к *смысловой регуляции* профессиональной деятельности.

Как показывает анализ исследований в области профессиональной подготовки [61; 110; 11; 12; 7; 214; 15; 117; 255; 260; 71; 147 и др.], в качестве устойчивой тенденции выступает *тенденция обращения к социокультурной и психологической природе профессиональной деятельности* как отражение обновленного понимания идеи саморазвития человека, исследование человека как личности и тех институциональных форм, которые выражены в системе его отношений с социальной средой, объяснении психологических процессов и механизмов включения личности в межличностные отношения и групповые общности, рассмотрение личности в единстве ее жизненных форм, выраженных в той или иной культуре, и структурных характеристик, которые порождены и обусловлены этой культурой. Такое «расширение» профессионально-функционального «поля» нашло выражение в необходимости формирования у будущих выпускников социокультурной,

общекультурной, межкультурной и других видов универсальных компетенций.

Нормативно-педагогический уровень методологических предпосылок обозначил два требования к дальнейшему поиску адекватного методологического подхода: в нем должны содержаться положения, отражающие универсальные ценностно-смысловые основы профессиональной деятельности как профессиональные и личностные константы, с позиций которых осуществляется «трудовой пост» и в рамках которых *самоорганизуется* существование специалиста, т.е. максимально учитывается его *субъектность*. Субъектность – это способность человека производить взаимообусловленные изменения в мире и в самом себе. Необходимость использования термина «субъектность» возникает тогда, когда необходимо описать специфический характер активности, а именно, в какой степени человек способен использовать свои возможности для реализации своих задач.

Проведенный анализ тенденций профессионального образования свидетельствует о необходимости обращения к методологическим подходам, содержательно несущим в себе две смысловые единицы «социальность» и «закономерность». Анализ семантически соответствующих подходов позволит обозначить общеметодологические основы для описания процесса организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, адекватного процессу подготовки студентов к профессиональной деятельности.

Обратимся к требованию *социальность* в поиске адекватной методологии. Социальный подход в педагогике и психологии профессиональной деятельности как методология познания субъекта труда занял ведущее место [20; 26; 105 и др.]. Современные исследования профилактики трудовой незанятости трудно представить без этого подхода. Исследованы социальные и социокультурные процессы формирования личности [184; 10; 21; 42; 78; 165 и др.].

В социальном подходе сущность категории субъекта раскрывается через саморазвитие, самоопределение, способность к саморегуляции, личностной

организации пространства и времени. Система педагогической профилактики трудовой незанятости опирается на реализацию *интросоциального и экстрасоциального подходов*, в рамках которых обеспечиваются наиболее целесообразное фиксирование внешних связей с социумом и ориентация на конструктивную внешнюю и внутреннюю социально направленную активность будущего выпускника.

Результатом первичной и вторичной превентивной деятельности на основе интросоциального и экстрасоциального подходов является сформированность социально приемлемого, нравственно нормативного опыта взаимодействия учащейся молодежи с социумом, проявляющегося в саморегуляции поведения в изменившихся / изменяющихся условиях, направленной на согласие с самим собой, а также способность к удовлетворению социальных интересов и потребностей, к интеграции в социум. Интросоциальный и экстрасоциальный подходы позволяют комплексно проанализировать процесс становления личности обучающегося как субъекта профессиональной среды.

Теоретический анализ педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи показал, что в основе данного феномена лежит концепция о социальном благополучии обучающегося с позиций социальной адаптивности, социализированности и инкультурированности, социального развития и социального воспитания личности. Изучение проблемы исследования позволило выявить, что понятие личности выражает социокультурное измерение человека, которое позволяет рассматривать его в качестве субъекта деятельности и субъекта социального взаимодействия [184; 1; 12; 46; 47; 137; 165; 193; 194 и др.]. Установлено, что социокультурная динамика личности проявляется в двух отношениях: во внешнем плане она находит свое выражение в виде механизмов социализации (экстрасоциальный подход), а во внутреннем плане – выступает в виде свободного выбора и реализации той или иной формы социальной активности [184; 25; 65; 99; 240 и др.]. – интросоциальный подход. Методологический анализ проблемы организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволяет

заклучить, что личностное развитие детерминировано внутренним процессом, социальной ситуацией развития, обусловлено мерой его собственной активности, определено типом ведущей деятельности, зависит от содержания и мотивов деятельности, в которой он участвует [184; 127; 153; 182 и др.].

Интросоциальный подход характеризует влияние личностных особенностей на становление своей субъектности. Данный подход обеспечивает реализацию процесса самодеятельности, активности самой личности обучающегося в актуализации своего потенциала, а также жизненного практического опыта к социально значимой активности.

Экстрасоциальный подход изучает зависимость от стихийных и целенаправленных факторов социализации, в том числе процессов социально-психологической адаптации, инкультурации, социального развития и социального воспитания. В рамках данного подхода целенаправленно осуществляется педагогическое влияние на процесс формирования и сохранения субъектности обучающегося в условиях специально организованной воспитательной среды вуза.

В качестве ведущего подхода в организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в качестве инварианта был выбран экстрасоциальный подход, поскольку ведущая роль принадлежит воспитательной среде вуза. В модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи реализация экстрасоциального подхода является инвариантной для первичной профилактики и вариантом для вторичной профилактики. Реализация интросоциального подхода – инварианта для вторичной и варианта для первичной профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Системная модель психики и соответствующая ее структуре педагогическая пятикомпонентная деятельность выстроена М.С. Каганом отвлеченно от динамики психики и соответствующих видоизменений в образовательной деятельности. Но наше сознание и педагогическая практика представляют собой саморазвивающиеся системы, поэтому необходимо перейти от их синхронического разреза к диахроническому, а для этого обратиться к

выявлению общих закономерностей, обуславливающих включенность предмета исследования в законосообразные, общие связи и зависимости.

Соответственно, необходимо продолжить представление методологических подходов, содержащих в себе в качестве смыслового ядра понятие *закономерность*, которое является исходной «информационной базой», активизирующей субъектный потенциал личности. Управление профессиональной средой и проектирование универсальной образовательной среды, таким образом, необходимо осуществлять на основе *номотетического подхода* (от греч. νομοτετικῆ – законодательное искусство), направленного на выявление общих закономерностей, включенность предмета исследования в законосообразные, общие связи и зависимости, в противоположность идиографическому подходу (от греч. ἴδιος – особенный своеобразный + γράφω – пишу), направленному на выявление в изучаемом объекте его уникальности [Психологическая энциклопедия].

Процесс *управления профессиональной средой* – динамический, реагирующий на факторы как внутреннего, так и внешнего характера. *Управление основано на преобразовании информации* и выступает как *двуединый процесс отражения*: с одной стороны, здесь отражается окружающая субъекта профессиональной деятельности профессиональная среда, с другой – потребности и цели самого субъекта как системы. Первый процесс информирует субъекта управления о том, что есть, а второй – о том, что должно быть, что необходимо для достижения цели. Переработка информации приводит к сравнению и оценке действительного и желаемого состояния системы, результатом которой является новая информация, необходимая для выполнения определенного действия, ведущего к изменению профессиональной среды, к полезному конечному результату в процессе такого управления.

Карьера с точки зрения номотетического подхода может рассматриваться как интеграл взаимодействия человека со средой.

В.А. Толочек выделяет *пять типовых вариантов развития карьеры человека* [223, с. 372-374]: 1) традиционная профессиональная карьера, обусловленная совокупностью внешних условий; 2) труднопредсказуемое сочетание внешних и внутренних условий; 3) кумулятивная карьера; 4) служебная карьера (например, в регулярной армии); 5) мультивариативная

карьера, предоставляемая развитым обществом возможность многим людям в процессе более или менее нормативного социального конкурса не только предсказуемо продвигаться в русле однажды избранного профессионального поприща, но и неоднократно в течение жизни изменять сферу профессиональной деятельности либо перемещаясь на аналогичную социальную позицию, либо сравнительно быстро продвигаясь в новой профессии.

Вышеописанные типы карьеры за исключением пятого могут конструктивно рассматриваться в разных научных подходах с выделением соответствующих рекомендаций. Продуктивный анализ карьеры пятого типа – активности субъекта в системах «субъект – объект» и «субъект – субъект» исследуется через *взаимодействия* подсистем, как взаимосвязанных и взаимодействующих составляющих.

Говоря о номотетическом подходе применительно к развитию субъектности будущего выпускника при организации педагогической системы профилактики их трудовой незанятости, следует отметить, что современные исследования экстрасоциального подхода к анализу субъектности характеризуются акцентированием интегративности и целостности психических явлений [131, с. 38]. Данный тезис позволяет рассматривать субъекта как систему с позиций системно-социального подхода, поскольку в рамках системного подхода изучаются целостности. Исследуемые явления анализируются как полисистемные. Помимо этого именно системный подход позволяет изучать системы как субъектоцентрические [18], что открывает возможность изучения условий развития субъекта в его взаимосвязи с другими системными образованиями.

Исследуемый номотетический подход к организации педагогической системы профилактики их трудовой незанятости учащейся молодежи ориентирует на установление регулярно воспроизводимых закономерностей профессиональной среды (профессиональной коммуникации, профессионального общения, ситуаций профессиональной деятельности), что позволяет отражать специфику полифункциональной профессиональной деятельности будущих выпускников в проектируемой образовательной среде по организации педагогической системы профилактики их трудовой незанятости. Номотетический подход базируется на ситуационных подходах, используемых

в тех областях научного познания, которые функционируют в рамках межличностных отношений, активизирующих субъектный потенциал личности. Ситуации профессионального общения позволяют проектировать многообразие средств, условий и форм профессионального развития и должны способствовать закреплению содержательных, вербальных и смысловых опор профессиональной деятельности. Номотетический метод предполагает использование различных форм отражения будущего профессионального взаимодействия в условиях решения профессиональных задач на основе спонтанно развивающегося действия при разработке целостной модели профилактики трудовой занятости учащейся молодежи.

Главными составляющими номотетического подхода при организации педагогической системы профилактики их трудовой занятости являются отражение в ситуациях определенных видов и способов профессиональной деятельности с адекватным речевым оформлением, структура видов профессиональной деятельности в профессиональной среде, учет индивидуальных особенностей субъектов профессиональной деятельности.

Применительно к профессиональной среде экстрасоциально-номотетический подход связан с *эвристическими возможностями* в познании своей профессиональной деятельности. Свобода выбора объекта внутри своей профессиональной деятельности в данном случае является не гносеологической, а онтологической и аксиологической категорией и выражает способность будущего выпускника осознанно выбирать определенные ценности, формы поведения и профессии из широкого спектра возможных. При этом личность выступает как носитель свободы *самоидентификации, самоосуществления, самореализации*, т.е. самостоятельно избираемых идеалов, нравственных принципов, жизненных позиций и проч.

Соответственно, если биография личности есть процесс самоорганизации, то в процессе организации педагогической системы профилактики трудовой занятости в вузе на этапе ценностно-ориентационной деятельности преподаватель должен соотносить все свои действия с обретаемым студентом чувством свободы в выборе своих ценностей в полифункциональном спектре

ценностных позиций и профессиональных устремлений [104, с. 594], что должно отразиться на универсальном многофункциональном характере типовых планов подготовки бакалавров и магистров в пределах соответствующих направлений подготовки. Влияние на студента не должно нарушать *самоорганизационной* доминанты, а осуществляться средствами *межсубъектного диалога*.

Суть интеграции двух составляющих элементов «*экстрасоциальность*» и «*закономерность (номотетика)*» позволяет методологически мотивировать выбор мероприятий по профилактике трудовой незанятости, социализации личности, профессиональной ориентации, психологическому содействию, профессиональному самоопределению, профессиональному консультированию, диагностике и мониторингу их результативности, а также выбор обучающих технологий и способов учебного взаимодействия преподавателей и студентов.

Выявленные положения экстрасоциально-номотетического подхода применительно к рассматриваемому процессу организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в адекватном методологическом подходе преобразуются в *требование выявления соответствующей системы мер*, типологизированных по основанию ситуационной наполняемости элементов модели исследуемой педагогической системы (см Приложение 6).

Применительно к процессу организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, имеющей в качестве объекта профессиональной деятельности универсальный социальный контекст, а в качестве профессиональной задачи – преобразование с какой-либо целью социальной ситуации посредством управляющего воздействия на субъекта профессиональной функции, экстрасоциально-номотетический подход следует признать наиболее адекватным.

Представим выявившиеся в результате проведенного анализа концептуальные идеи, «задающие» теоретические ориентиры педагогическому процессу.

Первая концептуальная идея заключается в *конкретизации социальной миссии выпускника вуза как субъекта универсального мира*, основанной на

актуализации своей профессиональной позиции в аспекте профессиональной самоорганизации, проявляющейся в непосредственном результате воздействия на профессиональную среду на основе системной регуляции психических состояний на индивидуальном уровне – в мотивационном компоненте с целью формирования положительной направленности личности, мотивов, потребностей, интересов при функциональной реализации закономерностей самоопределения по отношению к субъектам профессиональной деятельности; при актуализации своей профессиональной позиции в аспекте профессиональной самоорганизации. На межличностном уровне – в гностическом компоненте с целью самопознания собственной личности, способа социальной деятельности как непосредственный результат воздействия на профессиональную среду. В содержательном компоненте с целью первичной и вторичной профилактики трудовой незанятости.

Согласно этой идее процесс подготовки будущих выпускников к профессиональной деятельности должен быть организован на этапе предварительного создания «образа профессии» с целью формирования представления о сущности профессиональной деятельности в аспекте социальной ценности соответствующей профессии.

Вторая концептуальная идея состоит *в обеспечении принятия студентами* профессиональной роли активного субъекта профессиональной среды. Согласно этой идее в целевом компоненте подготовки необходимо предусмотреть цели формирования «образа Я» как целостного представления о специфике существования субъекта в контексте существующих социокультурных явлений постнационального и постиндустриального мира, время-пространственного сжатия, глобальной и детерриториальной социальности, универсальной инфорсферы, феноменологического сжатия, интеграции, дифференциации, самоорганизации сложных систем, эклектизма и диалога культур.

Третья концептуальная идея относится к содержательному процессу подготовки и состоит в необходимости *акцентирования многофункционального, а значит, гетерогенного контекста* профессиональной деятельности будущего выпускника, которому, по сути, приходится выполнять разнородные функции в

своей профессиональной деятельности. Согласно этой идее необходимо в процессе организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости проводить базовую общекультурную и кросс-культурную подготовку по смежным областям знания.

Четвертая концептуальная идея определяет процессуальный компонент организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе их подготовки к профессиональной деятельности с учетом *трех уровней закономерностей*: закономерностей существования специалиста в профессиональной среде, закономерностей присвоения им профессиональной роли и закономерностей реализации профессиональных функций, решения профессиональных задач в типичных ситуациях профессиональной деятельности. Первый уровень закономерностей охватывает область «образ профессии», второй уровень – область «образ Я – специалиста», третий уровень – «образ Я – специалиста в преобразовании профессиональной среды». Данные уровни реализуются на стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства на основе принципов единства универсального и специфического, выделения приоритетных направлений, учета интересов и потребностей, участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, взаимодействия государства, общества и бизнеса, информационной доступности, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции.

Согласно данной идее этапность процесса профилактики трудовой незанятости должна предусматривать сочетание полифункциональных и субъектных элементов типичных ситуаций профессиональной деятельности.

Сформулированные концептуальные идеи нуждаются в теоретических положениях, дидактически обосновывающих их внедрение в процесс профессиональной подготовки. Такими «полномочиями» обладает методология педагогических процессов, определяющая на теоретическом уровне способы их организации для достижения максимального эффекта сообразно специфике формируемого качества, профессиональной деятельности, профессиональной миссии или организуемого процесса.

В качестве *исходного положения в отборе содержания* профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе их профессиональной подготовки следует обратиться к объективным и субъективным показателям понятий «объект и субъект труда» в качестве критерия соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профессиональной деятельности. Труд должен быть представлен будущему выпускнику посредством *обобщенных дидактических единиц*, раскрывающих *профессиональную среду; профессиональные функции* полифункционального вида профессиональной деятельности по отношению к профессиональной среде; *профессиональные задачи* в профессиональной деятельности; *профессиональную роль* специалиста (знания об объекте и субъектах, ценностях и результативности профессиональной деятельности).

Таким образом, экстрасоциально-номотетический подход определяет в качестве критерия отбора содержания организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости критерий соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профессиональной деятельности будущих выпускников – объект труда и субъект труда.

Теоретическая посылка в процессуальном компоненте профилактики трудовой незанятости определяет алгоритмизацию следующих процессов: последовательность реализации задач профессиональной деятельности по проектированию воспитательной и образовательной среды; закономерности становления трудовой субъектности в логике освоения, усвоения и присвоения профессиональной роли специалиста – субъекта профессиональной среды.

Теоретическая посылка в результативном компоненте профилактики трудовой незанятости позволяет рассматривать в качестве обобщенного критерия степень *проявления* студентами активности при овладении общим и конкретизированным, базовым общекультурным и кросс-культурным содержанием профессиональной деятельности по смежным областям знания, *усвоения* эталонных предписаний универсальных тактик и стратегий в типичных профессиональных ситуациях, *присвоения* роли специалиста в актах творческой самореализации как отражения сформированности субъективных регуляторов профессиональной деятельности («образ профессии», «образ – Я универсальный специалист» и «образ

– Я универсальный специалист в полифункциональном контексте деятельности») как показателей результативности профилактики трудовой занятости учащейся молодежи.

В ходе реализации обозначенных теоретических положений обеспечивается личностный «мост» между данными специалисту в объективной реальности элементами полифункциональной профессиональной деятельности и субъективным выбором средств управления процессом ее участниками, создания единого смыслового пространства, что и составляет сущность взаимодействия будущих выпускников с профессиональной средой.

С учетом выявленных положений экстрасоциально-номотетического подхода модель профилактики трудовой занятости учащейся молодежи наглядно представлена в Приложении (рис модель).

Разработка концепции педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в процессе их профессиональной подготовки помимо выявления закономерностей исследуемого процесса и описания его концептуальных положений требует также определения нормативных положений, характеризующих наиболее общую стратегию решения класса педагогических задач подготовки будущих выпускников к профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой занятости.

В педагогике такие нормативные положения, раскрывающие на уровне правил обязательность и последовательность педагогических действий, традиционно соотносятся с категорией «*педагогический принцип*». В данном исследовании в качестве базового определения и понимания названной категории выступает общепринятое значение категории «педагогический принцип» как знание о том, что и как должен делать преподаватель в процессе подготовки студентов к профессиональной деятельности, чтобы реализовать педагогическую систему профилактики их трудовой занятости. При этом знания о нормативных положениях выступают системообразующим фактором педагогического процесса. Они оказывают определяющее влияние на целевую направленность действий преподавателя, на операциональную сторону его деятельности, на его профессиональную позицию (прежде всего, телеономичность, диалогичность, рефлексивность и эмпатию) в организации и

осуществлении процесса профилактики трудовой незанятости. Такие знания представлены в виде требований и правил, в соответствии с которыми преподаватель создает свою профессиональную позицию и осуществляет адекватные ей действия.

Логика решения проблемы обоснования и описания принципов связана с поиском ответа на ряд вопросов: какими могут быть принципы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе их профессиональной подготовки, наиболее оптимально отвечающие *закономерностям* исследуемого процесса? Какие *противоречия* разрешает каждый из избранных принципов? Что представляет собой совокупность основных *требований* искомым принципам? Каковы *правила* их реализации в практической деятельности преподавателей и в учебной деятельности студентов?

В качестве методологических предпосылок обоснования содержания принципов рассмотрим:

1) достигнутое концептуальное знание о содержании педагогических целей, критериях отбора содержания и этапности построения процесса подготовки к профессиональной деятельности в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи согласно которому следует:

– на уровне *содержания* отражать в обобщенных дидактических единицах «образ профессии», «образ – Я» и «образ – Я в профессии» и далее конкретизировать их на основе имманентной полифункциональной, профессиональной среды и акцентирования полифункционального контекста профессиональной деятельности в эксплицитные дидактические единицы, соответствующие модели исследуемой профилактики, воспроизводящей фасилитирующие, консультационные, психотерапевтические, коррекционные, аналитические, рефлексивные, проектировочные, стабилизирующие, преобразующие стратегии, а также стратегии профессиональной переориентации и управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля) объектом профессиональной деятельности и субъектами профессиональной среды;

– на уровне *процесса* следовать логике полифункционального моделирования ситуаций профессиональной деятельности как механизма

присвоения профессиональной роли на основе перехода объективных факторов типичных ситуаций профессиональной деятельности в условия субъектной активности в профессиональной среде;

– на уровне *результативности* процесса фиксировать сформированность психических регуляторов профессиональной деятельности («образ профессии», «образ – Я универсальный специалист» и «образ – Я универсальный специалист в полифуркационном контексте деятельности в профессиональной среде») в мотивационном, гностическом и содержательном компонентах как показателей результативности педагогической системы профилактики трудовой незанятости.

2) *закономерности* профессиональной среды субъекта труда, закономерности личностной и профессиональной самоорганизации.

При разработке концепции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи на основе выявленных положений экстрасоциально-номотетического подхода необходимо обратиться к принципам, наиболее полно объясняющим закономерности организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, закономерности присвоения ими профессиональной роли универсального специалиста, раскрывающие на уровне правил обязательность и последовательность педагогических действий, закономерности реализации профессиональных функций в профессиональной среде и технологическую модель, системно структурирующую целевые и содержательно-процессуальные компоненты исследуемой подготовки.

Выявленными *принципами профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи* являются: принцип единства универсального и специфического, принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса, принцип информационной доступности, принцип учета интересов и потребностей, принцип выделения приоритетных направлений, принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции. Обратимся к их подробному рассмотрению.

Педагогическая интерпретация разрабатываемых принципов должна быть осуществлена в рамках экстрасоциально-номотетического подхода к профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи, обеспечивающего сопряжение, интеграцию как двух составляющих элементов экстрасоциальной и номотетической систем знания, так и конкретно-научного и общенаучного уровней методологии.

В рамках разрабатываемой концепции, обеспечивающей развитие представлений учащейся молодежи об объектах профессиональной деятельности как воспроизводящих полифункциональный контекст профессиональной среды, разработанные принципы обеспечивают реализацию экстрасоциально-номотетического подхода на *философском, общенаучном и конкретно-научном уровнях методологии*.

Наиболее адекватным содержанию *философского уровня* методологии является ***принцип единства универсального и специфического***.

Данный принцип наиболее оптимально отвечает *закономерностям* существования современного глобализационного пространства. Философские идеи всеединства выступают в форме онтологического синтеза универсального и специфического [8, с. 119; 51, с. 6; 79, с. 103; 232, с. 122]. В основе разрабатываемого принципа лежат основные принципы универсализма – целостности, общности и универсальности, всеединства на основе всеобщего сущностного изоморфизма, а также принцип дополнительности Н. Бора [51, с. 7]. Следующей закономерностью разрабатываемого принципа является объективное существование категории «универсальное» как высшего, наиболее полного единства общего, особенного и единичного, характеризующегося многосторонностью и многофункциональностью целого, индивидуальностью и автономностью [38]. Единство мира основано на движении и взаимодействии, устойчивых связях его элементов.

Закономерности, отражаемые исследуемым принципом, также связаны с общей тенденцией универсального синтеза знания и познавательным

синтезом как способом постижения единства мира. Методологическим основанием этого образа послужило понимание принципиальной ограниченности построения теоретического знания в форме замкнутой системы [51, с. 10; 220, с. 29-30]. Основную роль при этом играют принципы относительности, неопределенности, автономии, плюрализма, соревнования, критического гуманизма, а также идеи диалогово-полилогового сознания [164, с. 13], культурных универсалий [106, с. 233 и др.] и системного единства некоторого множества образовательных моделей [56; 26; 217; 228 и др.]. Профессионализация и фундаментализация также находятся в диалектическом единстве и в целом характеризуют качество профессионального образования [235, с. 4]. Применительно к профессиональной деятельности это ее универсальные и культурно-специфические особенности.

Разрабатываемый принцип призван разрешать *противоречия* между имеющимся и необходимым уровнями в системе компонентов профилактики трудовой незанятости (см. Приложение 6) на основе учета тенденций универсального мира, диалогово-полилогового сознания; между имеющимися знаниями, умениями и требованиями профессиональной деятельности в профессиональной среде.

Учет существующих закономерностей и разрешение существующих противоречий является возможным при применении следующих *требований* к исследуемому принципу:

1) внимание к универсальным и специфическим, общим и частным аспектам ситуации профессиональной деятельности и оснащение студентов соответствующими знаниями об «иерархичности» и «гомеостатичности» [32, с. 378] современного мира;

2) активизация смыслопоисковой синектической деятельности, внимание к диалогу культур в качестве цели и содержания подготовки студентов к профессиональной деятельности;

3) выстраивание процесса подготовки студентов в логике обеспечения конгруэнтности будущих выпускников профессионально важным качествам

универсального специалиста как субъекта универсального мира [Бударина А.О. Linguistus].

Вышеизложенные требования отражают основные направления действий преподавателей в аспекте реализации модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. *Правила* исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для освоения студентами универсальной картины мира, универсальных и специфических аспектов бытия, для развития целостного мировосприятия в диалоговых и эвристических технологиях обучения при систематическом применении диагностических методик.

На *общенаучном уровне* методологии реализация экстрасоциально-номотетического подхода обеспечивается ***принципом взаимодействия государства, общества и бизнеса, принципом информационной доступности, принцип учета интересов и потребностей и принципом междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции.***

Принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса призван разрешать *противоречия* между имеющимся и необходимым уровнем интеграции государственных, общественных и бизнес структур в решении проблемы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; между имеющимися возможностями воздействия на профессиональную среду и требованиями ее преобразования в процессе профессиональной деятельности. В основе разрабатываемого принципа находится принцип комплементарности Дж. Уотсона и Ф. Крика [115, с. 13], применимый в данном исследовании к описанию взаимоувязанности, взаимного соответствия, взаимодействия и существующих закономерностей исследуемых связей на основе принципов глобализации, интеграции и дополнительности.

Обратимся к *закономерностям* общего контекста для организации продуктивной системы профилактики учащейся молодежи – закономерностям комплементарности в триаде «государство-общество-

бизнес». Социальная обусловленность данного взаимодействия предполагает учет таких существенных элементов объема понятия профилактики трудовой незанятости как модель глобальной и детерриториальной социальности.

Учет существующих закономерностей и разрешение существующих противоречий является возможным при применении следующих *требований* к исследуемому принципу:

1) внимание к налаживанию интеграционных и партнерских связей с представителями работодателей в области обеспечения учебной, производственной и научно-исследовательской практик с последующим трудоустройством;

2) выстраивание процесса подготовки студентов в логике обеспечения интеграции учебных планов с согласованными работодателями компетенциями в рамках реализуемых основных образовательных программ.

Вышеизложенные требования отражают основные направления действий преподавателей в аспекте реализации модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. *Правила* исследуемого принципа ориентируют на создание условий для интеграции студентов в профессиональную деятельность в рамках освоения необходимых компетенций основной образовательной программы; моделирование ситуаций профессиональной деятельности в имитационных и кейс технологиях обучения при систематическом применении диагностических методик.

Принцип информационной доступности позволяет интегрировать современные информационные технологии в систему подготовки будущих выпускников как значимого инструмента будущей профессиональной деятельности и обеспечивает возможности реализации междисциплинарного подхода в образовании [32; 112; 135; 136; 216; 269; 271 и др.].

Закономерности, отражаемые исследуемым принципом, включают: соотношение дисциплинарных онтологий с единой информационной картиной мира; трансдисциплинарные закономерности существования

многогранного мира как единой информационной среды; закономерности интеграции информационных поисковых и медиа ресурсов во все изучаемые дисциплины и компоненты профессионально-предметной деятельности.

Разрабатываемый принцип способствует разрешению следующих *противоречий*: между требованиями социального заказа на специалистов, обладающих развитым представлением о существующих информационных базах в сфере профессионального развития и существующей практикой педагогической подготовки; между имеющимся и необходимым уровнями знаний студентов в области информационной компетенции; между необходимым и имеющимся уровнями информационной интеграции в преподавании специальных дисциплин и дисциплин специализации.

Разрешение имеющихся противоречий возможно при учете следующих *требований* исследуемого принципа: 1) выявление и учет общих закономерностей информатизации в профессиональной подготовке студентов; 2) проектирование содержания профессионального развития в интегрированных программах обучения и создание фундаментальных педагогических структур, ориентированных на уникальные и обобщенные знания, на развитие целостного мировосприятия за счет реализации механизмов информационной доступности как особой образовательной технологии; 4) формирование готовности студентов к использованию информационных ресурсов в процессе своего профессионального самоопределения и развития; 5) создание проблемных ситуаций в реальных ситуациях профессионального общения с учетом реальных учебных возможностей студентов.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для освоения студентами информационного (социально-личностных, общекультурных, общенаучных, инструментальных компетенций) знания в интегрированных программах обучения, в интегративных, эвристических и синектических технологиях обучения.

Принцип учета интересов и потребностей позволяет реализовать

профессиональные устремления будущих выпускников на основе определения специфических потребностей самореализации и самоактуализации в рамках объектов их профессиональной деятельности.

Закономерности, отражаемые исследуемым принципом, включают: учет конфликтогенной природы когнитивного плана при возникновении соответствующих трудностей у субъектов профессиональной деятельности, поскольку овладение определенными незримыми профессиональными целостностями – «гештальтами» – требует значительной познавательной работы. Для новичка соответствующие системные организации признаков объектов фактически не существуют, т.к. он их не видит и еще не изучил особенности своего профессионального образа мира, широкого и разнообразного по составу объектов.

Разрабатываемый принцип способствует разрешению следующих *противоречий*: между требованиями социального заказа на специалистов, обладающих развитыми профессиональной ориентацией и профессиональным самоопределением и существующей практикой педагогической подготовки; между имеющимся и необходимым уровнями знаний студентов в области профессионального самоопределения.

Требования разрабатываемого принципа включают: 1) выявление и учет профессиональных интересов и наклонностей студентов; 2) направленность учебно-воспитательного процесса на развитие умений воздействия на профессиональную среду с учетом собственных интересов и наклонностей; 3) создание ситуаций профессионального общения с целью постоянной аккумуляции впечатлений от эмпирических столкновений с предметной областью своей профессиональной деятельности.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателей на создание условий для освоения студентами роли субъекта труда в тренинговых технологиях обучения, а также на их обучение принципам осуществления воздействия на профессиональную среду с целью ее преобразования в процессе положительной обратной связи на основе совмещения профессионального образования студентов и организуемой

педагогической и производственной практики в образовательной среде в процессе формирования их профессиональной подготовки.

Принцип междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции позволяет интегрировать разрабатываемые педагогические технологии в систему подготовки специалиста как значимого инструмента педагогической деятельности и обеспечивает как возможности реализации трансдисциплинарного и междисциплинарного подходов в образовании [32; 112; 135; 136; 216; 269; 271 и др.], так и фундаментализацию и целостность образования [131]. Исходным совокупным онтологическим основанием педагогической интеграции выступают полисистемность, полиструктурность, гетерогенность педагогической деятельности; гносеологическим основанием – система педагогического знания.

Закономерности, отражаемые исследуемым принципом, включают: соотношение дисциплинарных онтологий с общенаучной картиной мира, вырабатываемой в результате междисциплинарного синтеза знаний; трансдисциплинарные закономерности существования многогранного мира как единой упорядоченной среды [112; 269]; новый синтез научных проблем, имеющий в качестве объективно-структурных оснований наличие в самой действительности особых структурных связей, которые не учитываются в «канонической классификации наук» [31, с. 372]; закономерности лиминального периода [121, с. 124] как периода «жизненных перемен» и «кризисов развития», изменения ценностей, самосознания, изучаемые на междисциплинарном уровне в спектре социологических, психологических проблем в социокультурной структуре; закономерности применения междисциплинарного подхода при внедрении в практику обучения концептуальных положений из смежных специальных дисциплин и дисциплин специализации.

Разрабатываемый принцип способствует разрешению следующих *противоречий*: между требованиями социального заказа на специалистов интегративного профиля и существующей практикой педагогической

подготовки; между имеющимся и необходимым уровнями междисциплинарных знаний студентов; между необходимым и имеющимся уровнями междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции в преподавании специальных дисциплин и дисциплин специализации.

Разрешение имеющихся противоречий возможно при учете следующих *требований* исследуемого принципа: 1) выявление и учет общих закономерностей лиминальных периодов в профессиональной подготовке студентов, а также поиск общих оснований междисциплинарного рассмотрения лиминальности; 2) определение особенностей протекания интеграционных процессов в профессиональном образовании при организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи ; 3) проектирование содержания профессионального образования в интегрированных программах обучения и создание фундаментальных педагогических структур, ориентированных на уникальные и обобщенные знания, на развитие целостного мировосприятия за счет реализации интегрированного обучения как особой образовательной технологии; 4) формирование готовности студентов к организации интегрированного обучения в рамках реализации интеграционных процессов в педагогической системе; 5) интеграция универсального и специального знания при формировании умений универсальных и общепрофессиональных компетенций; 6) создание проблемных ситуаций в реальных ситуациях профессионального общения с учетом реальных учебных возможностей студентов. Данные требования обостряют проблему подготовки преподавателей вузов к разработке содержания научного знания на основе принципа междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции, что позволяет расширить возможности профессионального взаимодействия. Как педагогическая категория интеграция отражает двойственный процесс универсализации элементов и гармонизации связей между ними [136, с. 12], что ведет к прогнозируемому результату через проявление в образовании множества взаимосвязанных структурных компонентов педагогической

системы, объединенных единой образовательной целью профилактики трудовой незанятости в условиях осуществления интегративной педагогической деятельности, результат которой представляют физические, душевные и духовные новообразования, отличающиеся относительной устойчивостью, определенностью и законченностью.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для освоения студентами универсального (социально-личностных, общекультурных, общенаучных, инструментальных компетенций), общепрофессионального знания в интегрированных программах обучения, в интегративных, эвристических и синектических технологиях обучения.

В основаниях разработанной в контексте *конкретно-научного уровня* методологии концепции, придающей направленность созданию модели профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, находятся ***принципы выделения приоритетных направлений, полифункциональной кумулятивности, участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов.***

Принцип выделения приоритетных направлений обеспечивает субъект-субъектное педагогическое взаимодействие в перспективном профессиональном развитии будущих выпускников и задает направления развития системы профилактики их трудовой незанятости. При этом субъекты образования ориентированы на раскрытие своего личностного потенциала, на понимание целей и задач собственного профессионального развития. Профессиональное развитие требует от специалиста диалогичности, понимания, полифункциональности, многовариативности поведенческих моделей.

Закономерности, отражаемые исследуемым принципом, связаны с сущностью субъект-субъектного педагогического взаимодействия как формы общения субъектов образовательной деятельности, состоящей в проявлениях неравновесности психических состояний субъектов образования, порождающей психическую активность вследствие значимости и

информационной насыщенности ситуаций профессионального общения, вызывающей асимметрию или несоразмерность психологических позиций в субъект-субъектных отношениях, являющихся отражением личностных смыслов субъектов образования, которые обусловлены субъективными различиями и предпочтениями в понимании ситуации диалога его участниками. Закономерности профессионального становления, которые отражает исследуемый принцип, обосновывают требования к организации процесса присвоения студентами профессиональной роли «универсального специалиста», отображенной в психических регуляторах труда «образ – Я» и «образ – Я в профессиональной деятельности», которые терминологически близки к терминам «самосознание», «самоорганизация», «идентичность», «Я – концепция». По мнению В.В. Столина, выявление своей социальной ценности и смысла своего бытия, формирование и изменение представлений о своем будущем, прошлом и настоящем характеризует самосознание личности [215] и обуславливает постепенное приращение, накопление необходимых профессиональных функций. Данный процесс тесно связан с умениями профессиональной самоорганизации, т.к. объект профессиональной деятельности чрезвычайно разнороден и требует особых усилий в *приращении* и *аккумуляции* всего спектра необходимых стратегий управления профессиональной средой.

Противоречиями, которые влияют на становление профессионала и могут объективироваться в конфликтные смыслы, выступают: противоречие между саморазвитием и самосохранением в профессии; противостояние результатов и процесса труда (например, несовпадение объективного результата и его «психологической цены»; несовпадение в ряде случаев предметных, социальных эталонов, норм труда с индивидуальными нормами и критериями; несогласованность становления разных видов компетентности (специальной, социальной, личностной, индивидуальной); рассогласование темпов развития мотивационной и операциональной сфер профессиональной деятельности; неравномерность освоения отдельных действий и целостной структуры профессиональной деятельности; противоречие в сознании человека между стремлением к узкой специализации и потребностью быть «универсалом»; рассогласованность «ценностного отношения к себе в труде

и к труду в себе» [148, с. 262]. Учет подобных противоречий и расхождений в своем профессиональном развитии поможет избежать профессиональных кризисов, или найти из них конструктивный выход.

Требования разрабатываемого принципа включают: 1) организацию и управление «диалогом с самим собой», «диалогом с другими» как механизма разрешения внутриличностных конфликтов в процессе преодоления обострившихся имеющихся этнических и культурных стереотипов вследствие их «наложения» на требования профессии с целью присвоения профессиональной роли универсального специалиста – субъекта профессиональной среды; 2) формирование психологической готовности субъекта универсального мира к расширению информационных границ собственного видения профессиональной действительности; 3) внеочередное рассмотрение изучаемой информации, которое основано на доверии к описанию, сделанному авторитетным для своей парадигмы автором с учетом тех или иных вариантов трактовки исследуемого предмета на междисциплинарном уровне; 4) рассмотрение будущим специалистом самого себя, своих знаний, ценностных ориентаций и способностей в качестве важнейших факторов эффективности воздействия на профессиональную среду; 5) соотнесенность множественности описания объектов с их парадигмальной принадлежностью, т.е. с зависимостью способов их получения и знакового кодирования от парадигмального пространства, в котором объект изучался и педагогически осваивался; 6) отстранение наблюдателя как субъекта рефлексии, помещающего себя вне пределов привычного парадигмального пространства, чтобы потом вернуться в него на качественно ином уровне осмысления природы интересующего его объекта. С данными требованиями связан принцип «наблюдаемости» [31, с. 377] как свойство системы, которое играет важную роль в управлении ей с помощью обратных связей.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для реализации фасилитирующей, консультационной, психотерапевтической, коррекционной, аналитической, рефлексивной,

проектировочной, стабилизирующей, преобразующей функций профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, а также метафункций управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля) и функции профессиональной переориентации, побуждающим к принятию и становлению системы профессионального самоопределения будущих специалистов на основе интегративных технологий.

Учет *принципа полифункциональной кумулятивности* предполагает, что успешная профессиональная деятельность специалиста в современных условиях напрямую зависит как от принятия им ценностей субъекта универсальной профессиональной среды на основе принципа «присоединения ценностей» [140], так и от постоянной аккумуляции профессиональных функций. *Закономерности* исследуемого принципа отражают многообразие функциональных особенностей современной профессиональной среды. Аккумуляция профессиональных функций способствует разрешению *противоречия* между имеющимся и необходимым уровнями сформированности профессионального самоопределения рамках модели профилактики трудовой незанятости будущего выпускника, что в данном случае функционально определяет его способность существовать в противоречивой социальной ситуации и позволяет нивелировать противоречия между существующими негативными явлениями в профессиональной среде и задачами университета в ориентации будущего специалиста на успешную профессиональную деятельность в профессиональной среде.

Требованием принципа в качестве целевой установки выступает создание совместных значений любого поведения собеседника в процессе профессиональной подготовки, которые обеспечат взаимное понимание субъектов труда, или их эффективное взаимодействие с профессиональной средой.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для проектирования и организации подготовки студентов к профессиональной деятельности в контексте *накопления, приращения* и

воспроизводства фасилитирующей, консультационной, психотерапевтической, коррекционной, аналитической, рефлексивной, проектировочной, стабилизирующей, преобразующей стратегий (функций) профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, а также метафункций управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля) и функции профессиональной переориентации, побуждающим к принятию и становлению системы профессионального самоопределения будущих специалистов.

Принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов связан с характеристикой специалиста как активного субъекта профессиональной среды, а также с характеристиками самой среды, выступающей в качестве динамической системы, что предполагает учет множества возникающих в результате вариативных связей.

Закономерности, отражаемые данным принципом, объясняются: вариативностью как свойством любых систем; мерой организованности структур и функций любых систем, показателем качества управления в системе. Исследуемый принцип способствует разрешению *противоречий* между имеющимся и необходимым уровнями сформированности компонентов профилактики трудовой незанятости для эффективного взаимодействия будущих выпускников с профессиональной средой.

Требования исследуемого принципа связаны с вариативностью и индивидуализацией современного трудового маршрута, выстраивания различных карьерных траекторий [287], что является одним из основных путей направления гуманитаризации не только содержания, но и самого процесса профилактики трудовой. Изложенные отличительные особенности современной профессиональной среды обуславливают необходимость у вырабатывать у учащейся молодежи интегральные характеристики субъекта труда, что связано с непредсказуемой природой возникающих профессиональных ситуаций профессиональной деятельности. С дидактических

позиций эти требования преобразуются в требования пристального внимания к психологическим аспектам ситуации профессиональной деятельности.

Правила исследуемого принципа ориентируют преподавателя вуза на создание условий для овладения студентами целостной структурой полифункциональной профессиональной деятельности и профессиональными позициями в тренинговых технологиях обучения.

Таким образом, дидактические позиции перевода закономерностей на уровень принципов (требований и правил) профессиональной подготовки в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволяют сформулировать следующие положения. Будущим специалистам необходимо рефлексивно относиться к возникающим в профессиональной деятельности неясностям, противоречиям, проблемам. Кризисы профессионального становления можно рассматривать как своеобразный шанс стать совершеннее, ведущий к положительной полифункциональной вариативности деятельности и аккумуляции профессиональных функций. Для будущего специалиста проблема заключается в том, чтобы умело использовать энергию своего учебно-профессионального кризиса для построения шансов своего профессионального развития с приращением очередной функции, обслуживающей ту или иную область профессиональной деятельности.

Особое внимание следует обращать на так называемые «кризисы разочарования» в профессии. Как отмечают самые различные исследователи профессионального развития (Э.Ф. Зеер [91], Н.С. Пряжников [187], Е.А. Климов [113]), именно изменение «образа – Я в профессии», смена или перестройка иерархии жизненных и профессиональных ценностей лежат в основе многих кризисов профессионального становления.

Присвоение профессиональной роли субъекта труда и ее последующее выполнение происходит также на фоне преодоления объективных противоречий «отчужденного труда». Как исход из состояния отчужденности человека от труда Н.С. Пряжников предлагает рассматривать состояние,

обозначенное как «чувство (или ощущение) собственной значимости», которое возникает у человека в результате успешного выполнения какого-то определенного дела [187, с. 58]. Введение понятия «ощущение (чувство) собственной значимости» позволяет выделить новые смыслы трудовой деятельности конкретных людей, а именно обоснованную гордость своим трудом.

В результате предпринятого обоснования адекватных принципов подготовки учащейся молодежи к профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой незанятости определились следующие положения: для обеспечения организации системы профилактики трудовой незанятости необходимо в организации деятельности преподавателя и учебной деятельности студентов – в целом учебного взаимодействия – обеспечить присвоение профессиональной роли универсального специалиста – субъекта труда и становление способностей: к смыслопоисковой синектической деятельности; к формированию умений профессиональной самоорганизации и самоопределения для овладения полифункциональной профессиональной деятельностью и формирования образа профессиональной среды; к рефлексии и творческой самореализации приобретенного опыта полифункциональной профессиональной деятельности на основе актуализации противоречий и конфликтов личностного и профессионального становления и процессов управления их разрешением в общем контексте организации системы профилактики трудовой незанятости в разрабатываемой модели (см. Приложение 6).

Выявленные принципы реализуются в виде *системы педагогических задач*, последовательная постановка и решение которых составляет суть динамики процесса подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой незанятости. Основными *задачами* исследованных принципов являются: ориентация на гуманистические ценности в развитии каждого студента; защита прав обучающегося на образование; обеспечение свободы выбора образовательного

пути для всех обучающихся; формирование у студентов готовности к сохранению и воспроизводству культуры – исполнению социального долга; раскрытие творческого потенциала субъектов образовательного процесса. В результате педагогически организованного процесса достигается интеграция личностных структур студентов и в целом взаимодействие всех субъектов ситуации профессиональной деятельности в образовательной среде.

3.2. Модель педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации

Рассмотрение теоретико-методологических основ педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе профессиональной подготовки ориентирует на соответствующий уровень обоснования содержания адекватной модели профилактики, что является одной из задач данного исследования. Описание соответствующей технологической модели оптимизирует процесс становления педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи за счет системного структурирования целевых и содержательно-процессуальных компонентов профессиональной подготовки. Проблема построения научной концепции в аспекте модели профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи возможна в логике решения следующих вопросов: какова уровневая структура разрабатываемой модели? Что представляют собой закономерности исследуемого процесса? Какими свойствами, функциями, особенностями должен обладать процесс педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в связи с названными закономерностями?

Обращаясь к моделированию как методу научно-педагогического исследования, автор опирается на сущность научных моделей, заключающуюся в системном выражении знаний о предмете, объекте, его функциях и параметрах, а также в объяснении совокупности элементов модели и взаимосвязях между ними [12; 56; 132; 134; 155; 156; 219; 245; 248].

Педагогическая система профилактики трудовой занятости учащейся молодежи как сложного системного образования представляет собой многомерное педагогическое явление, в котором выделяются методологический, структурный и функциональный уровни. На *методологическом* уровне педагогическая система профилактики трудовой занятости учащейся молодежи рассматривается с точки зрения целостного, системного, профессиографического, экстрасоциально-номотетического подходов, что позволяет представить данный процесс как целостную деятельность преподавателя по организации целостной педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи. На *структурном* уровне педагогическая система профилактики трудовой занятости учащейся молодежи представляется как система интерактивной диалоговой, интерактивной, эвристической, синектической деятельности преподавателя и студентов на этапах профессиональной подготовки. На *функциональном* уровне педагогическая система профилактики трудовой занятости учащейся молодежи рассматривается как взаимосвязь и взаимообусловленность спонтанно возникающих и моделируемых ситуаций профессиональной деятельности в полифункциональном пространстве на основе проектирования образовательной среды как основных элементов целостного процесса профессиональной подготовки и соответствующих новообразований в мотивационном, гностическом и содержательном компонентах.

Организация педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи как целостной системы возможна на основе единства учебной, профилактической и профессиональной деятельности, на основе достижения общих и личных целей. Решение обозначенной проблемы возможно в логике проектирования педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в образовательной среде в процессе их профессиональной подготовки.

Для создания образовательной среды, в которой происходит проектирование педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, важное значение имеет процедура

выделения соответствующих этапов проектирования, разработанная на основе выделенных И.Г. Шендрик этапов проектирования образовательного пространства [242, с. 39] и технологии проектирования образовательных систем и дидактических многомерных инструментов В.Э. Штейнберга [244]:

1 этап: целеполагание, осуществляемое на основе взаимного согласованного самоопределения преподавателя и обучающегося относительно их затруднений в целостной жизнедеятельности, на преодоление которых предполагается направить их совместную деятельность;

2 этап: выделение в существующей ситуации и субъектах проектирования совокупности предпосылок, необходимых для преодоления затруднений, определение исходного уровня их выраженности и систематизация этих предпосылок;

3 этап: формулирование гипотез о возможных путях и способах достижения субъектами проектирования поставленных целей;

4 этап: выбор на основе согласования между субъектами проектирования наиболее перспективных гипотез средств достижения целей, предполагающий определение содержания образования и способов его освоения (практик образования);

5 этап: выявление путем выделения каждым субъектом наиболее значимых для них показателей оптимального движения к поставленной цели – индивидуализированных критериев эффективности деятельности субъектов и последующее их согласование с целью создания предпосылок для корректирующих мероприятий;

6 этап: разработка организационно-технологической схемы достижения поставленной цели с помощью намеченных средств через определение этапов ее достижения и определения их очередности;

7 этап: рефлексия процесса реализации каждого этапа, предполагающая оценку его результативности, анализ, коррекцию средств и, при необходимости, цели, т.е. проектирование с последующей реализацией.

Таким образом, средовой подход, в трактовке И.Г. Шендрик, является базовым для данного исследования в аспекте выделения этапов педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в процессе профессиональной подготовки в рамках исследуемой

модели. Задача преподавателя состоит в организации и проектировании полифункциональной деятельности в процессе их профессиональной подготовки. Такая деятельность происходит на базе самоорганизации, самоидентичности, рефлексии, диалога студентов и преподавателей.

Решение проблемы организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе профессиональной подготовки опирается на ряд *закономерностей*: неравномерность и гетерохронность развития свойств и качеств психики и личности; сензитивность развития профессионально значимых психических и личностных свойств и качеств в аспекте профилактики трудовой незанятости; единство развития, саморазвития и самоорганизации; становление педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как целостного явления.

Обратимся к исследованию свойств, функций и особенностей, которыми должен обладать процесс профессиональной подготовки в аспекте педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и в связи с названными закономерностями.

Требования исследуемого процесса включают:

1) Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как одной из целей их профессиональной подготовки;

2) учет разработанных принципов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи: принципа единства универсального и специфического, принципа взаимодействия государства, общества и бизнеса, принципа информационной доступности, принципа учета интересов и потребностей, принципа выделения приоритетных направлений, принципа участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, принципа полифункциональной кумулятивности, принципа междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции, отражающих закономерности профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи;

3) проектирование педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи на основе самоорганизации, саморазвития как одной из целей их профессиональной подготовки;

4) применение таких педагогических средств, которые обеспечивают реализацию выявленных закономерностей организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (учебная, профессиональная, полифункциональная деятельности в форме основных универсальных стратегий, а также методов и способов моделирования полифункционального контекста профессиональной деятельности на основе проектирования образовательной деятельности с привлечением интегративных диалоговых, эвристических, синектических, рефлексивных, интегративных методов обучения и интенсификации процесса обучения и профессиональной подготовки).

Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи – принципиально управляемый процесс. Управление педагогической системой профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи возможно осуществлять двумя путями. Во-первых, косвенным путем, когда обучающиеся не осознают побуждающие и формирующие воздействия со стороны преподавателя. Этот путь характерен для традиционного подхода к профессиональной подготовке вообще. Этот знаниевый подход малоэффективен для организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Во-вторых, непосредственным образом, когда преподаватель использует такие приемы и способы взаимодействия с обучающимися, которые раскрывают для них личный смысл их профессиональной деятельности, включая объяснение психических состояний, которые появляются у обучающихся в процессе решения учебных или учебно-профессиональных задач, проведение аналогии с условиями профессиональной деятельности, объяснение значения профессиональных знаний и умений для эффективности будущей профессиональной деятельности в профессиональной среде. Такой подход должен стать ведущим, поскольку именно в процессе профессиональной подготовки важно осознание интерпсихических процессов функционирования в качестве субъекта профессиональной деятельности и субъекта труда, понимание необходимости и важности профессиональных умений, способствующих оптимальности и эффективности их профессиональной деятельности в профессиональной среде.

Процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи – сложная система, в которой можно выделить несколько подструктур.

Первая подструктура: компоненты целостного педагогического процесса, предложенного В.С. Ильиным [101]. В качестве основных им рассматриваются пять компонентов: *исходное состояние – цель – педагогические средства – условия – результат.*

В исследуемом аспекте под исходным состоянием следует понимать уровень профессионального самоопределения в единстве с личностными свойствами и качествами будущего субъекта труда. Другие компоненты рассматриваемой подструктуры ориентируют соответственно на цели профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, на средства, необходимые для организации ее педагогической системы, на определенные условия для обеспечения запланированного результата.

Вторая подструктура: учебная и учебно-профессиональная деятельность обучающихся в образовательной среде – профессиональная (педагогическая) деятельность преподавателя по проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в образовательной среде (стадия оптации).

Третья подструктура: теоретическая и практическая подготовка, включая аудиторные занятия, индивидуальную и самостоятельную работу, а также педагогическую и производственную практику (стадии обучения и профессиональной адаптации).

Четвертая подструктура: организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как цель деятельности преподавателя и самоорганизующаяся деятельность обучающегося по управлению собственным профессиональным самоопределением (стадия профессиональной реализации).

Обратимся к исследованию *первой подструктуры.* В деятельности преподавателя, осуществляющего профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи, проблема *исходного уровня* диагностики профессионального самоопределения, проблема мониторинга развития соответствующих стадий

профессиональной ориентации выступает как одна из важнейших. Возможности для диагностики профессионального самоопределения складываются благодаря тому, что, во-первых, обучающийся заинтересован в познании себя – будущего профессионала, а также других субъектов профессионального взаимодействия. Во-вторых, изучение интегративных курсов «Профессиональный тренинг», «Профессиографирование» предусматривает ознакомление студентов с соответствующими диагностическими средствами.

Знание уровней сформированности профессионального самоопределения дает основание для постановки *целей и задач* дальнейшей организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Основными целями профилактики становятся соответствующие стадии профессионального самоопределения (см. Приложение 6).

Далее перейдем к характеристике педагогических средств и условий организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

К педагогическим средствам профилактики относятся:

- содержание учебного материала и универсальных компетенций (социально-культурных, общекультурных, инструментальных, общепрофессиональных), содержание моделируемой эвристической ситуации профессиональной деятельности;

- методы и формы обучения, методы смыслопоисковой активности, методы и формы активизации учебного процесса по проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в образовательной среде;

- личностные и профессиональные качества преподавателя, проектирующего образовательную среду;

- межличностные отношения в учебной группе.

Следующий компонент педагогического процесса – *условия*, при которых интеграция учебной, профилактической и профессиональной деятельности является возможной. К таким условиям мы относим:

– осознание студентом структуры, функций, содержания профессиональной деятельности во взаимодействии с профессиональной средой через призму учебной деятельности в образовательной среде;

– осознание обучающимся себя как субъекта не только учебной деятельности, но и профессиональной деятельности и субъекта труда;

– четкое представление о полифункциональном характере профессиональной деятельности;

– перенос изучаемых теорий, закономерностей развития человека в педагогическом процессе на себя посредством самоанализа уровня сформированности профессионального самоопределения, выделения факторов собственного развития, достижений развития, определения его неравномерности, видения интеграционных процессов и т.п.;

– включение в профессиональную подготовку моделируемых ситуаций профессиональной деятельности, направленных на профилактику трудовой занятости в образовательной среде.

Представленные условия были сформулированы на основе результатов опытной и экспериментальной работы.

Вторая подструктура процесса организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи включает два компонента: 1) учебную и учебно-профессиональную деятельность обучающихся; 2) деятельность преподавателя, осуществляющего профессиональную подготовку в аспекте организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи и проектирующего образовательную среду.

Учебная профессиональная деятельность в образовательной среде рассматривается как один из видов учебной деятельности, направленной на усвоение обобщенных способов профессиональной деятельности в условиях проектируемой образовательной среды. Учебно-профессиональная деятельность рассматривается как специфический вид деятельности, направленный на самого обучаемого (как ее субъекта) с целью развития, формирования его личности как профессионала [175, с. 57]. В данном исследовании была доказана правомерность включения профессиональной

подготовки в аспекте организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в общепрофессиональную и специальную подготовку будущих специалистов. Следовательно, правомерным можно считать учебную деятельность в проектируемой образовательной среде в аспекте организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

В современных концепциях [62; 69; 175; 273] учебная деятельность понимается как особая деятельность, в результате которой происходит изменение и обогащение самого обучаемого, а главным содержанием становится усвоение обобщающих способов действия в сфере научных понятий в психологическом развитии человека. Предметом учебной деятельности является опыт самого обучаемого, преобразуемый в учении по линии присвоения элементов социального опыта. В процессе учебной деятельности в проектируемой образовательной среде происходит становление субъекта профессиональной среды и субъекта труда, что в значительной степени обусловлено индивидуальными особенностями человека и направлено на целостное развитие и совершенствование всех стадий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

В исследовании предполагается, что если учебная деятельность в проектируемой образовательной среде будет обладать всеми признаками целостной учебной деятельности, включающей *этапы* возникновения потребности; целеполагания (в нашем случае – телеономичности); планирования деятельности; конкретного исполнения плана; самоконтроля, самооценки и других самоорганизационных механизмов профессионального самоопределения; удовлетворения потребности путем присвоения продукта деятельности, то тем меньше будет принуждение к этой деятельности и плодотворнее станут реализовываться ее основные функции.

Главным *результатом* учебной деятельности в проектируемой образовательной среде является способность на основе развитого профессионального самоопределения, универсальной компетентности, механизмов самоорганизации сознавать собственную готовность к осуществлению профессиональной деятельности в профессиональной среде.

Следующий компонент второй подструктуры процесса организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи включает деятельность преподавателя, осуществляющего профессиональную подготовку и проектирующего образовательную среду. Опираясь на теорию целостного педагогического процесса [101; 199; 204; 209], а также на экстрасоциально-номотетический подход была разработана система действий по организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, в которой все действия объединены в компоненты деятельности (диагностический, целевой, содержательный, процессуальный, аналитический).

Диагностический компонент включает технологии и средства изучения профессионального самоопределения и определение уровня его сформированности. В процессе диагностики мы опираемся на существующий богатый арсенал диагностических методик применительно к диагностике качеств субъекта профессиональной деятельности. Преподаватель должен использовать весь комплекс взаимозаменяемых и взаимодополняемых методик: наблюдение, беседы, тесты, эвристические ситуации профессиональной деятельности, интегративное тестирование, карты, шкалы и профили самодиагностики и т.д.

Целевой компонент включает номенклатуру целей, ориентирующих на развитие интегрированных личностных конструктов в процессе профессиональной подготовки. Вместе с тем данный компонент предусматривает действия преподавателя, направленные на анализ смоделированной ситуации профессиональной деятельности и определение адекватных целей педагогической деятельности, а также соответствующих им учебных целей и задач для студентов. Определение целей организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи осуществляется на основе принципа телеономичности, целеподобности, что способствует согласованности, кооперативности деятельности не только на уровне гомогенности подготовки студентов, но и в гетерогенной образовательной среде. При этом возникновение каждого

нового уровня (стадии профессионального самоопределения) перестраивает всю систему профессиональной подготовки в проектируемой преподавателем образовательной среде.

Содержательный компонент организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи отражает:

– требования к формированию интегрированных личностных конструктов с учетом профессиональной направленности образования;

– набор диалоговых, эвристических, рефлексивных, тренинговых заданий, ориентированных на формирование интегрированных личностных конструктов с учетом профессиональной направленности образования.

Процессуальный компонент организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи включает представление о способах совместной деятельности преподавателя и студентов, включая ценностно-рефлексивную деятельность, проведение ситуационного анализа, тренингов и т.п., обеспечивающих проектирование и реализацию стратегий (функций) профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в процессе управления объектом профессиональной деятельности и субъектами профессиональной среды.

Процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи представим в виде следующих условно выделяемых *этапов*:

1) формирование компонентов учебной деятельности в проектируемой образовательной среде и развитие на ее основе профессионального самоопределения в стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства;

2) формирование компонентов учебной профессиональной деятельности в проектируемой образовательной среде и развитие на ее основе умений профессиональной самоорганизации как составляющей профессионального самоопределения;

3) формирование компонентов профессиональной деятельности в проектируемой образовательной среде и развитие на ее основе умений

профессиональной ориентации как составляющей профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (см. Приложение 6).

Выделение соответствующих этапов отражает стратегию решения исследуемой проблемы на практике: смена позиций объекта деятельности (образовательная среда vs. профессиональная среда), и смена субъекта учебной деятельности на субъект профессиональной деятельности.

Аналитический компонент деятельности преподавателя заключается в самоанализе осуществленных действий и достигнутых результатов по существующим показателям валидности. Важная особенность данного компонента – сопоставление и совместный рефлексивный анализ достигнутых результатов. Осуществление данного компонента деятельности возможно, если обучающиеся ознакомлены с подходами к оценке своих достижений относительно уровня сформированности своего профессионального самоопределения, а также если анализ и самоанализ действий и результатов его сформированности представляет собой обязательный, целенаправленный процесс.

Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи требует от преподавателя, проектирующего образовательную среду, достаточного уровня сформированности собственной профессиональной самоорганизации, способности демонстрировать обучающимся профессионально значимые интегрированные характеристики и качества, а также при моделировании ситуаций профессиональной деятельности способности учитывать самовозобновляемую, самоорганизующуюся нелинейную природу процессов профессиональной среды.

Очевидно, что особенно благоприятные условия для профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи складываются во время и непосредственно после прохождения научно-исследовательской, педагогической и производственной практики, а также в процессе повышения квалификации, что объясняется множеством возникающих противоречий, когда специалисту предъявляются требования именно к таким характеристикам, конструктам и функциям, которые у него слабо развиты

или не были до сих пор реализованы. Данная проблема может быть частично решена при моделировании соответствующих ситуаций профессиональной деятельности на более ранних стадиях обучения. Ситуация самоопределения, самоактуализации в ситуациях профессиональной деятельности (реальных или моделируемых) является определенным аттрактором и вынуждает обучающегося осуществлять действия, которые составляют его собственные решения возникших профессиональных задач.

Третья подструктура, включающая теоретическую и практическую профессиональную подготовку (аудиторные занятия, индивидуальная и самостоятельная работа, а также педагогическая и производственная практика), анализируется в четвертой главе применительно к соответствующим технологиям профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и результатам экспериментально-опытного обучения.

В *четвертой подструктуре* выделены такие компоненты, как формирование профессионального самоопределения и самоорганизующаяся деятельность обучающегося по управлению формированием собственным профессиональным самоопределением. Под формированием в исследовании понимается специально организованная, целенаправленная система действий преподавателя, обеспечивающих реализацию психологических закономерностей формирования интегрированных личностных конструктов и закономерностей педагогической деятельности в единстве.

В связи с этим организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи может быть представлено системой следующих действий преподавателя: 1) определение возможностей предметов учебного цикла с целью выявления их потенциала в аспекте интеграции и искомой профилактики, технологий их преподавания, а также своих собственных возможностей (уровень сформированности профессионального самоопределения) и их целенаправленная реализация; 2) проектирование образовательной среды с целью организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и при создании соответствующих психолого-педагогических условий (на основе применения выявленных подхода и принципов профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи); 3) консультации для обучающихся,

испытывающих затруднение в осуществлении самоорганизации и саморазвития своего профессионального самоопределения.

В соответствии с деятельностью преподавателя действия обучающихся должны включать следующее: 1) самодиагностику интегрированных личностных конструкторов профессионального самоопределения и определение уровня его сформированности; 2) составление собственной программы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (определение целей, выбор заданий и проч.); 3) реализация программы и ее корректировка при необходимости; 4) самооценка, самоанализ достижений, заносимых в «Портфель психолого-педагогического сопровождения профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи», консультирование.

Представленная выше модель профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, построенная на основе целостного, профессиографического, экстрасоциально-номотетического подходов к профессиональной подготовке, была реализована в практике высшей школы и в системе повышения квалификации специалистов.

Выводы по третьей главе

Определение оснований концепции педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, которая задает способ создания модели профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи и указывает способ построения совокупности педагогических технологий, позволяет сделать следующие выводы.

1. Концепция, обеспечивающая развитие представлений студентов об объектах профессиональной деятельности как воспроизводящих полифункциональный контекст профессиональной среды, базировалась на экстрасоциально-номотетическом подходе, разработанном в контексте уровней методологии, и ряде принципов, которые обеспечивают его реализацию на философском, общенаучном и конкретно-научном уровнях.

2. Суть интеграции двух составляющих элементов «экстрасоциальность» и «закономерность» в экстрасоциально-

номотетическом подходе позволяет описать структурно-функциональные особенности взаимодействия в системах «субъект – объект» и «субъект – субъект», проанализировать мультивариативные карьеры и универсальные закономерности развития субъекта труда при его взаимодействии с интеграционной профессиональной средой, что позволяет методологически мотивировать выбор необходимых для усвоения дидактических единиц, обучающих технологий и способов учебного взаимодействия преподавателей и студентов с целью профилактики их трудовой незанятости.

3. В экстрасоциально-номотетическом подходе сущность категории экстрасоциальности раскрывается через саморазвитие, самоопределение, способность к саморегуляции, личностной организации пространства и времени. Универсальный характер взаимодействия субъекта труда представляет собой такое преобразование присвоенных им социальных связей, которое интегрирует, перестраивает их, поднимая на качественно более высокий уровень, делая их полифункциональными.

4. В рамках экстрасоциально-номотетического подхода профессиональная деятельность рассматривается с точки зрения сверхсложной, или антропо-социо-культурной, системы, отличающейся от сложных систем разнородностью своего субстрата, синтезирующего свойства глобального мира и профессиональной среды.

5. Применительно к профессиональной среде номотетика связана с эвристическими возможностями в познании специалистом своей профессиональной деятельности и проходит ряд этапов от оптации до профессионального мастерства в осознании своего профессионального самоопределения. Свобода выбора объекта внутри нее в данном случае является не гносеологической, а онтологической и аксиологической категорией и выражает способность специалиста осознанно выбирать определенные ценности, формы поведения и профессии из широкого спектра возможных.

6. В качестве исходного положения в отборе содержания профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи следует обратиться к объективным и субъективным показателям понятий «объект» и «субъект

труда» как критерия соответствия дидактического материала структурно-содержательным показателям профессиональной деятельности.

7. Труд должен быть представлен будущему специалисту посредством обобщенных дидактических единиц, раскрывающих профессиональную среду; профессиональные функции по отношению к профессиональной среде (полифункциональный вид профессиональной деятельности); профессиональные задачи в профессиональной деятельности (реализация управленческих действий по проектированию профессиональной среды); профессиональную роль субъекта труда (знания об объекте и субъектах, ценностях и результативности профессиональной деятельности). Моделирование ситуаций профессиональной деятельности является необходимым аспектом процесса подготовки учащейся молодежи к будущей профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой незанятости.

8. В ходе реализации положений экстрасоциально-номотетического подхода обеспечивается личностный «мост» между данными специалисту в объективной реальности элементами полифункциональной профессиональной деятельности и субъективным выбором средств «переключения» при управлении этим многофункциональным процессом, что и составляет сущность профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

9. Принципы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи (принцип единства универсального и специфического, принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса, принцип информационной доступности, принцип учета интересов и потребностей, принцип выделения приоритетных направлений, принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции) обеспечивают реализацию экстрасоциально-номотетического подхода на философском, общенаучном и конкретно-научном уровнях методологии.

10. Разработанные принципы ориентируют преподавателей на создание условий для освоения студентами социально-личностных,

общекультурных, общенаучных, инструментальных, компетенций; на основе использования фасилитирующих, консультационных, психотерапевтических, коррекционных, аналитических, рефлексивных, проектировочных, стабилизирующих, преобразующих стратегий, а также стратегий профессиональной переориентации и управления (прогнозирования, организации, координации деятельности, мотивации, контроля), побуждающим к принятию и становлению системы профессиональных ценностей; освоения профессиональной роли субъекта труда в контексте накопления, приращения и воспроизводства стратегий управления профессиональной средой с целью ее преобразования в ходе профессиональной деятельности; овладения целостной структурой полифункциональной профессиональной деятельности и профессиональными позициями профессионального самоопределения.

11. Организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как целостной системы возможна на основе единства учебной, профилактической и профессиональной деятельности, достижения общих и личных целей, что осуществимо в логике проектирования образовательной среды в процессе профессиональной подготовки. Образовательная среда представляет собой систему социокультурных фактов, которая включает в себя как предметы, явления и события, окружающие студента, так и содержащиеся в них общечеловеческие и профессиональные способы удовлетворения потребностей, соответствующие мировоззренческим универсалиям.

12. Процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи – сложная система, в которой можно выделить несколько подструктур: 1) компоненты целостного педагогического процесса: исходное состояние – цель – педагогические средства – условия – результат; 2) учебная и учебно-профессиональная деятельность обучающихся в образовательной среде и профессиональная (педагогическая) деятельность преподавателя по проектированию педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в образовательной среде; 3) теоретическая и практическая

подготовка, включая аудиторные занятия, индивидуальную и самостоятельную работу, а также педагогическую и производственную практику; 4) организация педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи как цель деятельности преподавателя и самоорганизующаяся деятельность обучающегося по управлению формированием собственного профессионального самоопределения. Выделенные подструктуры позволяют проанализировать процесс организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи по отношению к субъекту и объекту их будущей профессиональной деятельности.

ГЛАВА IV. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В четвертой главе раскрывается содержание педагогических технологий; излагаются ход и результаты экспериментальной работы со студентами; делаются выводы по содержанию и процессу организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи; формулируются выводы об эффективности концепции и педагогических условиях, обеспечивающих на основе ее практической апробации профилактику трудовой незанятости учащейся молодежи.

4.1. Содержание технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации

Рассмотренные в предыдущей главе теоретико-методологические основы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, экстрасоциально-номотетический подход, а также принципы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в качестве регулятивных норм профессиональной подготовки будущих специалистов создали теоретическую предпосылку для разработки совокупности педагогических технологий, направленных на интеграцию мотивационного, гностического и содержательного компонентов педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Технологическое структурирование процесса подготовки обеспечит достижимость предвосхищаемого результата предпринятого исследования, а именно: становления в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи субъекта труда, способного к полифункциональной профессиональной деятельности и профессиональной самоорганизации.

Выбор технологий для реализации разработанной концепции предполагает поиск ответов на решение следующих вопросов: почему автор обращается именно к этим технологиям? Чем объясняется этот выбор? Насколько представляется возможным согласно определению технологии организовывать педагогическую систему профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи? Обратимся к поиску ответов на поставленные вопросы, начиная с приведения исходных для данной логики рассуждения положений.

В педагогической теории и практике обоснованно доказана возможность технологизации педагогических процессов обучения и воспитания. Вместе с тем необходимо отметить, что ни процесс обучения, ни процесс воспитания не существуют отдельно, самостоятельно. Целостность – это сущностная характеристика педагогического процесса, проявляющаяся в единстве обучения, воспитания, развития. Следовательно, объективность технологизации процесса обосновывается, во-первых, тенденцией технологизации в образовании; во-вторых, реальной возможностью реализоваться закономерностям исследуемого процесса; в-третьих, непротиворечивостью творческой по природе педагогической деятельности.

Согласно выявленным функциональным особенностям профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, средствами профилактики становятся личностно-ориентированные и интегрированные психолого-педагогические технологии как упорядоченная совокупность действий, операций и процедур, направленных на развитие личности, инструментально обеспечивающих достижение диагностируемого и прогнозируемого результата в профессионально-педагогических ситуациях, образующих интеграционное единство форм и методов обучения при взаимодействии обучаемых и педагогов посредством постепенного обогащения опыта творчества; формирования механизма самоорганизации и самореализации личности каждого обучающегося [90, с. 24].

Под *личностно ориентированными технологиями профессионального образования* понимается упорядоченная совокупность действий, операций и процедур, направленных на развитие личности, инструментально обеспечивающих достижение диагностируемого и прогнозируемого результата в профессионально-педагогических ситуациях, образующих интеграционное единство форм и методов обучения при взаимодействии обучаемых и педагогов.

Как указывает Э.Ф. Зеер, реализация технологии обеспечивается соблюдением следующих педагогических условий:

- наличие четкой и диагностически заданной цели обучения, т.е. измеримого представления об ожидаемом результате;
- представление изучаемого учебного материала в виде системы познавательных и практических задач, ситуаций, заданий, проектов и т.п.
- наличие достаточно устойчивой последовательности, логики, этапов выполнения учебных заданий;
- указание способов взаимодействия участников профессионально-образовательного процесса;
- мотивационное обеспечение субъектов педагогической деятельности;
- указание границ алгоритмической и творческой деятельности, допустимого отклонения от правил [там же, с. 25-26].

Каковы технологии, в наибольшей степени удовлетворяющие целям функционирования педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи? Согласно обучающей функции средствами педагогического сопровождения, способствующими формированию конкретных умений социально-трудовой компетентности, являются диалогические, игровые, тренинговые и интегрированные технологии [33; 50; 74; 75; 90; 169; 197]. К диалогическим методам обучения относятся групповые дискуссии, анализ социально-профессиональных ситуаций, диалогические лекции. Игровые технологии включают в себя дидактические, деловые и ролевые игры. Тренинговые технологии: тренинг рефлексивности

и профессионально-поведенческий тренинг. Интегрированные технологии: диагностирующие семинары-тренинги, проектирование сценариев профессионального роста, виртуальная реструктуризация социально-профессиональной жизни и др.

Конкретные технологии профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи представлены в разработанной ДПОП «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи», представленной в Приложении 7 (см. Приложение 7). Педагогические технологии имеют широкий спектр возможностей в содействии трудоустройству выпускников в условиях разработанного интегрированного курса. Последовательность их использования базируется на логике выделенных этапов управления профессиональными предпочтениями выпускников. Педагогические технологии представляют собой учебное взаимодействие преподавателя и выпускников в процессе постепенного «вхождения» в профессиональные проблемы, возникающие в ходе фасилитирующего управления.

Проблема выявления средств педагогического сопровождения Центра содействия трудоустройству выпускников вуза диктует необходимость *максимального использования средств* и возможностей всей системы содействия трудоустройству выпускников в Центре.

Разработка технологического обеспечения процесса подготовки базируется на современных идеях, теориях, концепциях философии и социальных наук о сущности *социальной технологии* [11; 173 и др.], в которой реализуется «перевод» объективных законов развития общества на конкретный язык решений, нормативов, предписаний, регламентирующих, стимулирующих людей на наилучшее достижение поставленных целей. В этой связи в процессе проектирования образовательной среды с целью организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи необходимо использовать технологии на основе социально-коммуникативной, диалогической формы [22; 36; 39; 41; 183; 200; 206; 252 и др.]. В данном случае, под коммуникативной формой

подразумевается не просто вербальное общение, а определенная коммуникативно-креативная среда, заключающая в себе механизмы мышления и ценностные ориентации, что нацеливает на активное использование *эвристических технологий*, так как они стимулируют активность и интуитивное мышление обучающихся в процессе поиска идей, предположений, способствуют интегрированию накопленной информации и значительно повышают эффективность принимаемых решений в ходе профессионального самоопределения [35].

В педагогике сложилось определенное понимание, что технологический подход к процессу обучения имеет право на существование только в контексте новой образовательной парадигмы и только в том случае, если он трансформируется в «инструмент», обеспечивающий *лично-ориентированный, гуманистический характер* всего процесса обучения [84; 131; 151 и др.].

Масштабы происходящих изменений позволяют обоснованно говорить о том, что изменение целей и содержания образования предполагает несколько *направлений проектирования педагогических технологий* в процессе профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Первое направление определяется тенденцией расширения областей использования всех новых педагогических технологий, применение которых становится нормой, что обуславливает становление общекультурных, общепрофессиональных и специальных учебных дисциплин, обеспечивающих формирование у студентов механизмов профессионального самоопределения.

Второе направление связано с философским переосмыслением роли педагогических технологий в развитии общества, ростом понимания общенаучного значения системного, социального и деятельностного подходов как фундаментальных методов научного познания.

Третье направление обусловлено интеграцией педагогических технологий в систему подготовки обучающихся как значимого инструмента

педагогической деятельности, что обеспечивает возможности реализации *междисциплинарного* подхода в образовании, *фундаментализации* и *целостности* образования.

Определение *содержания* проектирования педагогических технологий в системе профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи основано на трех традиционных уровнях представления содержания образования [85, с. 20-25]: 1) общее теоретическое построение содержания; 2) учебные предметы как конкретизация общего теоретического построения содержания; 3) учебный материал как реальное наполнение элементов состава содержания.

Исходя из данной концептуальной позиции, в содержании проектирования педагогических технологий в организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи были выделены *три области* в соответствии с уровнями содержания образования на общетеоретическом уровне:

- 1) научно-предметная (базовые научные знания, наличный уровень знаний по конкретной проблеме);
- 2) учебно-профессиональная (операции и применение базовых знаний);
- 3) общекультурная (ценностные ориентиры и личностный опыт).

На уровне дисциплины при проектировании учитываются поля, отражающие соответственные внутриспредметные, межпредметные и интегративные связи. На уровне учебного материала рассматриваются соответствующие содержательно-дидактические единицы и универсальные компетенции. Важно заметить, что в каждой педагогической технологии при ее проектировании должны быть представлены все три содержательно-дидактические единицы.

Достижение высоких показателей в области проектирования педагогических технологий в процессе профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи зависит от адекватности используемых психолого-педагогических средств, стратегий и технологий обучения, уровня

обучаемости и воспитуемости студентов, слаженности и гармоничности процесса обучения, его информационной емкости, последовательности формирования ориентационной основы действий, выработки алгоритмов профессиональной деятельности. Вместе с тем проблема состоит в том, чтобы в процессе подготовки будущего специалиста создать условия, способствующие формированию у студентов технологических умений, направленных на организацию их полифункциональной профессиональной деятельности в процессе профессионального самоопределения.

Исходными параметрами в определении стандартов технологической подготовки являются профессиональные умения, состоящие из умения ставить проблему и переводить ее в систему программных задач, осуществлять эффективный синтез информации, объективизировать результаты, проектировать и управлять профессиональной деятельностью. Особое значение имеют знания об операциях управления профессиональной деятельностью, знания, представленные в реальности как проектировочная, рефлексивная и регулирующая деятельности.

В профессиональной деятельности специалисту приходится решать задачи посредством целого комплекса конструктивных содержательно-технологических действий. Полученный результат интерпретируется с позиции неоднозначно поставленных задач, которые также имеют характеристику сложного целого. В связи с этим появляются дополнительные сложности в оценке уровня компетентности специалиста, так как уровень качества профессиональных действий трактуется в зависимости от результата, обозначенного в целях и реализуемого благодаря использованию системы средств профессиональной деятельности с учетом соответствующих целей, условий и технологических приемов. Рассматриваемый аспект профессиографического описания технологического уровня готовности специалиста обусловлен целесообразностью интеграции разноуровневых структур его деятельности, всех функциональных видов его деятельности. Качественной мерой оценки данных видов деятельности остается сочетание

комплексно-блочного описания умений и тестирования уровня освоения будущим специалистом профессиональных действий на основе их типового проектирования.

Соотнесенность профессиональных действий с нормой профессиональных решений рассматривается в соответствии с ситуацией профессиональной деятельности, избранной стратегией, а также в связи с адекватностью выбора и применения проектируемых технологий. Соблюдение всех трех условий является непременным для позитивной оценки профессионализма.

Процесс проектирования педагогических технологий строится на основе *фундаментальных положений проектирования систем* [100, с. 101-102]: 1) проблема определяется с учетом взаимосвязи с гиперсистемами, в которые входит проектируемая технология и с которыми она связана общностью целей; 2) цели проектируемой системы обычно определяются не в рамках подсистемы, а рассматриваются в связи с более крупной системой или системой в целом; 3) существующие проекты оцениваются величиной временных издержек или степенью отклонения оптимального проекта; 4) оптимальный проект нельзя получить путем внесения небольших изменений в существующие формы, он основывается на новых и положительных изменениях системы в целом; 5) проектирование систем строится на методах индукции и дедукции; 6) проектирование систем выступает как творческий процесс, ведущий к созданию перспективной, принципиально новой системы; 7) проектирование систем достаточно жестко связано с необходимостью учета нравственно-правовых аспектов деятельности.

Проектирование педагогических технологий имеет циклический характер. Цикл процесса проектирования включает в себя формирование стратегии и планирование, оценку и реализацию, в ходе которых осуществляется отбор необходимых фактов, эмпирических знаний, формируется концепция проектируемой системы, осуществляется интеграция ее компонентов.

Таким образом, выявленными теоретико-методологическими основами проектирования педагогических технологий в процессе профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи выступают тенденции развития образования в современном обществе, подходы к пониманию сущностных характеристик проектирования педагогических технологий, его структура и содержание, основные направления профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Эффективность технологизации во многом определяется точностью выбора вида педагогической технологии. В данном исследовании критерием выбора видов технологии выступает внутренняя логика процесса интериоризации-экстериоризации как психологического закона присвоения личностных и профессиональных ценностей – в данном случае присвоения профессиональной роли субъекта труда.

Этот процесс разворачивается как смена процессов овладения, усвоения и присвоения признаков объекта и субъекта труда, что в результате дает сформированность непротиворечивых субъективных образов «объекта труда» (существующих профессий, специальностей и направлений подготовки в рамках реализуемой основной образовательной программы, полифункциональной профессиональной среды, функций, задач, конкретных технологических операций), «субъекта труда» (универсального специалиста, субъекта профессиональной среды) и «субъект-субъектных», «объект-субъектных отношений».

Если первый этап, по сути, должен обеспечить вхождение будущего специалиста в мир профессий в стадиях оптации, то второй этап – гарантировать усвоение знаний и умений, перевод их в универсальные компетенции относительно полифункциональной профессиональной деятельности в стадии обучения, а третий этап – опыт творческой самореализации приобретенного опыта полифункциональной профессиональной деятельности в стадиях профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства. Первому этапу будут

соответствовать интегративные технологии с приемами активизации смыслопоисковой деятельности; второму – эвристические технологии актуализации опыта профессиональной самоорганизации; третьему – тренинговые технологии активизации индивидуально-творческого развития и профессионального самоопределения студентов.

Заключая представление исходных положений для разработки технологической системы сформулируем два, значимых отличия педагогической технологии от методики. Во-первых, специфика педагогической технологии состоит в том, что построенный на ее основе педагогический процесс должен *гарантировать* достижение поставленных целей. Во-вторых, отличие технологии заключается в *структурировании (алгоритмизации) процесса взаимодействия преподавателя и обучающихся*, что не находит отражения ни в дидактике, ни в теории воспитания, ни в методиках преподавания. Таким образом, чтобы разработать технологическую систему профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, необходимо в каждой технологии определить целевой, содержательный и процессуальный компонент, разработать адекватную им систему средств, выявить условия, способствующие эффективности педагогических воздействий и обеспечивающие непрерывность становления субъекта труда и его профессионального самоопределения.

Первой в технологической системе выступает *интегративная технология*. Исследуемая технология с приемами активизации смыслопоисковой синектической деятельности решает первую группу педагогических задач – по присвоению профессиональной роли субъекта труда в стадии оптации – задач по организации и управлению механизмами разрешения внутриличностных конфликтов в процессе преодоления обострившихся вследствие «наложения» имеющихся стереотипов на требования (характеристики «входящих» элементов ситуации) профессии. В результате разрешения этой группы задач формируется мотивационный компонент профилактики в стадии оптации.

Содержательный компонент технологии включает в себя универсальные компетенции и дидактические единицы, соответствующие профессиональным функциям и задачам, социальной направленности труда, профессионально важным качествам, культуре личности и культуре общества, профессиональным и личностным ценностям, в целом отражающие обобщенные признаки объекта и субъекта профессиональной деятельности.

Процессуальный компонент содержит методы и формы интегративной технологии, основное назначение которой состоит в том, чтобы в процессе моделирования ситуаций профессиональной деятельности отстаивать и осваивать новые ценности; профессиональная направленность придает изучаемому содержанию личностно-значимый смысл.

Исследуемая технология реализуется в курсах «Профессиональный тренинг», «Конфликтология».

Далее охарактеризуем *целевой компонент* исследуемой технологии, а также виды самостоятельной работы, выполняемые студентами.

Смена трех поколений ФГОС ВПО потребовала от практики высшего профессионального образования пересмотра содержания образования для обеспечения широкопрофильной подготовленности будущих специалистов к профессиональной деятельности. Разработанные дисциплины призваны выполнить функцию информационного и когнитивного базиса для становления у студентов профессиональной роли субъекта труда и развития их профессионального самоопределения.

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие *задачи*: 1) формирование адекватной «картины мира»; 2) формирование положительного образа «Я – субъект труда»; 3) присвоение профессиональной роли субъекта труда как комплекса профессионально важных качеств будущего специалиста в процессе решения профессиональных задач. Этот тезис также соответствует сущности концептуальных требований к профессиональной компетентности, которые

сводятся к формированию интегративных навыков поведения в реальных ситуациях профессиональной деятельности.

Показателями сформированности умений профессионального самоопределения на данном этапе выступают конкретные знания – *универсальные компетенции*. В области социально-личностных и общекультурных компетенций студент должен:

- совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень;
- добиваться нравственного и физического совершенствования своей личности;
- обладать готовностью к активному общению в научной, производственной и социально-общественной сферах деятельности;
- обладать готовностью к принятию ответственности за свои решения в рамках профессиональной компетенции, способностью принимать нестандартные решения, разрешать проблемные ситуации;
- обладать высокой эрудицией в области мировой культуры, истории России, всемирной истории.

Тематика лекций включает в себя следующие вопросы: личность и культура, культура и вербальное/невербальное общение; психология отношений; стереотипы; адаптация к новой профессиональной среде.

В рамках исследуемой технологии необходимо обратиться к *приемам активизации смыслопоисковой синектической деятельности* будущих специалистов. Представляется, что синектические методы активизации учебного процесса при проектировании педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи на разных этапах подготовки будут способствовать формированию у обучающихся умений формулировать и решать задачу в конкретной обстановке в рамках моделируемых ситуаций в полифункциональной профессиональной деятельности.

Использование экстрасоциально-номотетического подхода позволяет в

отношении интегративных технологий в организации системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи интерпретировать и реализовать следующие принципы профессиональной самоорганизации: 1) нелинейный стиль мышления; неоднозначность теоретических построений, концептуальный и методологический плюрализм, сопряжение абстрактно-логического и образно-интуитивного, рационального и иррационального способов мышления; 2) постулирование идеи хаотичности как необходимого творческого момента становления самоорганизующейся реальности; 3) человекомерность эволюции и самоорганизации, основанную на сопряжении поступательного познания внешней и внутренней реальности [146, с. 86].

Обратимся к особенностям организации *самостоятельной работы* в рамках исследуемой технологии. В ходе изучения курсов необходимо использовать самостоятельную работу, направленную на углубление знаний о конкретных проявлениях плюрализма в различных областях социальной жизни.

Примерными заданиями могут выступать следующие:

- Опросите представителей вашей профессии и составьте «Банк трудных ситуаций взаимодействия в профессиональной деятельности».

- Составьте матрицы: «Выявление профессиональных позиций», «Итоги дня», «Я и другие», «Коридор просветления (методика С.В. Петрушина)», «Идентификация – какой я? (Дж. Шервуд)» [224].

Для дисциплин «Конфликтология», «Профессиональный тренинг» примером задания может послужить следующее:

- Оформите в виде лабораторной работы итоги проведения тренинга «Сливки / Смягчение группы» на осознание процесса межличностного влияния и личностного изменения (Т.Р. Харви) [там же].

Таким образом, в процессе аккумуляции функций в профессиональной среде осуществляется первый этап становления профессионального самоопределения в стадии оптации.

Эвристическая задачная технология консультационных бесед решает вторую группу педагогических задач по управлению полифункциональной профессиональной деятельностью как механизмом выполнения ее стратегий и техник: рефлексивное вмешательство, направленное на установление и поддержание контакта в проектируемой образовательной среде; техники контекстуального вмешательства, используемые для установления более благоприятного климата, оптимизации, предупреждения осложнений, в том числе в эмоциональном взаимодействии сторон; техники независимого вмешательства и т.п., в процессе работы над которыми студенты формируют образ профессиональной среды. Результат решения этой группы задач – сформированность умений профессиональной самоорганизации в стадиях обучения и профессиональной адаптации.

Содержательный компонент технологии включает в себя дидактические единицы, конкретизирующие деятельность специалиста в типичных ситуациях профессиональной деятельности применительно к разнообразным объектам профессиональной деятельности в рамках реализуемых основных образовательных программ; стратегии и тактики рефлексивного вмешательства; герменевтический круг прояснения смысла.

Основным средством данной технологии выступают учебно-герменевтические задачи как репрезентация системы проблемных ситуаций понимания суммы множества факторов ситуации профессиональной деятельности. Система учебно-герменевтических задач базируется на идее опережающего управления обучением посредством таксономии учебных задач [221] и содержанием нормативной модели мыслительной деятельности понимания ситуации в герменевтике [23; 48; 191; 218; 226; 231; 243].

В процессе организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи эвристические технологии на основе взаимосвязанной совместной обучающей и учебной деятельности преподавателей и студентов являются вполне самостоятельной дидактической категоризацией и представляют собой систему принципов и

правил, которые задают наиболее вероятностные стратегии и тактики деятельности специалистов по решению нестандартных, творческих задач [173, с. 352]. Эвристические технологии способствуют формированию умений профессионального самоопределения, самосознания, свободы выбора, обеспечивают необходимый и полезный связующий элемент для создания коллектива в стадиях профессиональной реализации и мастерства.

Целостное содержание профессиональной деятельности, представленное как система профессиональных проблем и функций, выражается в системе эвристических учебных профессиональных задач, все более приближающихся к реальным профессиональным ситуациям, к своему прототипу. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи на основе использования эвристических технологий в процессе проектирования образовательной среды можно определить как интеллектуальную и познавательную деятельность студентов по решению эвристических и синектических задач, предполагающую нахождение нестандартного, нетрадиционного, оригинального пути ее решения. Именно в ходе решения задач самым естественным способом можно формировать у студентов элементы творческого познавательного мышления наряду с реализацией непосредственных целей освоения того или иного программного материала общепрофессиональных и специальных дисциплин и умений профессионального самоопределения.

Среди эвристических методов наиболее эффективными являются мозговой штурм, методы синектики, ассоциаций, записной книжки, ключевых вопросов, семантических карт, ситуационного анализа. Перечисленные методы способствуют ассоциативному опосредованному запоминанию, позволяя направить спонтанную деятельность обучающихся на исследование и преобразование проектной проблемы, смещая процесс исследования структуры проблемы с уровня осознанного мышления на уровень спонтанной активности головного мозга. Применение аналогий в творческом процессе является промежуточным звеном между интуитивными

и логическими процедурами мышления. Перечисленные методы представляют собой одновременно и предмет, и методы обучения и развития и могут быть использованы в форме тренингов, имитационной, организационно-деятельностной и деловой игры, игрового проектирования, так и самостоятельно как специфические креативные технологии для развития инновационного мышления, актуализации творческого потенциала обучающихся в рамках изучения общепрофессиональных и специальных дисциплин.

Эвристическая технология может быть также реализована на основе использования интерактивной технологии социально-психологического тренинга, основной задачей которого является формирование межличностной составляющей профессиональной деятельности путем развития психодинамических свойств индивида и формирования социальных умений и навыков. При использовании данных тренингов в процессе обучения обычно предусматривается столкновение участников с ситуациями, релевантными возникающим в процессе их реальной профессиональной деятельности, но не разрешаемыми на основе использования стандартных, традиционно применяемых техник и тактик поведения [33]. Активизирующий эффект тренинга обусловлен созданием особой учебно-экспериментальной обстановки, обеспечивающей будущим специалистам понимание того, какие индивидуальные и групповые психологические события разворачиваются в процессах профессиональной деятельности.

Разработка тренингов в рамках использования эвристических технологий предполагает применение трех основных блоков. К первому относятся такие дискуссионные методы, как групповая дискуссия, разбор случаев из практики, анализ ситуаций морального выбора, моделирование практических ситуаций, метод кейсов и др. Второй блок включает в себя игровые методы: а) дидактические, имитационные и творческие игры, в том числе деловые; б) ролевые игры (интонационно-речевой и видеотренинг, игровая психотерапия, психодраматическая коррекция); в) мозговой штурм;

г) контригра (трансактный метод осознания коммуникативного поведения). Третий блок представляет собой сенситивный тренинг (тренировка самопонимания, межличностной чувствительности и эмпатии к объектам интерперсонального поля).

Существует достаточно обширное количество классификаций эвристических методов активизации учебного процесса. Представленная в данной работе классификация разработана на основе метода решения конкретных ситуационных производственных задач Л.М. Фридмана [181, с. 251-253] и игротехнического менеджмента А.П. Панфиловой [173]

В праксеологическом смысле задачи, встающие перед педагогом и специалистом любого профиля в повседневной работе, можно разделить на типовые, «нештатные», творческие и импровизационные. В данном случае основанием для группировки методов активизации учебного процесса служит состояние готовности к встрече с задачей [120, с. 101]. Однако следует оговориться, что при организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи нельзя обойтись только методами активизации учебного процесса, так как их решение может выходить за рамки учебной деятельности обучающихся, их академической успеваемости.

Принципами реализации эвристических методов являются: 1) принцип временных ограничений – основывается на учете существенного влияния временного фактора на имитационную профессиональную деятельность обучающихся; 2) принцип внезапных запрещений – заключается в том, что на том или ином этапе запрещается использовать в своих действиях те или иные вспомогательные материалы, что способствует разрушению штампов в имитационной профессиональной деятельности обучающихся; 3) принцип новых вариантов – состоит в требовании найти новые варианты выполнения задания, когда уже имеется несколько вариантов его решения; 4) принцип информационной недостаточности – применяется тогда, когда ставится задача особой активности на первых этапах имитационной

профессиональной деятельности обучающихся; для этого исходное условие задачи представляется с явным недостатком данных; 5) принцип информационной насыщенности – основывается на включении в исходное условие задачи заведомо лишней информации; 6) принцип абсурдной задачи – заключается в том, что предлагается решать заведомо невыполнимую задачу; 7) принцип рекодификации – состоит в том, чтобы выразить явление (данные и т.д.) по-другому с целью выработки новых и оригинальных идей, связанных с фактом «перевода». Данные принципы способствуют продуктивной умственной деятельности, целенаправленному сознательному поиску решения проблемы.

Учет эвристического компонента в структуре исследуемой технологии создает условия для отбора содержания учебного материала, необходимого и достаточного для успешного выполнения практических задач, включенных в цели профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, а также организации его усвоения в соответствии с выявленной структурой их полифункциональной профессиональной деятельности.

Процессуальный компонент эвристической технологии базируется на оптимальной дидактической стратегии применения учебных задач и отражает объективную логику процесса усвоения предметного содержания учебного курса в ходе решения предметно-специфических проблемных ситуаций – от *перцептивно-мнемических* (задачи на непосредственно практические моделирующие действия, ознакомление, наблюдение и построение на их основе плана репродуцируемых представлений), через *продуктивно-эвристические* (задачи на освоение простых и сложных эвристических программ в ходе решения задач из соответствующего раздела учебного курса), до *обобщения и систематизации* (самоорганизация системы способов когнитивной деятельности в данном предметном содержании).

Учебно-герменевтические задачи отражают конкретные процедуры модели интерпретации как постижения универсальных профессиональных смыслов, представленных в моделируемой ситуации профессиональной

деятельности, а конкретные таксации (формулировки) задач учитывают конкретные умения, сопровождающие постижение смысла.

Перцептивно-мнемические задачи понимания ситуации, отражающие семантизирующий «пояс» смыслопонимающей мыследеятельности: непосредственно практические моделирующие действия, ознакомление, наблюдение целостной ситуации и построение на их основе плана репродуцируемых представлений о ней. *Продуктивно-эвристические* задачи понимания ситуации, отражающие когнитивный «пояс» смыслопонимающей мыслительной деятельности: построение простых и сложных эвристических моделей понимания содержания и смыслов, концептов до уровня понимания значения и статуса ситуации. *Обобщающие и систематизирующие* задачи понимания ситуации, отражающие «распредмечивающий» «пояс» смыслопонимающей мыслительной деятельности: определение границ собственного понимания и направлений собственного непонимания. В эвристической технологии используются методы герменевтического способа обучения, реализующиеся в учебном диалоге, эвристических вопросах, эмпатии, в контексте которых организуется работа по решению учебно-герменевтических задач.

Общая и специальная профессиональная подготовка будущего специалиста к профессиональной деятельности с целью организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи должна предусматривать существенное усиление *ценностно-нравственных основ* профессионального образования. К ним относятся: смысл труда как реализации одной из потребностей современного постиндустриального общества – эффективность взаимодействия с профессиональной средой на всех уровнях общественной жизни (производство, экономика, наука и техника, образование и культура); система профессиональных ценностей как смысловых регуляторов межличностного и личностного уровней профессиональной деятельности.

Например, цель курса подготовки магистров «История и методология науки» в аспекте сформированности умений профессиональной самоорганизации достигается в задачах: познакомить студентов с общей структурой аксиологического компонента профессиональной деятельности; дать представление об внутренних и внешних ценностных детерминантах профессиональной деятельности; сформировать систему умений ценностно-рефлексивной деятельности в процессе решения профессиональных задач.

Содержательный компонент курса включает в себя усвоение следующих дидактических единиц: основные понятия аксиологии профессиональной деятельности – ценностные сознание, отношения, установки, ориентации, поведение; спектр профессий – миссия современного специалиста; предметно-профессиональная реальность профессиональной деятельности – коммуникативные барьеры, конфликты; коммуникативная ситуация профессиональной деятельности; субъект труда; модель специалиста: профессиональный менталитет; система профессиональных ценностей; профессиональная идентичность – функциональный образ «Я – в профессии» [253]; психологические способы установления контактов между людьми; методы управления коммуникантами в профессиональной деятельности; рефлексивно-ценностная деятельность в актах стрессоустойчивости; универсальные методы активизации учебного процесса.

Для развития представлений у будущих специалистов образа себя в профессиональной среде применяются *индивидуальные задания и самостоятельная работа*, которые включают в себя такие задания, как: исследование способов восприятия и оценивания себя и других, оценивания деятельности самим исполнителем и другими, представленности житейских и научных знаний о смысле труда, профессиональных стереотипов работы; составление банка «Трудные ситуации в профессиональной деятельности»; осмысление своих жизненных позиций; выявление собственного стиля взаимодействия.

В целом, использование этих заданий гарантирует овладение и усвоение студентами обобщенного образа профессиональной среды посредством формирования умений профессиональной самоорганизации. Таким образом, в результате реализации эвристической технологии происходит становление гностических и содержательных компонентов педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в стадии профессиональной адаптации.

Тренинговая технология решает *третью группу педагогических задач* – по организации творческой самореализации приобретенного опыта полифункциональной профессиональной деятельности. Результатом решения этой группы задач является обобщенная способность успешного функционирования в профессиональной среде на основе сформированных умений профессионального самоопределения.

Современный процесс профессиональной подготовки в вузе характеризуется инновационной стратегией образования, согласно которой преодолевается автономность деятельности преподавателя и учебной деятельности студентов. Одним из способов организации учебного взаимодействия являются групповые формы обучения, где сохраняется высокий уровень мотивации и активности каждого обучаемого, личной ответственности студента за овладение профессиональной компетентностью. Наиболее адекватной формой учебного взаимодействия, при которой на первый план выдвигается включенность обучающегося в учебно-тренировочную деятельность посредством самосознания и самооценки уровня достигнутого знания, появления новых качеств, овладения профессиональными умениями, выступает тренинг.

Учебная группа студентов при этом приобретает свойства учебно-тренировочной группы, где совмещаются лекционная подготовка (инструктаж) и тренировочные упражнения (практика) с последующим анализом ситуаций, возникающих в ходе их выполнения.

Цель профессионального тренинга – формирование умений профессионального самоопределения и мастерства, развитие устойчивых навыков осуществления основных функций профессиональной деятельности у студентов.

Задачи тренинга состоят в создании психологической базы для приращения и выполнения последовательных профессиональных функций в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности на личностном и межличностном уровнях при организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Первый этап – совершенствование когнитивного навыка работы с информацией в ситуации неопределенности. *Второй этап* – развитие навыков адекватного понимания целостной ситуации профессиональной деятельности. *Третий этап* – совершенствование регулятивных основ профессиональной деятельности в ситуации неопределенности. *Заключительный этап* – формирование способности к полифункциональной профессиональной деятельности.

Наполнение дидактических единиц тренинга представляет собой содержание универсальных компетенций специалистов (социально-личностных, общекультурных, общенаучных, инструментальных, общепрофессиональных): профессиональные когнитивные способности специалиста; поливидовая регуляция психических состояний в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности; особенности профессиональной деятельности при направленности на различные объекты профессиональной деятельности; особенности профессиональной деятельности в ее различных областях; профессиональные задачи по преодолению барьеров межкультурной коммуникации на личностном, межличностном и общекультурном уровне.

Упражнения, индивидуальные и групповые задания тренинга воспроизводят естественную динамику смены психологических состояний, сопровождающих процедуры-этапы целостного акта профессиональной

деятельности: от перцепции и сенситивности (адекватность восприятия субъектов ситуации) к профессионально-личностной позиционной определенности в конкретной области профессиональной деятельности и когнитивной готовности к возможной адаптации до устойчивой межкультурной коммуникативной контактности.

На начальном этапе профессиональной подготовки реализуется *интеллектуальный тренинг* развития познавательных процессов внимания, памяти, восприятия. Основная мыслительная деятельность дополняется тренировкой перцепции и сенситивности к партнеру по профессиональному общению – *перцептивный и сенситивный тренинг*.

На продолженном этапе профессиональной подготовки реализуется *тренинг стрессоустойчивости* как обеспечение психофизиологической готовности к напряженной коммуникативной деятельности. По мере включения в процесс профессиональной подготовки специальных дисциплин уместно реализовать *тренинг вербальной публичной коммуникации*, направленный на развитие способности к восприятию и порождению различных способов выражению (изложению) предметного содержания в разнообразных актах коммуникации.

Согласно выявленной *консультационной функции* профилактики, к совокупности средств педагогического сопровождения в рамках разрабатываемой технологии управления профессиональными предпочтениями студентов мы относим *технология консультационной беседы*, разработанную на основе системы бинарных методов воспитания и обучения, разработанной М.И. Махмутовым [169, с. 125]. К ним относятся убеждение, самоубеждение, стимулирование, требование, приучение, метод примера, метод воспитывающих ситуаций, метод дилемм и др. Эти методы воспитания воздействуют на все компоненты структуры социально-трудовой компетентности и способствуют эффективному трудоустройству выпускников вузов.

Базируясь на понимании педагогического сопровождения как управления профессиональными предпочтениями студентов на основе интеграции индивидуального и социального, принцип бинарности призван обеспечить действие будущего выпускника, направленное на самовоспитание, в ответ на воздействие. Бинарные методы воспитания предполагают выделение пар методов «воспитания-самовоспитания». Каждый метод воспитания и соответствующий ему метод самовоспитания отличается один от другого тем, на какой компонент структуры оказывает доминирующее воздействие. При этом слушатели ДПОП «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи» (см. Приложение 7), оценивая полученную информацию, или утверждают в своих взглядах, позициях, или корректируют их. Убеждаясь в правоте сказанного, слушатели формируют свою систему взглядов на мир, общество, социальные и трудовые отношения.

Убеждению соответствует самоубеждение - метод самовоспитания, который предполагает, что молодые люди осознанно, самостоятельно, в поиске решения проблемы поиска работы формируют у себя комплекс профессионально-трудовых взглядов.

Методы стимулирования должны помочь слушателям формировать самооценку своего поведения, что способствует осознанию ими своих потребностей - выбору соответствующих мотивов и соответствующих им целей, то есть тому, что составляет суть мотивации.

Методы воздействия предполагают развитие у выпускников инициативы, уверенности в своих силах; развитие настойчивости, умения преодолевать трудности для достижения намеченной цели; формирование умения владеть собой (выдержка, самообладание); и т.д.

Методы педагогического сопровождения предполагают обучение молодых людей управлению конкретными эмоциональными состояниями, придание уверенности в себе. Методом, оказывающим влияние на эмоциональный компонент, является внушение и связанные с ним приемы

аттракции. Внушать это, значит, воздействовать на чувства, а через них на ум и волю человека. Использование этого метода способствует переживанию людьми своих поступков и связанных с ними эмоциональных состояний. Метод внушения может осуществляться как вербальными, так и невербальными средствами, прямо или косвенно (беседа, аутотренинг, ролевая игра и т.д.). Процесс внушения сопровождался процессом самовнушения, когда слушатели пытаются сами себе внушать ту или иную эмоциональную оценку своему поведению в различных ситуациях. Методы воздействия направлены на развитие у выпускников качеств, помогающих им реализовать себя как профессионалов. При этом широко применяются методы воспитывающих ситуаций (методы организации деятельности и поведения в специально созданных условиях). Данный метод подразумевает создание таких ситуаций, при которых субъект обучения ставится перед необходимостью решить какую-либо проблему. Это может быть проблема выбора способа организации деятельности, проблема выбора социальной роли и др. Когда в ситуации возникает проблема и существуют условия для самостоятельного ее решения, создается возможность социальной пробы (испытания), как метода самовоспитания. Социальные пробы охватывают все сферы жизни человека и большинство его социальных связей. В процессе включения в эти ситуации у слушателей курса формируется определенная социальная и профессиональная позиция и ответственность.

Модификацией метода воспитывающих ситуаций является соревнование, оно способствует формированию качеств конкурентоспособной личности. Этот метод опирается на естественные склонности человека к лидерству, к соперничеству. В процессе соревнования ребенок происходит ситуация достижения определенного успеха, приобретает новый социальный статус. Соревнование вызывает не только активность человека, ищущего работу, но и формирует у него способность к самоактуализации, которую можно рассматривать как метод

самовоспитания. В данном случае слушатель ДПОП учится реализовать себя в различных видах деятельности.

Способы воздействия включают в себя методы, организующие ценностно-рефлексивную деятельность участников ДПОП (метод дилемм, метод рефлексии). Метод дилемм заключался в совместном обсуждении моральных дилемм, возникающих в различных производственных и жизненных ситуациях и в ситуациях при приеме на работу. К каждой дилемме разрабатываются вопросы, в соответствии с которыми строится обсуждение. По каждому вопросу слушатели приводят убедительные доводы «за» и «против». Анализ ответов полезно провести по следующим признакам: выбор, ценность, социальные роли.

Использование моральных дилемм как средства воздействия на умения социально-трудовой компетентности, безусловно, продуктивно. По каждой дилемме можно определить ценностные ориентации человека. Дилеммы может создать любой руководитель тренинга, при условии, что каждая дилемма должна: 1) иметь отношение к реальной жизни; 2) быть по возможности простой для понимания; 3) быть незаконченной; 4) включать два или более вопроса, наполненных нравственным содержанием; 5) предлагать на выбор, варианты ответов. Такие дилеммы всегда порождают спор в группе, где каждый приводит свои доказательства, а, как известно, именно в споре рождается истина.

Соответствующему методу дилемм методом самовоспитания являлась рефлексия. Рефлексия предполагала познание молодыми людьми самих себя в определенной ситуации, а выяснение отношений к себе окружающим, предполагаемым работодателям. Рефлексия также способствует выработке представлений об изменениях, которые могут произойти. Поскольку молодым людям в состоянии безработицы свойственно критически относиться к себе и к окружающим, то, как показывает практика, актуальны будут задания-рассказы на тему «Если бы я был работодателем...».

В качестве одной из основных форм технологий педагогического сопровождения выступают групповые тренинговые занятия, организуемые на основе модульного принципа, что позволяет их реализовать в рамках дополнительных профессиональных образовательных программ [201; 202; 203]. Тренинг – совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития.

Целью тренингов, выступающих в качестве средств содействия трудоустройству на основе принципа образовательного вмешательства, является: 1) исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении; 2) улучшение самочувствия и психического здоровья; 3) изучение межличностного взаимодействия для его развития, выхода на более конструктивный уровень; 4) активизация участников в изучении своего образа Я; 4) содействие в развитии личности, актуализации внутреннего потенциала личности.

Такие особенности тренингов, как соблюдение принципов групповой работы, построение взаимоотношений участников в ситуации «здесь» и «теперь», использование активных методов, вербализация своих чувств, свободное общение, способствуют их корректирующему влиянию на самосознание, самовосприятие, развитие личностных резервов обучающихся, восприятие жизненной ситуации в целом.

Ориентация групповых занятий на решение этих задач определена зарубежным и отечественным (преимущественно эмпирическим) опытом работы с людьми, находящимися в ситуации безработицы. Проведенные исследования свидетельствуют о корректирующем влиянии тренинговых занятий на психическое состояние человека, его самовосприятие, восприятие жизненной ситуации в целом [33].

При прочих равных условиях тренинг должен быть уравновешен с точки зрения: групповых и индивидуальных форм работы, объема работы с юношами и девушками, объема работы со «старожилами» группы и

новичками, количества упражнений без рефлексии и обратной связи и полных упражнений, с рефлексией и обратной связью от группы, количества вербальных и невербальных упражнений, количества типов упражнений в один день (нельзя строить день на одном типе упражнений, но и значительное количество упражнений в один день не очень удачно).

В ходе занятий происходит тренинг не только уже имеющихся умений и актуализация знаний, но и формирование новых. Здесь реализуется принцип образовательного вмешательства, при котором психолог-консультант берет на себя функции обучения членов группы. Понимание нового затем закрепляется и тренируется в ходе групповой дискуссии и выполнения упражнений. Без подобного осознания себя с учетом получения новых знаний эффект от работы группы будет неполным.

Обобщенные базовые знания о средствах педагогического сопровождения и видах управления профессиональными предпочтениями выпускников вуза позволяют в качестве новейшего средства педагогического сопровождения обратиться к *технологии консультационной беседы*, выбор которой обусловлен наличием следующих целей:

- повысить уверенность слушателей в себе; развить позитивное отношение к той ситуации, в которой они оказались, и готовность изменить, свое положение;
- стимулировать участников объективно оценить свою квалификацию и сильные стороны; помочь определить цель и пути поиска работы, раскрыть ресурсы обучающегося;
- повысить осознание, что реальные возможности трудоустройства существуют;
- помочь составить индивидуальный план действий по трудоустройству.

Консультационные беседы помогают выпускникам овладеть навыками грамотного осуществления поиска работы; оперативно получить информацию о вакантных рабочих местах; выявить свои сильные и слабые

стороны; уточнить свои желания, умения и возможности успешной деятельности в той или иной профессиональной сфере; лучше узнать правовые нормы трудового законодательства; познакомиться с организацией собственного дела; изучить основы психологической грамотности; освоить приемы эффективного делового общения; снять эмоциональное напряжение, решить другие личные психологические проблемы; приобрести новых друзей и знакомых.

На завершающем этапе профессиональной подготовки в вузе целесообразно реализовать тренинг межкультурного общения, в котором уже на сформированной основе проведенных видов тренинга формируются способности студентов к полифункциональной деятельности, при задействовании механизмов интерпретации, кодового переключения и т.д. В процессе тренинговых занятий организуется атрибутивный тренинг, в ходе которого делается акцент на обучении тому, каким образом субъекты профессиональной среды, образовательной среды, представители разных народов и культур интерпретируют причины поведения и результаты деятельности. На занятиях студенты тренируются в использовании техник «ненасильственной коммуникации», снижения напряженности беседы, поведения с агрессивным партнером, безобвинительного поведения, ситуативного самоопределения, парадигмального самоопределения, инструментального психотехнического самоопределения, а также техники психологической самозащиты и т.п. В целом осуществляется развитие навыков настойчивого и уверенного поведения в трудных ситуациях профессионального общения.

Большинство из используемых в исследовании техник основано на методе *межпарадигмальной рефлексии* [34, с. 82] и предполагает, что студенты должны рассматривать себя, свои знания, ценностные ориентации и способности как важнейшие факторы эффективности профессионального воздействия [52, с. 131]. Метод представляет собой специальным образом организованную рефлексивную процедуру рассмотрения исследуемого

предмета в разных парадигмальных пространствах [236, с. 242]. Данный вид рефлексии должен отвечать ряду условий: 1) открытости сознания, предполагающего психологическую готовность субъекта к расширению информационных границ собственного видения профессиональной действительности; 2) внеоценочного рассмотрения информации, основанного на доверии к описанию, сделанному авторитетным в своей научной области ученым, с учетом тех или иных парадигмальных вариантов трактовки исследуемого предмета; 3) соотнесенности множественности описания объектов с их парадигмальной принадлежностью, т.е. с зависимостью их способов получения и знакового кодирования от парадигмального пространства, в котором объект изучался и педагогически осваивался; 4) парадигмального отстранения наблюдателя как субъекта рефлексии, вначале помещающего себя вне пределов привычного парадигмального пространства, чтобы потом вернуться в него на качественно ином уровне осмысления природы интересующего его объекта.

Метод межпарадигмальной рефлексии способствует формированию у будущего специалиста умения формулировать, проектировать и решать задачу в конкретной обстановке на основе реализации процесса решения последовательно взаимосвязанного комплекса разнообразных учебных ситуационных профессиональных задач.

Используемая рефлексивная тренинговая технология имеет существенные особенности: 1) в основе профессиональной задачи, как правило, лежит конкретная ситуация профессиональной деятельности, разрешение которой должно быть подкреплено результатами специальных наблюдений; 2) описание ситуации в профессиональной задаче может содержать привходящие факторы, которые, на первый взгляд, не имеют к ней прямого отношения; 3) ситуационная задача может не иметь однозначного решения и предполагает несколько его вариантов в разной или равной степени близких к оптимальному, приемлемому в конкретной обстановке.

В многовариантности заложен еще один обучающий эффект решения профессиональных задач на основе использования исследуемой технологии. Кроме того, ситуационная задача не всегда решается по известным алгоритмам. Будущий специалист должен разработать свой алгоритм, так как от него требуется не просто найти решение задачи, а определить рациональные способы анализа проблемной ситуации и пути ее разрешения.

Использование рефлексивной тренинговой технологии наиболее адекватно в системе подготовки будущих выпускников, так как профессиональная деятельность может быть представлена как система сложных мыслительных задач, имеющих ярко выраженный проблемный характер. Необходимыми качествами профессионального мышления будущего специалиста являются: самостоятельность; высокий темп протекания мыслительных процессов; способность к объединению многочисленных и разрозненных информационных признаков в четкую малоэлементную структуру, на основе которой можно переосмыслить проблемную ситуацию; легкость извлечения из долговременной памяти нужных знаний для решения задачи; вероятностный подход к решению многих задач и способность к принятию оптимальных решений, выполнение которых связано с определенным риском; устойчивость к эмоциональному стрессу. В свою очередь, сущность исследуемого метода как психолого-педагогического механизма учебно-познавательной деятельности состоит в том, что он позволяет строить образовательный процесс как систему проблемных ситуаций, пробуждая у личности познавательный интерес, пытливость, потребность в познании, совершенствуя мыслительную деятельность студентов.

Метод межпарадигмальной рефлексии выполняет нормирующую функцию по отношению к будущему специалисту как субъекту профессиональной деятельности, предоставляя основания для оценки профессиональных перспектив взаимодействия с объектом и определения границ и способов его преобразования, допустимых в данный момент для

отдельно взятого специалиста и данного профессионального сообщества в целом. Опыт рефлексии, обращенный на различные объекты и, в первую очередь, на собственную деятельность, свои личностные проявления в профессиональной деятельностной позиции дает методологический ключ к самостоятельной работе по совершенствованию действий. В русле профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи важно дать установку на постоянное расширение своего технологического диапазона.

Практико-ориентированная профессиональная подготовка студентов, осуществленная в условиях профессионального тренинга как вида учебных занятий, способствует профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи в аспекте их готовности к осуществлению полифункциональной профессиональной деятельности в профессиональной среде.

Для обеспечения непрерывности подготовки к профессиональной деятельности на основе разрабатываемой педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи используется единая информационная база (типология профессиональных задач, типология профессиональных ситуаций профессиональной деятельности); единый диагностический инструментарий (система стандартизированных диагностических методик); проектируемая образовательная среда, в целом воспроизводящая полифункциональный контекст профессиональной деятельности будущих выпускников.

4.2. Ход и результаты экспериментальной работы по проверке эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации

Описание проведенной экспериментальной работы по проверке эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации предполагает описание программы эксперимента по проверке эффективности модели

педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, описание формирующего этапа эксперимента по проверке эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, а также описание оценки результатов эксперимента.

Эмпирическое исследование имело целью определить эффективность и оптимальность разработанной технологической модели педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в Российской Федерации и проверить применимость на практике основных положений исследования.

Эмпирическое исследование носило комплексный характер и осуществлялось по нескольким направлениям:

1) изучение влияния совокупности педагогических технологий на развитие системы компонентов профилактики с учетом выделенных направлений профилактики трудовой занятости учащейся молодежи (см. Приложение 6);

2) связь выделенных компонентов и их влияние на развитие студентов в целом в стадиях оптации, обучения, профессиональной адаптации, профессиональной реализации и мастерства.

Цель и задачи эксперимента состояли в том, чтобы определить эффективность и оптимальность разработанной технологической модели и проверить применимость на практике основных положений исследования.

Основная гипотеза эксперимента заключалась в следующем. Анализ массовой практики показал, что в реальных условиях происходит формирование отдельных компонентов ведущих видов профессиональной деятельности учащейся молодежи. Автор предполагает, что применение в процессе подготовки будущих выпускников к профессиональной деятельности системы педагогической профилактики трудовой занятости, опирающейся на реализацию интросоциального и экстрасоциального подходов, разработанных принципов и технологической модели будет

способствовать наиболее целесообразному фиксированию внешних связей с социумом и ориентации на конструктивную внешнюю и внутреннюю социально направленную активность будущего выпускника. Подтверждение гипотезы экспериментально означает в этом случае, что разработанная модель может дать практически более высокий результат, чем массовый опыт подготовки будущих выпускников, на основе чего можно судить о ее эффективности. Предполагается, что процесс этот будет оптимальным, если обеспечит планируемый результат минимальным комплексом средств. Для этого важно было применять средства с учетом их возможностей на основе получаемой информации о происходящих изменениях в уровнях сформированности ведущих видов профессиональной деятельности у студентов, условиях и направлениях исследуемой профилактики и успешности решаемых преподавателем задач.

Все исследование условно представлено в виде двух этапов: 1) поисковый и 2) экспериментальный. На поисковом этапе решались задачи, связанные с выяснением возможностей процесса организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в целом и ее отдельных компонентов в воздействии на компоненты профессиональной деятельности будущих выпускников. На экспериментальном этапе осуществлялась проверка разработанной технологической модели.

В качестве *зависимых переменных* выступали критерии педагогической эффективности исследуемого процесса: интегрированные компоненты профилактики трудовой занятости. В качестве *независимых переменных* выступали методологические основы организации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи, адекватные разработанной технологической модели.

Локальные эксперименты были направлены на выяснение: влияния разработанных технологий на развитие качеств социализации, профессиональной адаптации личности и профессионального мастерства;

влияния разработанных технологий на формирование социально-трудовой компетентности, профессионального самоопределения, универсальных компетенций, мобильности и умений самоорганизации у студентов.

Перейдем к описанию программы эксперимента по проверке эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Эксперимент проводился с 2005 по 2014 годы на базе ГОУ ВПО «Курганский государственный университет». В эксперименте участвовали студенты специальности «Организация работы с молодежью» 1-5 курсов. Всего в эксперименте приняло участие более 500 студентов и 25 преподавателей, ведущих учебный процесс по специальности «Организация работы с молодежью».

С учетом выявленных в первой главе исследования положений педагогического содействия и педагогического сопровождения нами была разработана и апробирована дополнительная профессиональная образовательная программа (ДПОП) «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи», представленная в Приложении 7 (см. Приложение 7), реализованная в ГОУ ВПО «Курганский государственный университет» (г. Курган) на базе «Центра занятости студентов и трудоустройства выпускников КГУ» [294].

Апробация разработанной ДПОП была также проведена на базе «Центра занятости студентов и трудоустройства выпускников» Российского государственного социального университета [289].

Основные принципы реализации разработанной ДПОП:

- вариативность образования взрослых и имманентного опережающего характера ДПОП;
- соответствия содержания ДПОП потребностям развития новых и новейших технологий;
- гибкости ДПОП, обеспечивающей индивидуализацию обучения и оперативную переориентацию в профессиональной деятельности;

- внедрения информационных технологий и постепенного формирования единого информационно-образовательного пространства отрасли;

- разработки и внедрения специальных тренингов (алгоритмов) по проработке целей, задач, прогнозов компетентных решений в профессиональной деятельности индивида (ситуативное обучение);

- наличия в разнообразных образовательных программах специальных образовательных блоков социально-психологических знаний способствующих адаптации слушателей к современным социальным явлениям [93, с. 41].

В основе начального этапа реализации ДПОП - построения и реализации системы педагогического процесса в центрах трудоустройства выпускников - положен ряд принципов, содержание которых скорректировано с учетом основных положений андрагогики. К ним относятся:

1. Принцип научности является ведущим ориентиром при приведении содержания образования участников педагогического процесса в соответствие с современными знаниями.

2. Принцип ориентированности педагогического процесса на формирование в единстве знаний и умений, сознания и поведения требует организации деятельности, в которой участники процесса убеждались бы в истинности и практической применимости получаемых знаний, овладевали бы умениями использовать полученные знания.

3. Принцип систематичности и последовательности предполагает, что усвоение знаний идет в определенном порядке, системе. Это требует логического построения, как содержания, так и процесса обучения.

4. Принцип сочетания педагогического управления с развитием инициативы и самостоятельности требует, чтобы в процессе формирования знаний и умений поощрялось желание обучаемых;

5. Принцип уважения к личности предполагает искреннюю заинтересованность педагога в проблемах обучаемого.

6. Принцип учета индивидуальных особенностей предполагает определение уровня знаний и умений каждого участника педагогического процесса.

Положенный в основу работы системный подход обуславливает взаимосвязь содержания основных направлений педагогического сопровождения. Каждый компонент, в свою очередь, тоже представляет систему и имеет свою структуру, ориентирован на решение ряда задач с помощью системы форм, методов, средств организации работы.

Опыт работы центров с результатами ряда исследований, которые свидетельствуют о том, что успешность функционирования такого рода структур зависит от организационно-педагогических условий, включающих следующие направления:

- педагогическое воздействие, основанное на дифференцированном изучении личностных характеристик выпускников вуза;

- кадровое обеспечение образования взрослых и системы подготовки, обучение кадров преподавателей, ориентирующее преподавательский состав на овладение новыми педагогическими технологиями, умение вести воспитательную работу со студентами выпускных курсов с целью использования получаемых при обучении знаний в их профессиональном самоопределении;

- учет динамики процессов на рынке образовательных услуг при формировании научно-методического и организационного комплекса.

Социально-экономическая целесообразность обеспечения педагогического сопровождения профилактики трудовой незанятости учащейся молодёжи в Центрах содействия трудоустройству выпускников вуза обусловлена значимостью результатов программ Центров, в ходе реализации которых поэтапно решаются следующие задачи:

- обеспечение выпускников временными рабочими местами;

- улучшение материального благосостояния молодежи;
- социальная адаптация молодежи, профилактика правонарушений, наркомании, алкоголизма;
- трудовое воспитание, овладение навыками коллективного труда.

Проведение активной социальной политики призвано способствовать повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Сущность стратегии заключается в том, чтобы, выходя на рынок труда, выпускники были здоровы, образованы, профессионально подготовлены, владели навыками участия в трудовых отношениях.

К ряду *мероприятий*, которые должны охватывать Центры содействия трудоустройству выпускников вуза, отнесем следующие:

- систематический анализ спроса и предложения на специалистов с высшим образованием с использованием данных службы занятости о вакансиях и обращениях выпускников, данных рекрутинговых агентств, центров трудоустройства при других вузах;
- содействие заключению договоров между вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов;
- усиление информационного блока (издание регулярного информационного бюллетеня «Рынок труда для выпускников», стенды в вузах, обновление информации в Интернет, систематический сбор и распространение информации по вакансиям, информирование о молодежи, добившейся успехов в бизнесе, и т. д.);
- расширение и обработка схемы взаимодействия службы занятости с органами управления образованием, учебными заведениями по осуществлению конкретных мер, направленных на повышение качества профессионального образования.

Опыт прошлых лет показал, что более образованное и активное население быстрее адаптируется к новым условиям. Как подчеркивает М. М. Грейбил [63, с. 8], образование оказывает положительное влияние на

успешность поиска работы на рынке труда не только само по себе, но и за счет навыков в использовании информации, способности добывать информацию и устанавливать нужные связи и контакты.

Несомненно, что регионы с более высоким качеством образования населения, с развитой сетью вузов, способны к адаптации в современных условиях. Центрам содействия трудоустройству предстоит находить пути более тесного взаимодействия с органами управления образованием, работодателями по определению профилей, объемов и качества подготовки кадров, прорабатывать схемы взаимодействия всех заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодежи социальных партнеров, в том числе агентствах при центрах занятости.

Главный параметр, делающий образование востребованным - это высокое качество образования и ориентированность на динамичный рынок образования и труда. Востребованность выпускников вузов, их конкурентоспособность на рынке труда - сегодня одна из актуальнейших проблем высшей школы, побуждающая по-иному взглянуть и на задачу содействия в трудоустройстве. Здесь нужен не просто механический посредник между выпускником и работодателем, а специально построенная, функционирующая система, способная решать задачу на уровне современных требований. Все исследователи проблем содействия трудоустройству выпускников вуза отмечают [27], что службы по трудоустройству, созданные в вузах для оказания содействия в трудоустройстве выпускников с целью профилактики их трудовой незанятости, должны изыскивать новые подходы в решении проблем трудоустройства и разрабатывать инновационные модели поиска рабочих мест.

Особое значение при этом имеют и методы, позволяющие повышать профессиональный уровень выпускников в процессе обучения:

- включение в профессиональные образовательные программы факультативных дисциплин, ускоряющих адаптацию выпускников к производственным условиям работодателя;

- включение в учебные занятия практических тренингов, семинаров, круглых столов по приобретению навыков самосовершенствования;

- выполнение студентами выпускных квалификационных и курсовых работ по заданиям потенциального работодателя и прохождением всех видов практик на местах работы в соответствии со специализацией.

Непременным условием системной организации работы является как регулярное проведение рекламных кампании в печатных изданиях и на телевидении, так и мероприятия по обмену опытом работы в сфере содействия трудоустройству выпускников среди учебных заведений.

Перед выпуском необходимо уточнять о возможности трудоустройства молодых специалистов на предприятиях и учреждениях, заключивших договоры о взаимном сотрудничестве с вузом, и вести поиск новых работодателей.

На основании этого выпускникам можно выдавать направления на конкретное место работы, но эти направления будут носить рекомендательный характер.

С молодыми специалистами, получившими высшее образование, необходимо поддерживать связь на протяжении 2-3 лет. За это время выясняются пожелания студентов о корректировке программ профессиональной подготовки.

Именно тесная связь вуза с предприятиями-потребителями позволит готовить молодых специалистов, адаптированных к современным условиям труда.

Сегодня, когда на рынке труда идёт настоящая борьба за персонал, многие компании охотно берут к себе на работу практикантов и стажеров. Работодатели видят в студентах и выпускниках не просто дешёвую рабочую силу, пригодную для закрытия мало популярных вакансий, а перспективных

специалистов. Они понимают, что сотрудник, пришедший к ним ещё студентом, после получения диплома станет не только квалифицированным специалистом с багажом практического опыта, но и лояльным работником компании, выросшим на ее корпоративных ценностях.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что бесспорным остается и тот факт, что качественная подготовка профессионалов невозможна без совершенствования работы содействующей трудоустройству выпускников, а развитие этой деятельности в вузе, в соответствии с потребностями рынка труда, должно базироваться на прочных производственных связях с работодателями.

Эффективное функционирование Центров содействия трудоустройству студентов вуза должно обеспечиваться учетом следующих *практических рекомендаций*:

1) вуз должен обеспечить более раннее и более основательное включение студентов в профессиональную деятельность;

2) необходимо создать условия для обеспечения повышения собственной активности и инициативы будущих выпускников, чтобы они смогли стать реальными субъектами на рынке труда;

3) необходимо осуществлять взаимодействие между предприятиями и организациями, заинтересованными в квалифицированных специалистах с одной стороны, и вузами - с другой, которое должно стать более тесным и менее формальным, а обучение в вузе более дифференцированным и адаптированным к интересам организаций;

4) поскольку наиболее высокие требования со стороны предприятий и организаций, наряду с общим теоретическим уровнем, предъявляются к практической подготовке выпускника, вузу целесообразно расширить практическую сторону в учебных программах, оговаривая участие в них студентов; необходимо заинтересовать организации и фирмы в таком сотрудничестве, дав им возможность отбирать для себя нужных им

студентов, расширяя для этого продолжительность учебной практики в этих фирмах;

5) прежняя жесткая система обучения, почти полностью определяющаяся учебными планами и государственным заказом на специалистов, могла существовать только в рамках централизованной государственной системы и уже не отвечает меняющимся условиям свободной экономики; вузу нужно учиться прогнозировать спрос на специалистов того или иного профиля на пять-десять лет вперед и отвечать на него изменениями в учебных планах и программах;

6) особое значение необходимо придать стратегиям обучения поиску работы студентов, не имеющих собственного опыта работы по специальности. Выпускника необходимо ориентировать на умелую рекламу своей активности - предъявлять сертификаты, удостоверения об окончании курсов, грамоты и т.д., не упускать возможность показать свое хобби и его возможное использование в процессе работы. Начинать подобную работу нужно в начале их обучения в вузе.

Основные задачи Центров трудоустройства выпускников и содействия занятости студентов:

1) Непосредственная деятельность по трудоустройству выпускников: организация практик, временной занятости молодежи в свободное от учебы время, трудоустройство по окончании вуза.

2) Предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда: ведение базы данных информационной системы поддержки трудоустройства.

3) Решение стратегических задач по проблемам трудоустройства: взаимодействие с промышленными предприятиями и другими работодателями, с органами власти, общественными организациями и т.д., анализ спроса на специалистов, прогнозирование развития ситуации, определение специфики колледжа на рынке образовательных услуг и стратегических ориентиров подготовки специалистов.

4) Переподготовка и дополнительное профессиональное обучение незанятой молодежи: организация дополнительных курсов, краткосрочные программы переподготовки и дополнительной подготовки незанятой молодежи.

5) Психологическое сопровождение будущих специалистов.

Выявленные функции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи послужили основой для обоснования и разработки системы организационно-педагогических условий реализации функций педагогического сопровождения Центров содействия трудоустройству студентов. Выявленное знание об актуальных функциях исследуемой профилактики создало необходимую информационную базу для обоснования и разработки организационно-педагогических условий и средств их обеспечения, которые будут способствовать «снятию» проблем организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации.

На подготовительном этапе эксперимента была организована и проведена подготовка педагогического коллектива Курганского госуниверситета к реализации разработанной модели профилактики трудовой незанятости. Она заключалась в следующем: овладение преподавателями методологическими основами профилактики; приведение содержания учебных планов, программ и учебных элементов дисциплин (модулей) в соответствие с концепцией профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

Это позволило сформировать единство взглядов на подготовку будущих специалистов в соответствии с ведущими идеями концепции, осуществлять педагогическое сопровождение, участвовать в экспертизе проектов и обеспечивать необходимое качество подготовки.

На формирующем этапе эксперимента были разработаны и созданы педагогические условия, способствующие реализации модели; проведена корректировка содержания профессиональной подготовки, применены

образовательные технологии, способствующие формированию необходимых качеств и компетенций в рамках системы профилактики трудовой занятости.

Мотивационные условия включали: заинтересованность преподавателей, студентов и администрации вуза в реализации модели профессиональной подготовки, наличие благоприятной мотивационной среды как совокупности условий, определяющих направленность и величину мотивации всех участников образовательного процесса.

Организационные условия включали: формы проведения учебных занятий, организацию практики и стажировок, взаимоотношения студентов и преподавателей, форму проведения итогового контроля.

В ходе реализации модели профилактики трудовой занятости были использованы как традиционные формы организации учебного процесса (учебные занятия, практика), так и инновационные технологии, и стажировки.

Особые требования, предъявляемые к содержанию образования, связаны с несколькими причинами: профессиональное образование является новым для системы ВПО, современное образование требует постоянного обновления в связи с изменениями общества, объектом профессиональной деятельности является молодежь, которая в силу возрастных и психолого-педагогических особенностей постоянно развивается и ориентируется на будущее.

Содержание образования студентов реализовалось посредством технологии. Примером такого взаимопроникновения стала учебная дисциплина «Управление проектами в молодежной сфере». Целью указанного учебного курса является формирование у студентов профессиональных компетенций по управлению проектами, которые способствуют вовлечению молодежи в жизнь общества. Для более эффективного формирования профессиональных компетенций по управлению проектами разработано учебное пособие «Управление

проектами в молодежной сфере». Реализованы интегративные курсы «Молодежь в информационном обществе», «Гендерология», «Методы комплексной оценки положения молодежи в обществе», «Социальные технологии работы с молодежью», направленные на изучение молодежи, развития ее потенциала, вовлечения и т.д.

Процессуальный компонент включал комплекс инновационных технологий подготовки специалистов по работе с молодежью в вузе, формирующих социальную ответственность, проектные компетенции и вовлекающих в реализацию своих проблем, потребностей и интересов, а затем реализацию этих технологий в профессиональную деятельность по отношению ко всей молодежи.

Педагогическое сопровождение студентов в соответствии с моделью позволило спроектировать педагогический процесс, ориентированный на личностный подход в образовании, создание комфортных, бесконфликтных и безопасных условий развития личности, обеспечение реализации природных возможностей индивидуального, свободного и творческого развития студентов в условиях субъект - субъектных взаимоотношений.

Для реализации задач этапа оценки результатов экспериментальной работы были разработаны *критерии результативности*. Критериями исследования результативности являются:

- профессионально важные качества кадров для работы с молодежью по профилактике их трудовой незанятости: вовлеченность, социальная ответственность и ориентация деятельности на проблемы, потребности и интересы молодых людей;

- ведущие типы профессиональной деятельности: организация условий для социальной практики молодых людей, проектная деятельность и вовлечение молодежи в жизнь общества.

4.2.1. Статистическая модель эксперимента

Данное исследование проводилось с целью определения эффективности модели педагогической системы профилактики трудовой

незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации после экспериментального обучения, которое было направлено на повышение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности. Этот показатель (сокращенно: *уровень УСВВПД*) стал основным при оценке профессиональной подготовки студентов в вузе к выполнению поставленных задач или их готовности разрабатывать необходимые проекты. Второй наиболее объективный показатель эффективности организационно-педагогических мероприятий с испытуемыми – это факт трудоустройства выпускников вуза, который оценивался через 6 месяцев после окончания вуза.

Для выявления эффективности экспериментального обучения, способствующего повышению у студентов уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности, был проведен формирующий эксперимент, в котором участвовали студенты Курганского государственного университета.

Согласно принятой модели в процессе формирующего эксперимента уровень *УСВВП* оценивался в начале и в конце контрольного периода обучения в пяти разных группах студентов с 2005÷2009 по 2010÷2014 годы с последующим определением путем опроса трудоустройства выпускников с 2010 по 2014 годы. Всего в эксперименте приняло участие более 500 студентов, а в статистических критериях использовались данные 114 студентов в составе 5 групп, из них: 3 группы по 22 испытуемых (2005-2010, 2006-2011, 2007-2012 годы) и 2 группы по 24 испытуемых (2008-2013 и 2009-2014 годы).

В данном исследовании проверялась гипотеза о влиянии *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (УСВВПД)* выпускников вуза на их трудоустройство. Для чего сначала определялась эффективность «учебного воздействия» на каждого из испытуемых студентов с учётом их индивидуальных различий, а затем определялась взаимосвязь между сдвигом (положительным или

отрицательным приращением) уровня *УСВВПД* за контрольный период обучения испытуемых с фактом их трудоустройства. При статистически значимом положительном приращении уровня *УСВВПД* в процессе «обучающего воздействия» и значимой прямой зависимостью этого приращения от факта трудоустройства, можно утверждать в целом об эффективности используемой экспериментальной педагогической модели.

Одновременно с этой основной задачей представилось возможным установить отдельные взаимосвязи факта трудоустройства выпускников не только с приращением их уровня *УСВВПД_сдвиг_бал* в процессе экспериментального обучения, но и с их начальными (*УСВВПД_нач_бал*), конечными (*УСВВПД_кон_бал*) и средними уровнями *УСВВПД_среднее_бал*.

Выбор методики оценки или измерения уровня *УСВВПД* имел важное значение, так как оказывал влияние на корректный выбор параметрических или непараметрических статистических критериев. Так бальные оценки в порядковой шкале уровня *УСВВПД* допускали использование только непараметрических критериев, а измерение в интервальной шкале уровня *УСВВПД* позволило бы использовать более информативные параметрические критерии, в том числе дисперсионный анализ с повторными измерениями, который в данном исследовании с зависимыми (связанными) измерениями уровня *УСВВПД* в контрольный период обучения являлся наиболее подходящим и мощным критерием.

Поэтому в данном исследовании «от простого – к сложному» сначала применялись непараметрические критерии:

- Для установления достоверности эффективности «учебного воздействия» использовался критерий Уилкоксона для двух зависимых (связанных) выборок (*Wilcoxon matched pairs test*), а именно для повторных бальных оценок уровня «*УСВВПД_нач_бал*» на начальном и уровня «*УСВВПД_кон_бал*» на конечном этапе контрольного периода обучения. Для данной статистической модели критерий Уилкоксона аналогичен однофакторному дисперсионному анализу с повторными измерениями

уровня *УСВВПД* с двумя градациями (начальный и конечный этап) внутригруппового фактора «*контрольный период*» обучения. В используемой компьютерной программе «*IBM SPSS Statistics 19*» («*Statistical Package for the Social Sciences*» — «статистический пакет для социальных наук») этот критерий применялся под названием «*критерий знаковых рангов Уилкоксона*» (*Wilcoxon signed-rank test*).

- Для установления зависимости между *приращением* бальной оценки уровня «*УСВВПД_сдвиг_бал*» (разница между конечным «*УСВВПД_кон_бал*» и начальным уровнем «*УСВВПД_нач_бал*») и трудоустройством выпускника применялся *критерий Манна-Уитни* (*Mann Whitney* или *U-критерий*) для двух независимых выборок: уровень *УСВВПД_сдвиг_бал* с группирующей переменной «трудоустройство». В данной модели *критерий Манна-Уитни* аналогичен однофакторному дисперсионному анализу с зависимой переменной *УСВВПД_сдвиг_бал* и с межгрупповым фактором «трудоустройство».

Более эффективным представлял переход от этих двух непараметрических критериев к одному параметрическому статистическому методу, способному выявить многогранную совокупность взаимодействия всех установленных и измеренных переменных в данном эксперименте. Этим методом стал трехфакторный многомерный дисперсионный анализ *MANOVA* (*Multivariate Analysis Of Variances*) с повторными измерениями.

Схема трехфакторного дисперсионного анализа (ДА) с повторными измерениями включала:

- Зависимая переменная – «*уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности*» - «*УСВВПД*» испытуемых, измеренный в результате выполнения ими проектов в процессе контрольного периода обучения.

- 2 градации внутригруппового фактора «*контрольный период*»: «*1*» - *начальный этап*» и «*2*» – *конечный этап*» контрольного периода

обучения испытуемых и на каждом этапе измерялся *уровень УСВВПД* испытуемых.

- 5 градаций межгруппового фактора «*год обучения*», маркированных далее годами «2005», «2006», «2007», «2008» и «2009» начала обучения, т.е. всего анализировались 5 групп студентов за годы их обучения: 2005-2010, 206-2011, 2007-2012, 2008-2013 и 2009-2014.

- градации межгруппового фактора «*трудоустройство*»: «да» или «1» - *трудоустроился* и «нет» или «0» - *не трудоустроился*.

Статистическая модель *MANOVA* многомерная с повторными измерениями основывается на ряде предположений и допущений о свойствах и параметрах распределения измеренных величин. Первое ограничение касалось необходимости использования как минимум интервальной шкалы для измерения зависимой переменной «*уровень УСВВПД*», как и в любом другом параметрическом статистическом методе. С этой целью балльные оценки «*уровень УСВВПД_балл*» в дальнейшем были конвертированы в измерения интервальной шкалы «*уровень УСВВПД_логит*» (в единицах натурального логарифма шанса – *логит*) на основе модели Г. Раша (*G. Rasch model*) с использованием компьютерной программы «*WINSTEPS 3.90.0*» [7].

Сформированность видов профессиональной деятельности оценивалась по 8-ми уровням профессиональности. Причем первые 4 уровня характеризовали качественные характеристики выполненных задач, а последующие 5-8 уровни – количественные характеристики соответствующего качества:

1. Репродуктивный уровень *LEVEL_1* (выбранное обозначение уровня *УСВВПД* для программы *WINSTEPS 3.90.0*.) характеризует решение задач с использованием стандартных методов и по заранее разработанным, установленным и предписанным процедурам. Этот уровень далее оценивался *1-м баллом*.

2. Репродуктивно-преобразующий уровень *LEVEL_2* характеризует способность находить в рамках поставленных задач нестандартные методы их решения, выбирая наиболее эффективные процедуры (2 балла).

3. Поисково-преобразующий уровень *LEVEL_3* характеризует способность ставить цели и задачи своей деятельности с привлечением к ней молодых людей и организации в целом, разрабатывать инновационные методы и процедуры их достижения (3 балла).

4. Творчески-преобразующий уровень *LEVEL_4* характеризует способность разрабатывать концепции своей деятельности с привлечением к ней молодых людей и организации в целом на основе многоуровневой оценки ситуации в организации и внешней среде (4 балла).

5. Уровень *LEVEL_5* характеризует несколько разработанных задач определенного качественного уровня на сумму 5 баллов. Например, этот уровень может быть оценен 5-ю баллами при выполнении 2-х задач с оценкой каждой на 4 и 1 балл или на 2 и 3 балла и т.д. Данная методика балльной оценки количественных уровней ставит равенство между качеством и количеством, что явилось вынужденным допущением. В то же время полученные результаты на фиксированном этапе контрольного периода показали реальное выполнение не более двух задач и это оправдывают такое допущение. Кстати уровень с оценкой 2÷4 балла также допускает выполнение нескольких задач с подходящей качественной оценкой 1÷3 балла каждой задачи.

6. Уровень *LEVEL_6* характеризует несколько разработанных задач определенного качественного уровня на сумму 6 баллов.

7. Уровень *LEVEL_7* характеризует несколько разработанных задач определенного качественного уровня на сумму 7 баллов.

8. Уровень *LEVEL_8* характеризует несколько разработанных задач определенного качественного уровня на сумму 8 баллов.

Итак, социально значимый эффект реализации модели педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи в

Российской Федерации устанавливался в зависимости от количества проектов, реализуемых студентами в вузе за время обучения в контрольном периоде с учетом качественной характеристики деятельности, осуществляемой студентом. При этом количество выполненных проектов являлось также количественной характеристикой выраженности уровня развития ведущих типов деятельности.

Экспериментальные данные 8-ми бальных оценок «уровень УСВВПД» и информация о трудоустройстве выпускников представлены в Таблице 1, а в Таблице 2 представлены значения сдвига (приращения) уровня УСВВПД_сдвиг_бал и среднее уровней УСВВПД_среднее_бал на основании данных Таблицы 1.

Таблица 1

Бальные оценки уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (УСВВПД) обучающихся в начале (УСВВПД_нач_бал) и в конце (УСВВПД_кон_бал) контрольного периода обучения и данные об их трудоустройстве в течение 6 месяцев после окончания вуза в 2010 – 2014 гг.

Номер студента в группе	Группа 2005-2010			Группа 2006-2011			Группа 2007-2012			Группа 2008-2013			Группа 2009-2014		
	УСВВПД_5_нач_бал	УСВВПД_5_кон_бал	Трудоустройство	УСВВПД_6_кон_бал	УСВВПД_6_кон_бал	Трудоустройство	УСВВПД_7_кон_бал	УСВВПД_7_кон_бал	Трудоустройство	УСВВПД_8_кон_бал	УСВВПД_8_кон_бал	Трудоустройство	УСВВПД_9_кон_бал	УСВВПД_9_кон_бал	Трудоустройство
1	1	2	да	3	4	нет	3	6	да	2	3	да	2	4	да
2	2	2	да	2	0	да	2	4	да	2	8	да	0	1	да
3	2	4	да	2	8	да	0	1	да	3	7	да	1	5	да
4	1	2	нет	1	3	да	2	3	да	1	6	да	2	2	да
5	0	0	да	2	4	да	1	1	нет	3	4	да	4	5	да
6	2	5	да	3	5	да	3	5	да	2	4	да	2	1	да
7	3	6	да	0	1	нет	1	4	да	2	1	да	0	2	нет
8	1	1	нет	3	4	да	0	1	да	4	6	нет	2	7	да
9	0	1	да	2	3	да	2	6	да	0	1	да	2	8	да
10	1	1	нет	1	1	да	1	3	да	3	4	да	2	7	да

11	2	5	да	2	3	нет	3	4	нет	2	1	да	3	4	да
12	1	2	да	1	2	да	3	5	да	1	1	нет	1	1	нет
13	1	5	да	2	3	да	1	1	нет	3	5	да	1	2	да
14	1	2	да	1	2	да	1	1	да	0	4	да	2	1	нет
15	1	2	да	2	4	да	2	1	да	1	2	да	3	6	да
16	3	5	да	1	3	да	1	2	да	2	2	да	2	1	да
17	0	0	нет	2	6	да	1	3	да	1	1	нет	3	4	да
18	4	3	да	0	1	да	4	7	да	1	2	да	0	1	да
19	1	4	нет	4	6	да	2	4	да	1	1	нет	2	1	да
20	1	4	да	1	0	нет	1	1	нет	2	3	да	4	7	нет
21	2	5	да	0	5	да	0	0	да	2	5	да	2	4	да
22	2	6	да	3	2	нет	2	7	да	1	1	нет	2	1	да
23										1	2	да	3	4	да
24										2	3	да	1	1	да
	77,3%			77,3%			81,8%			79,2%			83,3%		
Средний процент трудоустроенных выпускников: 79,8%															

Таблица 2

Сдвиг уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (УСВВПД_сдвиг_бал) за контрольный период обучения и среднее уровня (УСВВПД_среднее_бал) студентов с дихотомическими данными (1-да, 0-нет) об их последующем трудоустройстве

Номер студента в группе	Группа 2005-2010			Группа 2006-2011			Группа 2007-2012			Группа 2008-2013			Группа 2009-2014		
	УСВВПД_5_сдвиг_бал	УСВВПД_5_среднее_бал	Трудоустройство	УСВВПД_6_сдвиг_бал	УСВВПД_6_среднее_бал	Трудоустройство	УСВВПД_7_сдвиг_бал	УСВВПД_7_среднее_бал	Трудоустройство	УСВВПД_8_сдвиг_бал	УСВВПД_8_среднее_бал	Трудоустройство	УСВВПД_9_сдвиг_бал	УСВВПД_9_среднее_бал	Трудоустройство
1	1	1,5	1	1	3,5	0	3	4,5	1	1	2,5	1	2	3	1
2	0	2	1	-2	1	1	2	3	1	6	5	1	1	0,5	1
3	2	3	1	6	5	1	1	0,5	1	4	5	1	4	3	1
4	1	1,5	0	2	2	1	1	2,5	1	5	3,5	1	0	2	1
5	0	0	1	2	3	1	0	1	0	1	3,5	1	1	4,5	1
6	3	3,5	1	2	4	1	2	4	1	2	3	1	-1	1,5	1
7	3	4,5	1	1	0,5	0	3	2,5	1	-1	1,5	1	2	1	0
8	0	1	0	1	3,5	1	1	0,5	1	2	5	0	5	4,5	1
9	1	0,5	1	1	2,5	1	4	4	1	1	0,5	1	6	5	1

10	0	1	0	0	1	1	2	2	1	1	3,5	1	5	4,5	1
11	3	3,5	1	1	2,5	0	1	3,5	0	-1	1,5	1	1	3,5	1
12	1	1,5	1	1	1,5	1	2	4	1	0	1	0	0	1	0
13	4	3	1	1	2,5	1	0	1	0	2	4	1	1	1,5	1
14	1	1,5	1	1	1,5	1	0	1	1	4	2	1	-1	1,5	0
15	1	1,5	1	2	3	1	-1	1,5	1	1	1,5	1	3	4,5	1
16	2	4	1	2	2	1	1	1,5	1	0	2	1	-1	1,5	1
17	0	0	0	4	4	1	2	2	1	0	1	0	1	3,5	1
18	-1	3,5	1	1	0,5	1	3	5,5	1	1	1,5	1	1	0,5	1
19	3	2,5	0	2	5	1	2	3	1	0	1	0	-1	1,5	1
20	3	2,5	1	-1	0,5	0	0	1	0	1	2,5	1	3	5,5	0
21	3	3,5	1	5	2,5	1	0	0	1	3	3,5	1	2	3	1
22	4	4	1	-1	2,5	0	5	4,5	1	0	1	0	-1	1,5	1
23										1	1,5	1	1	3,5	1
24										1	2,5	1	0	1	1

4.2.2 Результаты непараметрических критериев

На рис. 1 представлен фрагмент отчета программы «*IBM SPSS Statistics 19*» по непараметрическому критерию Уилкоксона для двух связанных выборок на основании (см. Табл. 1) *бальных оценок* уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов в начале «*УСВВПД_нач_бал*» и в конце «*УСВВПД_кон_бал*» контрольного периода обучения.

При определении статистической значимости исходных данных в критерии использовалось *Z-значение* – это стандартизированное значение характеризует направление и степень отклонения исходного значения от среднего, а для стандартизированных значений (среднее=0, стандартное отклонение=1), превышающих по модулю 1,96, уровень значимости $p < 0,05$ [166, с. 373].

Применение *критерия Уилкоксона* позволило зафиксировать следующие результаты:

- из таблицы «*Описательные статистики*»: среднее уровня *УСВВПД* к концу контрольного периода увеличилось с 1,71 до 3,25 балла, что интерпретировалось как выполнение в конце периода студентами при количественной оценке примерно на полтора проекта больше, а при

качественной оценке: выполнение более сложных проектов поисково-преобразующего или творчески-преобразующего уровня, оцениваемых на 3-4 балла;

- из таблицы «Ранги»: средний положительный ранг 51,14 больше среднего отрицательного ранга 26,29, что подтвердило увеличение уровня УСВВПД на конечном этапе контрольного периода обучения;
- из таблицы «Статистики критерия»: нормализованный параметр критерия $Z = -7,137$ и значимость $p < 0,001$, что меньше принятого уровня значимости $p < 0,05$ для педагогических исследований и что свидетельствовало о высокой достоверности увеличения уровня УСВВПД на конечном этапе контрольного периода обучения.

Критерий знаковых рангов Уилкоксона

Описательные статистики					
	N	Среднее	Стд. отклонение	Минимум	Максимум
УСВВПД_нач_бал	114	1,71	1,045	0	4
УСВВПД_кон_бал	114	3,25	2,143	0	8

Ранги

		N	Средний ранг	Сумма рангов
УСВВПД_кон_бал - УСВВПД_нач_бал	Отрицательные ранги	12 ^a	26,29	315,50
	Положительные ранги	83 ^b	51,14	4244,50
	Связи	19 ^c		
	Всего	114		

- a. УСВВПД_кон_бал < УСВВПД_нач_бал
 b. УСВВПД_кон_бал > УСВВПД_нач_бал
 c. УСВВПД_кон_бал = УСВВПД_нач_бал

Статистики критерия^b

	УСВВПД_кон_бал - УСВВПД_нач_бал
Z	-7,137 ^a
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,000
Точная знч. (2-сторонняя)	,000
Точная знч. (1-сторонняя)	,000
Точечная вероятность	,000

- a. Используются отрицательные ранги.
 b. Критерий знаковых рангов Уилкоксона

Рис. 1. Фрагмент отчета программы «IBM SPSS Statistics 19». Критерий Уилкоксона для балльных оценок уровней в начале «УСВВПД_нач_бал» и в конце «УСВВПД_кон_бал» контрольного периода обучения

Вывод: уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности достоверно увеличивается на конечном этапе контрольного периода после «обучающего воздействия».

На Рис. 2 представлен фрагмент отчета программы «*IBM SPSS Statistics 19*» по непараметрическому критерию Манна-Уитни для двух независимых выборок на основании (см. Табл. 2) балльных оценок уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности:

- «УСВВПД_нач_бал» на начальном этапе;
- «УСВВПД_кон_бал» на конечном этапе;
- «УСВВПД_сдвиг_бал» - разница между начальным и конечным этапом контрольного периода обучения;
- «УСВВПД_среднее_бал» - среднее между начальным и контрольным этапом контрольного периода обучения;
- группирующая переменная «трудоустройство»: «0» - нет и «1» - да.

Критерий Манна-Уитни

Описательные статистики					
	N	Среднее	Стд. отклонение	Минимум	Максимум
УСВВПД_нач_бал	114	1,71	1,045	0	4
УСВВПД_кон_бал	114	3,25	2,143	0	8
УСВВПД_сдвиг_бал	114	1,54	1,761	-2	6
УСВВПД_среднее_бал	114	2,48	1,438	0	6
трудоустройство	114	,80	,403	0	1

Ранги				
	трудоустройство	N	Средний ранг	Сумма рангов
УСВВПД_нач_бал	0	23	47,83	1100,00
	1	91	59,95	5455,00
	Всего	114		
УСВВПД_кон_бал	0	23	37,17	855,00
	1	91	62,64	5700,00
	Всего	114		
УСВВПД_сдвиг_бал	0	23	36,78	846,00
	1	91	62,74	5709,00
	Всего	114		
УСВВПД_среднее_бал	0	23	38,39	883,00
	1	91	62,33	5672,00
	Всего	114		

Статистики критерия ^a				
	УСВВПД_нач_бал	УСВВПД_кон_бал	УСВВПД_сдвиг_бал	УСВВПД_среднее_бал
Статистика U Манна-Уитни	824,000	579,000	570,000	607,000

Статистика W Уилкоксона	1100,000	855,000	846,000	883,000
Z	-1,639	-3,348	-3,436	-3,122
Асимпт. знч. (двухсторонняя)	,101	,001	,001	,002
Точная знч. (2-сторонняя)	,102	,001	,000	,002
Точная знч. (1-сторонняя)	,051	,000	,000	,001
Точечная вероятность	,000	,000	,000	,000

а. Группирующая переменная: трудоустройство

Рис. 2. Фрагмент отчета программы «IBM SPSS Statistics 19». Критерий Манна-Уитни для бальной оценки уровней «УСВВПД_нач_бал», «УСВВПД_кон_бал», «УСВВПД_сдвиг_бал» и «УСВВПД_среднее_бал» с группирующей переменной «трудоустройство»

Применение данного критерия позволило зафиксировать следующие зависимости:

- из таблицы «Ранги»: средний ранг четырех показателей *уровней УСВВПД* трудоустроенных выпускников больше среднего ранга четырех показателей *уровней УСВВПД* нетрудоустроенных выпускников и, следовательно, у трудоустроенных выпускников выше указанные показатели *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности*: начальный, конечный, их разница и среднее;
- из таблицы «Статистики критерия»: нормализованный параметр критерия находился в диапазоне $Z = -3,436 \div -1,639$ и уровень статистической значимости – в диапазоне $p \leq 0,001 \div 0,051$, в том числе только для *уровня «УСВВПД_нач_бал»* установлен статистический показатель на границе принятого «низшего» уровня значимости $p < 0,05$ для педагогических исследований, а для остальных переменных – в «высшей» зоне статистической значимости, что свидетельствовало о высокой достоверности зависимости, при которой трудоустроенным выпускникам соответствовало более высокое значение *конечного уровня УСВВПД*, его приращение и среднее контрольного периода обучения.

Выводы результатов критериев Уилкоксона и Манна-Уитни:

1. *Уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности* достоверно увеличивается на конечном этапе контрольного периода у всей совокупности обучающихся, в том числе у нетрудоустроенных и трудоустроенных выпускников, что в целом

свидетельствует об эффективности учебного процесса формирования у студентов ведущих видов профессиональной деятельности.

2. Приращение *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности* за контрольный период обучения достоверно выше у трудоустроенных выпускников, что свидетельствует об эффективности экспериментального «учебного воздействия» в той части его «профессионально-формирующего воздействия», которая способствует именно трудоустройству выпускников вуза. Этот вывод стал основным при подтверждении эффективности экспериментальной педагогической модели.

3. Среднее значение *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности* за контрольный период достоверно выше у трудоустроенных выпускников, что подтверждает и усиливает первый вывод с учетом статистически незначимой зависимости трудоустройства выпускников от *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности* на начальном этапе контрольного периода обучения. Это отсутствие однозначной зависимости между исходным *уровнем УСВВПД* студентов первых курсов обучения с их последующим трудоустройством после окончания вуза к тому же подтверждает необходимость «учебного воздействия».

После этих выводов можно было считать выполненной доказательную часть данного исследования. Однако, использованные балльные оценки *уровней УСВВПД* в порядковой шкале не позволили в полном объеме установить подробную картину взаимодействия всех параметров принятой модели эксперимента. Поэтому в последующем были выполнены необходимые процедуры для корректного использования дисперсионного анализа и первый подготовительный шаг заключался в переходе от балльных оценок к измерениям латентной переменной «уровень УСВВПД» в логарифмических единицах – в логитах.

4.2.3 Шкальные преобразования балльных оценок уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности на основе модели Раша

При измерении латентной переменной «уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности» с использованием программы *WINSTEPS 3.90.0* построена характеристическая кривая теста (см. Рис. 6), что позволило трансформировать балльные оценки в измерения по интервальной шкале в логитах. Таким образом стало возможным и корректным применить параметрические методы проверки статистических гипотез. Представилась также возможность по характеристической кривой оценкам с дробными числами в диапазоне 0-8 баллов соотносить определенные значения в логитах. Для случая невыполнения испытуемым задачи или при нулевой оценке качества её уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности по характеристической кривой в данном исследовании использовалось значение *-3,00 логит*.

На Рис. 3. представлен фрагмент файла, сконструированного программой *WINSTEPS 3.90.0*. на основе балльных оценок *уровень «УСВВПД_нач_бал»* и *«УСВВПД_кон_бал»* Таблицы 1. Например, студент с первым порядковым номером в группе 2005 года (с присвоенным ему кодом 1_5 – см. Табл. 1) в первом периоде обучения в начале эксперимента выполнил один проект, который оценивался по 1-му уровню сформированности ведущих видов профессиональной деятельности из 8-ми возможных, и который (уровень) в данном файле записан дихотомическими данными в виде «10000000».

На Рис. 3-7. представлены фрагменты файлов, графиков и отчетов «*WINSTEPS 3.90.0*» с измерениями уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности. При этом используются следующие термины, обозначения и сокращения:

- В столбце «MEASURE» указан результат измерения (калибровки) уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (LEVEL_1 ÷ LEVEL_8) в единицах измерения «логит».
- В столбце «COUNT» указано количество испытуемых, по которым проводился расчет сложности одного из 8-ми уровней шкалы задания (проекта).
- В столбце «SCORE» отчета по шкале приведены суммарные данные испытуемых по исходным данным или суммарные дихотомические данные «0» и «1» по каждому заданию.
- В столбцах «INFIT» и «OUTFIT» таблиц «Фрагмента» на Рис. 3-4 представлены параметры, характеризующие соответствие полученных данных модели Раша.
- «MNSQ» (*mean-square statistics*) – статистика соответствия исходных данных измерительной модели, полученная на основе средних сумм квадратов отклонений теоретических значений от эмпирических и характеризующая степень «случайности» результатов или несоответствия данных используемой модели измерения. Приемлемые значения индекса $MNSQ=0,5\div 1,5$. [2, с. 138].
- В столбце «NAME» сконструированного файла (см. Рис. 1) указан код студента, включающий порядковый номер студента в группе и год обучения.
- «ZSTD» – стандартизированные значения «MNSQ», по которым также оцениваются измерения. В нашем исследовании индекс $MNSQ=1,0$ для всех уровней, что соответствует рекомендуемым значениям и свидетельствуют об отсутствии с одной стороны об информационной избыточности измерений, а с другой стороны – об отсутствии неопределенности в исходных данных.

- В столбцах «MODEL S.E.» и «MEAN S.E.» (*s.e.* - *standard error*) рассчитаны стандартные ошибки модели и средние.
- «ABILITY» - специфический термин модели Раша, характеризующий способности испытуемых, а другие распространённые математические термины: «SD» (*standard deviation*) – стандартное отклонение, «MEAN» – средняя величина.
- В столбце «PTMEA CORR» приведено значение коэффициента бисериальной корреляции, который показывает, насколько согласуются отклики всех испытуемых по данному пункту шкалы с их откликами по всем пунктам. Коэффициент PTMEA= -1 ÷ +1 является показателем надежности-согласованности, а при отклонении от этих значений используется для исключения недостаточно согласованных измерений на этапе проектирования теста. В данном исследовании коэффициент PTMEA= -0,17 ÷ +0,17, что характеризует согласованность измерений уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности.

Интерпретация данных в единицах измерения «логит» по шкале Раша зависит от конкретного теста. Например, при измерении уровня профессиональных знаний значение «0» по шкале Раша отражает ситуацию, когда знания (способности) испытуемого соответствуют сложности теста, а вероятность правильного ответа составляет 50%. Считается для модели Раша размах измерений должен быть от -3 до +3 логитов [6, с. 26]. При этом: «0» логит означает, что 50% испытуемых правильно отвечают на задание, а 50% - неправильно. Значение -2,94 соответствует «простому» заданию, на которое 95% испытуемых ответили правильно, и 5% - неправильно. Значение +2,94, наоборот, соответствует «сложному» заданию, на которое лишь 5% испытуемых ответили правильно [80, с. 38].

```

&INST
Title= "Данные для конструирования файла WINSTEPS.sav"
; SPSS file created or last modified
; SPSS Cases processed = 228
; SPSS Variables processed = 10
ITEM1 = 1; Starting column of item responses
NI = 8; Number of items
NAME1 = 10; Starting column for person label in data record
NAMLEN = 5; Length of person label
XWIDE = 1; Matches the widest data value observed
CODES = 01; matches the data
TOTALSCORE = Yes; Include extreme responses in reported scores;
Person Label variables: columns in label: columns in line
@КОД_СТУД = 1E4; $C10W4; Код_студ
&END ; Item labels follow: columns in label
LEVEL_1 ; level_1 ; Item 1 : 1-1
LEVEL_2 ; level_2 ; Item 2 : 2-2
LEVEL_3 ; level_3 ; Item 3 : 3-3
LEVEL_4 ; level_4 ; Item 4 : 4-4
LEVEL_5 ; level_5 ; Item 5 : 5-5
LEVEL_6 ; level_6 ; Item 6 : 6-6
LEVEL_7 ; level_7 ; Item 7 : 7-7
LEVEL_8 ; level_8 ; Item 8 : 8-8
END NAMES
10000000 1_5
01000000 2_5
10000000 3_5
10000000 4_5
10000000 5_5
01000000 6_5
10000000 7_5
10000000 8_5
00000000 9_5
10000000 10_5

```

Рис. 3. Фрагмент файла, сконструированного программой WINSTEPS 3.90.0. на основе балльных оценок уровень «УСВВПД_нач_бал» и «УСВВПД_кон_бал» Таблицы 1

TABLE 14.1 «Данные измерения уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности»

INPUT: 228 PERSON 8 ITEM REPORTED: 228 PERSON 8 ITEM 2 CATS WINSTEPS 3.90.0

PERSON: REAL SEP.: .00 REL.: .00 ... ITEM: REAL SEP.: 3.53 REL.: .93

ITEM STATISTICS: ENTRY ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL	MODEL	INFIT	OUTFIT	PTMEASUR-AL					
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	ITEM
1	87	228	-2.01	.14	1.00	.0	1.00	.0	.17	.17	LEVEL_1
2	52	228	-1.25	.16	1.00	.0	1.00	.0	.12	.12	LEVEL_2
3	30	228	-.58	.20	1.00	.1	1.00	.1	.08	.08	LEVEL_3
4	17	228	.05	.25	1.00	.1	1.00	.1	.06	.06	LEVEL_4
5	13	228	.34	.29	1.00	.1	1.00	.1	.05	.05	LEVEL_5
6	9	228	.73	.34	1.00	.1	1.00	.1	.04	.04	LEVEL_6
7	6	228	1.15	.41	1.00	.1	1.00	.1	.04	.04	LEVEL_7
8	4	228	1.56	.50	1.00	.2	1.00	.2	.03	.03	LEVEL_8
MEAN	27.2	228.0	.00	.29	1.00	.1	1.00	.1			87.5 87.5
P.SD	27.0	.0	1.14	.12	.00	.0	.00	.0			12.4 12.4

Рис. 4. Фрагмент отчета программы *WINSTEPS 3.90.0* по пунктам шкалы 8-ми уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Считается, что сложность вопросов (заданий) должна постепенно увеличиваться и разница в сложности заданий должна составлять $0,25 \div 0,50$ логитов [6, с. 26] для исключения «провалов» на шкале.

TABLE 14.3 «Данные измерения уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности»
 INPUT: 228 PERSON 8 ITEM REPORTED: 228 PERSON 8 ITEM 2 CATS WINSTEPS 3.90.0

ITEM CATEGORY/OPTION/DISTRACTOR FREQUENCIES: ENTRY ORDER

ENTRY NUMBER	DATA CODE	SCORE VALUE	DATA		ABILITY		S.E. MEAN	INFT MNSQ	OUTF MNSQ	PTMA CORR.	ITEM
			COUNT	%	MEAN	P.SD					
1	0	0	141	62	-2.52	.37	.03	1.0	1.0	-.17	LEVEL_1
	1	1	87	38	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.17	
2	0	0	176	77	-2.50	.33	.02	1.0	1.0	-.12	LEVEL_2
	1	1	52	23	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.12	
3	0	0	198	87	-2.49	.31	.02	1.0	1.0	-.08	LEVEL_3
	1	1	30	13	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.08	
4	0	0	211	93	-2.48	.30	.02	1.0	1.0	-.06	LEVEL_4
	1	1	17	7	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.06	
5	0	0	215	94	-2.48	.30	.02	1.0	1.0	-.05	LEVEL_5
	1	1	13	6	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.05	
6	0	0	219	96	-2.48	.30	.02	1.0	1.0	-.04	LEVEL_6
	1	1	9	4	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.04	
7	0	0	222	97	-2.48	.30	.02	1.0	1.0	-.04	LEVEL_7
	1	1	6	3	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.04	
8	0	0	224	98	-2.48	.29	.02	1.0	1.0	-.03	LEVEL_8
	1	1	4	2	-2.41	.00	.00	1.0	1.0	.03	

Рис. 5. Фрагмент отчета программы WINSTEPS 3.90.0 по дихотомическим данным пунктов шкалы уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Сравнение вышеизложенных рекомендаций для шкалы модели Раша с полученными данными фрагментов на Рис. 4. – 5 можно отметить следующее:

- Полученный размах шкалы уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности от -3,00 до 1,56 логит меньше рекомендованного и поэтому следует признать недостаточным выделение только 8-ми уровней в проектах студентов в качестве теста сформированности ведущих видов профессиональной деятельности.

- Интервалы полученной шкалы $0,29 \div 0,99$ логит при среднем $0,57$ логит превышает рекомендованный интервал $0,25 \div 0,50$ логит и особенно для задач 1-3 уровней, как наглядно изображены интервалы для 3-х левых характеристических кривых на рис 7 *графика ИСС*, что свидетельствует о неравномерности возрастания сложности заданий (проектов), и что в первую очередь касается творчески-преобразующего уровня проектов. Для устранения «пробелов» шкалы возможно в дальнейшем использовать дробные баллы оценки качества или частичного выполнения задач и использованием характеристической кривой (см. Рис. 6. - 7).

- Для последующих подобных исследований в предложенной методике оценки уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности следует добавить несколько градаций или несколько уровней в шкале сформированности ведущих видов профессиональной деятельности с нарастающей «сложностью» заданий или проектов.

Для оценки надежности-согласованности измерений по шкале уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности использовался коэффициент *альфа Кронбаха (Cronbach's Coefficient Alpha)*, рассчитываемый программой «*SPSS STATISTIC 19*». Этот коэффициент может принимать значения в диапазоне от 0 до 1 и первом случае измеряются случайные погрешности, а во втором – один и тот же объект (метку шкалы). После преобразования балльных оценок уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности в интервальную шкалу в логитах рассчитанный программой «*SPSS STATISTIC 19*» коэффициент $\alpha=0,703$.

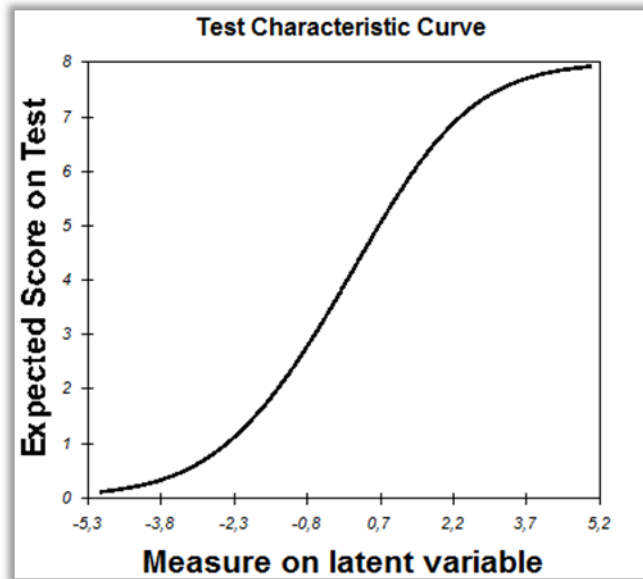


Рис. 6. График *TCC* (*Test Characteristic Curve*) характеристической кривой измерения латентной переменной «уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности» в логитах – на оси абсцисс, на оси ординат – оценки по 8-ми бальной шкале

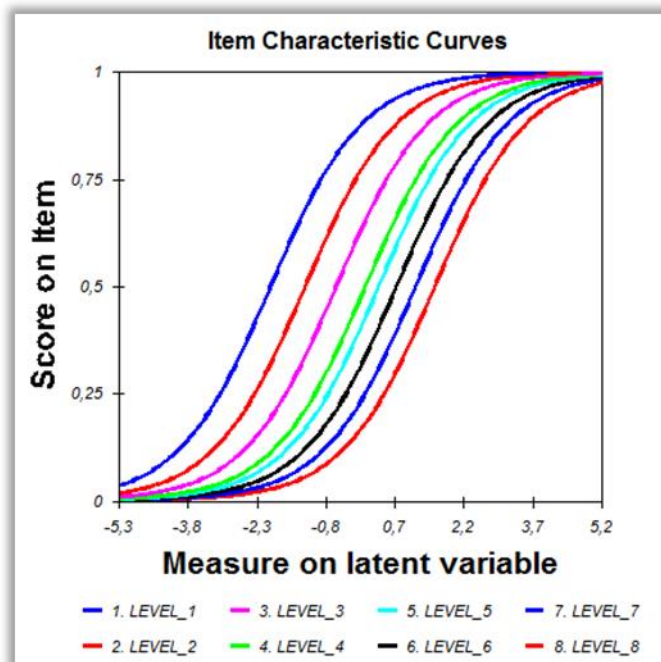


Рис. 7. График *ICC* (*Item Characteristic Curve*) характеристической кривой задания измерения латентной переменной «уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности» в логитах – на оси абсцисс, на оси ординат – вероятность выполнения задачи по каждому из 8-ми уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Таблица 3

Данные измерения в логитах уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (УСВВПД) обучающихся в начале (УСВВПД_нач_лог) и в конце (УСВВПД_кон_лог) контрольного периода обучения

Номер студента в группе	Группа 2005-2010		Группа 2006-2011		Группа 2007-2012		Группа 2008-2013		Группа 2009-2014	
	УСВВПД_5_нач_лог	УСВВПД_5_кон_лог	УСВВПД_6_кон_лог	УСВВПД_6_кон_лог	УСВВПД_7_кон_лог	УСВВПД_7_кон_лог	УСВВПД_8_кон_лог	УСВВПД_8_кон_лог	УСВВПД_9_кон_лог	УСВВПД_9_кон_лог
1	-2,01	-1,25	-0,58	0,05	-0,58	0,73	-1,25	-0,58	-1,25	0,05
2	-1,25	-1,25	-1,25	-3	-1,25	0,05	-1,25	1,56	-3	-2,01
3	-1,25	0,05	-1,25	1,56	-3	-2,01	-0,58	1,15	-2,01	0,34
4	-2,01	-1,25	-2,01	-0,58	-1,25	-0,58	-2,01	0,73	-1,25	-1,25
5	-3	-3	-1,25	0,05	-2,01	-2,01	-0,58	0,05	0,5	0,34
6	-1,25	0,34	-0,58	0,34	-0,58	0,34	-1,25	0,05	-1,25	-2,01
7	-0,58	0,73	-3	-2,01	-2,01	0,05	-1,25	-2,01	-3	-1,25
8	-2,01	-2,01	-0,58	0,05	-3	-2,01	0,05	0,73	-1,25	1,15
9	-3	-2,01	-1,25	-0,58	-1,25	0,73	-3	-2,01	-1,25	1,56
10	-2,01	-2,01	-2,01	-2,01	-2,01	-0,58	-0,58	0,05	-1,25	1,15
11	-1,25	0,34	-1,25	-0,58	-0,58	0,05	-1,25	-2,01	-0,58	0,05
12	-2,01	-1,25	-2,01	-1,25	-0,58	0,34	-2,01	-2,01	-2,01	-2,01
13	-2,01	0,34	-1,25	-0,58	-2,01	-2,01	-0,58	0,34	-2,01	-1,25
14	-2,01	-1,25	-2,01	-1,25	-2,01	-2,01	-3	0,05	-1,25	-2,01
15	-2,01	-1,25	-1,25	0,5	-1,25	-2,01	-2,01	-1,25	-0,58	0,73
16	-0,58	0,34	-2,01	-0,58	-2,01	-1,25	-1,25	-1,25	-1,25	-2,01
17	-3	-3	-1,25	0,73	-2,01	-0,58	-2,01	-2,01	-0,58	0,05
18	0,05	-0,58	-3	-2,01	0,05	1,15	-2,01	-1,25	-3	-2,01
19	-2,01	0,05	0,05	0,73	-1,25	0,05	-2,01	-2,01	-1,25	-2,01
20	-2,01	0,05	-2,01	-3	-2,01	-2,01	-1,25	-0,58	0,5	1,15
21	-1,25	0,34	-3	0,34	-3	-3	-1,25	0,34	-1,25	0,05
22	-1,25	0,73	-0,58	-1,25	-1,25	1,15	-2,01	-2,01	-1,25	-2,01
23							-0,70	-0,31	0,10	0,91
24							-0,31	0,10	-0,70	-0,70

Это значение $\alpha \geq 0,7$ укладывалось в *приемлемый* диапазон, в отличие от *хорошего* $\alpha \geq 0,8$, *сомнительного* $\alpha \geq 0,6$ и *малопригодного* $\alpha \geq 0,5$ [3, с. 373].

Итак, несмотря на выявленные отдельные недостатки (по размаху, интервалу, значению *альфа Кронбаха*) шкалы измерения *уровня УСВВПД* испытуемых, следует признать её пригодность для измерения профессиональности в интервальной шкале, что позволило использовать параметрические критерии, а именно дисперсионный анализ в качестве статистической модели эксперимента.

Измеренные значения латентной переменной в логитах «уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (*УСВВПД*) обучающихся в начале (*УСВВПД_нач_лог*) и в конце (*УСВВПД_кон_лог*) контрольного периода обучения представлены в Таблице 3.

4.2.4 Результаты дисперсионного анализа

Внутригрупповые факторы				
Измерение: уровень УСВВПД				
Контрольный период	Зависимая переменная			
1-начальный этап обучения	УСВВПД_нач_лог			
2-конечный этап обучения	УСВВПД_кон_лог			

Межгрупповые факторы			
	Метка значения		N

год обучения	2005	2005-2010	22
	2006	2006-2011	22
	2007	2007-2012	22
	2008	2008-2013	24
	2009	2009-2014	24
трудоустройство	0	нет	23
	1	да	91

Рис. 8. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Факторы дисперсионного анализа

На Рис. 8 показан отчёта программы «*IBM SPSS Statistics 19*» по внутригрупповым и межгрупповым факторам дисперсионного анализа с повторными измерениями в логитах *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности УСВВПД* на начальном и конечном этапе контрольного периода обучения, а на Рис. 9 – описательные статистики этих измерений.

Описательные статистики

	год обучения	трудоустройство	Среднее	Стд. Отклонение	N
УСВВПД_нач_лог	2005	да	-1,5688	,80818	17
		нет	-2,2080	,44274	5
		Всего	-1,7141	,78111	22
	2006	да	-1,5241	,80325	17
		нет	-1,4840	1,03249	5
		Всего	-1,5150	,83363	22
	2007	да	-1,6111	,88592	18
		нет	-1,4625	,68883	4
		Всего	-1,5841	,84059	22
	2008	да	-1,4532	,72445	19
		нет	-1,5980	,92126	5
		Всего	-1,4833	,74963	24
	2009	да	-1,3400	,76713	20
		нет	-1,5525	1,28635	4
		Всего	-1,3754	,84174	24
Всего	да	-1,4944	,78605	91	
	нет	-1,6743	,87136	23	
	Всего	-1,5307	,80324	114	
УСВВПД_кон_лог	2005	да	-,5047	1,07551	17
		нет	-1,6440	1,13264	5
		Всего	-,7636	1,16811	22
	2006	да	-,4700	1,16011	17
		нет	-1,3580	1,19590	5
		Всего	-,6718	1,20121	22
	2007	да	-,7000	1,22665	18
		нет	-,7050	1,57238	4
		Всего	-,7009	1,25350	22
	2008	да	-,4447	1,05808	19
		нет	-1,4620	1,22537	5
		Всего	-,6567	1,14690	24
	2009	да	-,5525	1,28054	20
		нет	-1,0300	1,49684	4
		Всего	-,6321	1,29610	24
Всего	да	-,5348	1,14342	91	
	нет	-1,2722	1,23264	23	
	Всего	-,6836	1,19392	114	

Рис. 9. Фрагмент отчёта программы «*IBM SPSS Statistics 19*». Описательные статистики уровня УСВВПД

Во фрагментах табличных и графических отчетов программы «*IBM SPSS Statistics 19*», а также в описательной части выводов и результатов дисперсионного анализа использовались следующие параметры и обозначения:

- *Логит* – натуральный логарифм шанса (см. раздел 4.2.3.), полученный при преобразовании бальных оценок уровня *УСВВПД_балл* в измерения уровня *УСВВПД_логит* по модели *Раша*;
- «Сумма квадратов» – в частности между группами означает сумму квадратов разностей между общим средним значением и средними значениями каждой группы, умноженные на весовые коэффициенты, равные числу испытуемых в группе;
- «Ст.св.» – степень свободы, в частности межгрупповое число ст.св. равно числу групп, уменьшенное на 1;
- «Средний квадрат» – отношение суммы квадратов к числу степеней свободы;
- «*F*» - оценка *F*-критерия, отношение среднего квадрата между группами к среднему квадрату внутри группы;
- «*Знч.*» – статистическая значимость, вероятность того, что наблюдаемые различия случайны. Величина *p* – уровень статистической значимости;
- «*N*» – число испытуемых, для данного исследования *N=114* – общее количество испытуемых;
- «*Частная Эта в квадрате*» (η^2) – оценка величины эффекта, под которым понимается вклад независимой переменной (факторов «контрольный период», «год обучения» и «трудоустройство») или их взаимодействия в разброс значений зависимой переменной «уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности», т.е. определяет долю полной ее дисперсии

- «Значения» – значения различных многомерных критериев для проверки влияния факторов. Программой «IBM SPSS Statistics 19» использовались

четыре статистических показателя: *критерий Пиллая (Pillai`s trace)*, *критерий Уилкса (Wilks`s lambda)*, *критерий Хотеллинга (Hotelling trace)* и *критерий Роя (Roy`s largest root)*. В нашем исследовании все четыре критерия показали одинаковый результат и поэтому не пришлось при анализе уровней значимости выбирать или отдавать предпочтение *критерию Пиллая* как самому робастному и устойчивому критерию;

- «*Ст.св. гипотезы*» – степень свободы гипотезы (произведение числа зависимых переменных и уровней каждой независимой переменной, уменьшенных на 1);

- «*Ст.св. ошибки*» – степень свободы ошибки - величина, вычисляемая каждым критерием;

- «*Стд. отклонение*» – стандартное отклонение, мера разброса значений распределения относительно среднего;

- «*Стд. ошибка*» – стандартная ошибка среднего, отношение стандартного отклонения к квадратному корню из числа испытуемых;

- «*95% доверительный интервал для среднего*» – при большом числе выборок из генеральной совокупности 95% средних значений этих выборок попадут в интервал, определяемый указанными в таблице границами;

- «*Предполагая сферичность*» (*Sphericity Assumed*), *Гринхауз-Гайссер (Greenhouse-Geisser)*, *Юнха-Фельдта (Huynh-Feldt)*, «*Ограниченный снизу*» (*Lower-bound*) - результаты одномерного *F*-критерия, рассчитанного программой «IBM SPSS Statistics 19», в том числе с поправками при нарушении сферичности;

- *Контраст* – метод контрастов – это метод множественного сравнения средних в дисперсионном анализе, который позволяет сравнивать выборки по градациям (уровням) независимой переменной (фактора).

4.2.4.1 Формулировка статистических гипотез: H_0 - нулевой гипотезы и H_A - альтернативной гипотезы

По фактору «контрольный период» обучения:

H_{01} - уровень УСВВПД не зависит от начального и конечного анализируемого периода обучения т.е. вариации уровень УСВВПД между студентами в анализируемые периоды обучения случайны;

H_{A1} - уровень УСВВПД студентов на начальном и конечном этапе контрольного периода обучения различен, т.е. вариации уровня УСВВПД обусловлены влиянием фактора «контрольный период» или иначе: за счёт экспериментального «учебного воздействия».

По фактору «трудоустройство»:

H_{02} - уровень УСВВПД не зависит от факта трудоустройства и наоборот, т.е. вариации уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности между трудоустроенными и нетрудоустроенными выпускниками всех групп случайны;

H_{A2} - уровень УСВВПД трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников всех групп различен, т.е. вариации уровня УСВВПД обусловлены влиянием фактора «трудоустройство» или иначе: зависимость факта трудоустройства или не трудоустройства выпускника от уровня УСВВПД обучающихся имеет неслучайный характер.

По фактору «год обучения»:

H_{03} - уровень УСВВПД не зависит от года обучения или что, то же самое в нашей модели, не зависит от группы студентов, т.е. вариации уровня УСВВПД случайны;

H_{A3} - уровень УСВВПД различен у студентов разных лет т.е. вариации уровня УСВВПД обусловлены влиянием фактора «год обучения».

По взаимосвязи факторов «контрольный период» и «трудоустройство»:

H_{04} - влияние фактора «контрольный период» на уровень УСВВПД не зависит от фактора «трудоустройство», и наоборот;

H_{A4} - влияние фактора ««контрольный период» на *уровень УСВВПД* различно для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников, и наоборот; иначе: факт трудоустройства выпускников зависит от сдвига *уровня УСВВПД* от начального до конечного этапа «контрольного периода» обучения, т.е. приращение *уровня УСВВПД* за контрольный период обучения оказывает влияние на трудоустройство выпускников.

По взаимосвязи факторов «контрольный период» и «год обучения»:

H_{05} - влияние фактора «контрольный период» на *уровень УСВВПД* одинаково для каждого года обучения, и наоборот;

H_{A5} - влияние фактора ««контрольный период» на *уровень УСВВПД* различно для каждого года обучения, и наоборот; иначе: приращение *уровня УСВВПД* за контрольный период обучения зависит от года обучения или различно у студентов разных лет обучения.

По взаимосвязи факторов «трудоустройство» и «год обучения»:

H_{06} - влияние фактора «трудоустройство» на *уровень УСВВПД* одинаково для каждого года обучения, и наоборот; т.е. вариации *уровня УСВВПД* выпускников разных лет в зависимости от их трудоустройства носит случайных характер.

H_{A6} - влияние фактора «трудоустройство» на *уровень УСВВПД* различно для каждого года обучения (или года выпуска), и наоборот; иначе: *уровень УСВВПД* трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников различен для каждого года выпуска.

По взаимосвязи факторов «контрольный период», «трудоустройство» и «год обучения»:

H_{07} - влияние фактора «контрольный период» на *уровень УСВВПД* у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников разных лет обучения одинаково, и наоборот;

H_{A7} - влияние фактора «контрольный период» на *уровень УСВВПД* у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников разных лет различно, и наоборот; иначе: сдвиг *уровня УСВВПД* за контрольный период у

трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников разных лет различен. Следует отметить, что интерпретация тройной взаимосвязи не всегда удается.

Основной задачей дисперсионного анализа была оценка эффекта: влияния взаимосвязи факторов «контрольный период» и «трудоустройство» на *уровень УСВВПД*, т.е. проверялась нулевая гипотеза H_{04} или альтернативная гипотеза H_{A4} о влиянии взаимосвязи внутригруппового фактора «контрольный период» и межгруппового фактора «трудоустройство» на трудоустройство выпускников, а точнее: проверялась гипотеза о влиянии приращения *уровня УСВВПД* за «контрольный период» обучения на трудоустройство выпускников. При этом подтверждение альтернативной гипотезы H_{A4} позволило бы утверждать о достоверном различии приращений *уровней УСВВПД* за контрольный период для трудоустроенных и не трудоустроенных выпускников, а анализ средних величин и графиков позволил бы подтвердить гипотезу о достоверной прямой зависимости между положительным приращением *уровня УСВВПД* от начального до конечного этапа контрольного периода обучения и фактом трудоустройства выпускников вуза.

Помимо этой основной задачи проверялись также простые эффекты при фиксированной градации некоторых факторов, например, определялась зависимость между *уровнем УСВВПД* трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников для каждого года обучения.

В данном исследовании, не отступая от традиций других педагогических исследований, принимается «низший» уровень статистической значимости $p = 0,05$ из более «строгих» возможных: «достаточный» $p = 0,01$ и «высший» $p = 0,001$.

4.2.4.2 Ограничения на применение дисперсионного анализа

Статистическая модель *MANOVA* с повторными измерениями основывается на ряде предположений и допущений о свойствах и параметрах распределения измеренных величин [68, с. 87-89].

Первое ограничение, отмеченное ранее, касается необходимости использования интервальной шкалы для измерения *уровня УСВВПД* в параметрическом статистическом методе, к которому относится дисперсионный анализ *MANOVA*. Именно поэтому и была использована модель Раша для измерения *уровня УСВВПД* (см. Таблицу 3). В то же время в данном исследовании использовались бальные оценки *уровня УСВВПД* на основе выполненных проектов в 8-ми бальной порядковой шкале (см. Таблицу 1) ввиду их удобства и наглядности при интерпретации полученных результатов. Следует отметить, что математически некорректные попытки применить в дисперсионном анализе в рамках данного эксперимента бальные оценки *уровня УСВВПД* показали одинаковые результаты в сравнении с дисперсионным анализом с повторными измерениями *уровня УСВВПД* в интервальной шкале.

Второе ограничение подразумевает нормальное распределение измерений *уровня УСВВПД* и поэтому эти измерения проверялись на нормальность распределения (см. Рис. 10) с помощью критерия Колмогорова-Смирнова (*Kolmogorov-Smirnov test*) и Шапиро-Уилка (*Shapiro-Wilk test*), согласно которому можно сделать вывод о нормальном распределении 28,6% (с учетом граничной значимости – не более 57%) переменных «уровень УСВВПД», измеренных в логарифмических единицах в логитах, что не характерно для измерений интервальной шкалы, одним из самых «сильных» аргументов которой является распределение измерений по нормальному закону.

Фактор «трудоустройство»							
	трудоустройство	Колмогоров-Смирнов			Шапиро-Уилк		
		Статистика	ст. св.	Значимость	Статистика	ст. св.	Значимость
УСВВПД_нач_лог	да	,237	91	,000	,898	91	,000
	нет	,302	23	,000	,863	23	,005
УСВВПД_кон_лог	да	,190	91	,000	,938	91	,000
	нет	,290	23	,000	,850	23	,003
Фактор «год обучения»							
	год обучения	Колмогоров-Смирнов			Шапиро-Уилк		
		Статистика	ст. св.	Значимость	Статистика	ст. св.	Значимость
УСВВПД_нач_лог	2005	,239	22	,002	,899	22	,028
	2006	,216	22	,009	,914	22	,058
	2007	,194	22	,031	,918	22	,068

	2008	,206	24	,010	,914	24	,042
	2009	,268	24	,000	,892	24	,014
УСВВПД_кон_лог	2005	,212	22	,012	,897	22	,026
	2006	,167	22	,113	,955	22	,400
	2007	,215	22	,009	,904	22	,036
	2008	,173	24	,062	,904	24	,026
	2009	,231	24	,002	,841	24	,002

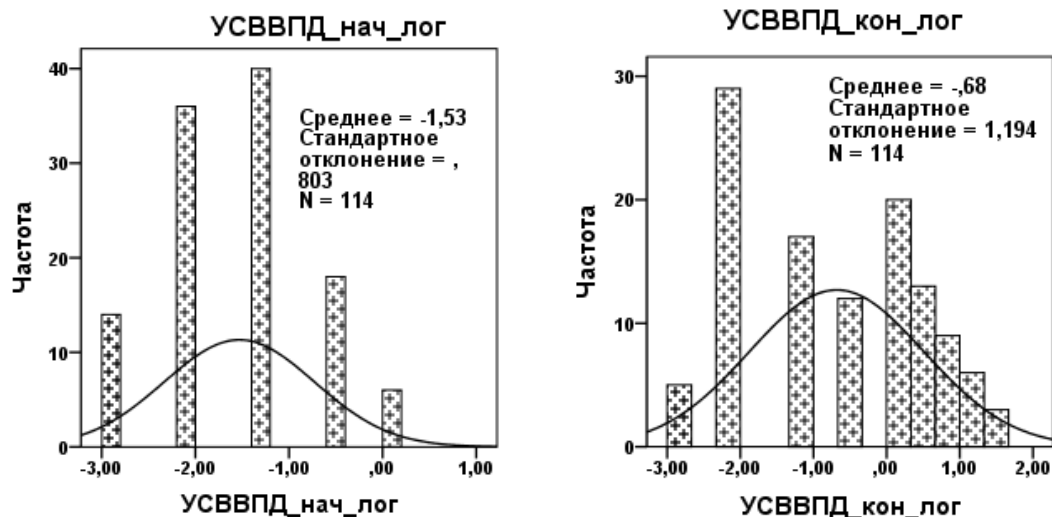


Рис. 10. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Критерии нормального распределения переменных «уровень УСВВПД_нач_лог» и «уровень УСВВПД_кон_лог» в начальный и конечный этап «контрольного периода» для факторов «трудоустройство», «год обучения» и гистограммы частот этих переменных с нормальной кривой

На гистограммах Рис. 10 распределения измерений «уровень УСВВПД_нач_лог» и «уровень УСВВПД_кон_лог» наложена нормальная кривая, что позволяет визуально оценить отклонение распределения данных измерений от нормального. Так общей причиной отклонения формы распределения измерений уровня УСВВПД от нормального вида являлась неравномерная чувствительность шкалы измерения латентной переменной в разных частях диапазона её изменчивости.

Пристальное внимание к проблеме нормальности измерений было обусловлено тем, что выявленные отклонения распределения данных нарушали перспективу применения дисперсионного анализа, нарисовав гистограммами ненормальности единственное и явное препятствие для использования эффективного статистического метода. В подобных случаях остается открытым вопрос: какова мера существенности этого отклонения от

нормальности и какие параметрические критерии нечувствительны к этим отклонениям? Однозначного ответа не было даже у основателя современной статистики Рональда Фишера. Современные исследователи, например, А.И. Орлов в одной из своих работ показывает, что в большинстве случаев распределение результатов измерения существенно отличаются от нормальных [4]. Другие авторы отмечают устойчивость именно дисперсионного анализа, которая проявляется в безопасности отклонений от допущений: «устойчивый критерий сравнительно нечувствителен к таким нарушениям, то есть, как правило, он позволяет сделать точные выводы о значимости даже тогда, когда допущения не соответствуют действительности» [154]. «Многочисленные исследования показали очень слабую чувствительность ДА к нарушению предположения о нормальности» [68, с. 13].

Снизить меру жесткости требования нормальности в данном исследовании позволило применение многомерных критериев и в числе первых указан *критерий Пиллая*, которому отдавалось предпочтение как самому робастному и устойчивому критерию к нарушению математических допущений дисперсионного анализа [68, с. 120].

Из изложенного следует, что применение модели *MANOVA* в данном случае признано допустимым, а для корректности и исключения возможного влияния ненормального распределения переменной «уровень УСВВПД» полученные значимые результаты подтверждались с помощью непараметрических *критериев Уилкоксона и Манна-Уитни* (см. Рис. 1-2)

Третье допущение предполагает равенство дисперсий выборочных распределений, соответствующих каждому уровню фактора [2, с. 195]. В программе «*IBM SPSS Statistics 19*» применялся критерий Ливиня (*Levene test of homogeneity of variances*), который не выявил нарушений ($p=0,942$; $p=0,592$) гомогенности дисперсии (см. Рис. 11).

Четвертое предположение касается формы дисперсионно-ковариационных матриц, образованных межгрупповыми факторами и

зависимыми переменными [68, с. 87-89]. Ограничения накладываются в зависимости от использования одномерной или многомерной модели. Одномерная модель основана на допущении о сферичности ковариационно-дисперсионной матрицы и это допущение проверялось тестом Моучли (*Mauchly's Test of Sphericity*) (см. Рис. 11). Это допущение подразумевает, что дисперсии зависимой переменной на разных уровнях фактора «контрольный период» не отличаются и между повторными измерениями «уровня УСВВПД» существуют положительные корреляции. При выявленных в исследовании отклонениях от сферичности программа «IBM SPSS Statistics 19» вводила специальную поправку (*эпсилон-коррекцию, Epsilon Corrected*) числа степеней свободы при расчете *F*-отношения.

Многомерная модель при использовании межгрупповых факторов проверяет допущение об идентичности ковариационно-дисперсионных матриц, соответствующих разным уровням межгруппового фактора «год обучения». Для этой проверки программа «IBM SPSS Statistics 19» применяет *M*-тест Бокса (*Box's M-test*). (см. Рис. 11). В некотором смысле этот критерий является аналогом критерия Ливиня для многомерного случая.

Критерий Ливиня проверки равенства дисперсий. ^а				
	F	ст.св.1	ст.св.2	Знч.
УСВВПД_нач_лог	,770	9	104	,644
УСВВПД_кон_лог	,569	9	104	,820

Проверка нулевой гипотезы о том, что дисперсия ошибки зависимой переменной постоянна во всех группах.
 а. План: Свободный член + год_обучения + трудоустройство + год_обучения * трудоустройство
 В пределах объектов Design: контрольный_период

Критерий сферичности Моучли ^б							
Измерение: уровень УСВВПД							
Внутригрупповой эффект	W Моучли	Прибл. хи-квадрат	ст.св.	Знч.	Эпсилон ^а		
					Гринхауз-Гайссер	Юнха-Фельдта	Ограниченный снизу
контрольный_период	1,000	,000	0	.	1,000	1,000	1,000

Проверка нулевой гипотезы о том, что ковариационная матрица ошибок ортонормированного преобразования зависимых переменных пропорциональна единичной матрице.
 а. Может использоваться, чтобы корректировать степени свободы для усредненных критериев значимости. Скорректированные критерии отображены в таблице Проверка внутригрупповых эффектов.
 б. План: Свободный член + год_обучения + трудоустройство + год_обучения * трудоустройство
 В пределах объектов Design: контрольный_период

Критерий Бокса равенства ковариационных матриц ^а	
M Бокса	15,174
F	,542
ст.св.1	24

ст.св.2	1962,265
Знч.	,966

Проверка нулевой гипотезы о том, что наблюдаемые ковариационные матрицы независимых переменных равны для всех групп.
а. План: Свободный член + год_обучения + трудоустройство + год_обучения * трудоустройство
В пределах объектов Design: контрольный_период

Рис. 11. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Критерии Ливиня, Моучли, и Бокса

В нашем случае уровень значимости по критерию Моучли не вычислен и предположительно измерения «уровень УСВВПД» не являются нормально распределенными. Предпочтение в исследовании отдавалось многомерной модели, учитывая положительный результат *M*-теста Бокса ($p=0,700$), а результаты одномерной модели не отличались от результатов многомерной модели.

Таким образом, все ограничения и допущения для дисперсионного анализа были проверены или учтены.

Многомерные критерии							
Эффект		Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.св. ошибки	Знч.	η^2
контрольный_период	След Пиллая	,267	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
	Лямбда Уилкса	,733	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
	След Хотеллинга	,365	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
	Наибольший корень Роя	,365	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
контрольный_период * год_обучения	След Пиллая	,009	,244 ^a	4,000	104,000	,912	,009
	Лямбда Уилкса	,991	,244 ^a	4,000	104,000	,912	,009
	След Хотеллинга	,009	,244 ^a	4,000	104,000	,912	,009
	Наибольший корень Роя	,009	,244 ^a	4,000	104,000	,912	,009
контрольный_период * трудоустройство	След Пиллая	,053	5,835 ^a	1,000	104,000	,017	,053
	Лямбда Уилкса	,947	5,835 ^a	1,000	104,000	,017	,053
	След Хотеллинга	,056	5,835 ^a	1,000	104,000	,017	,053
	Наибольший корень Роя	,056	5,835 ^a	1,000	104,000	,017	,053
контрольный_период * год_обучения * трудоустройство	След Пиллая	,018	,476 ^a	4,000	104,000	,753	,018
	Лямбда Уилкса	,982	,476 ^a	4,000	104,000	,753	,018
	След Хотеллинга	,018	,476 ^a	4,000	104,000	,753	,018
	Наибольший корень Роя	,018	,476 ^a	4,000	104,000	,753	,018

Проверка внутригрупповых эффектов							
Измерение: уровень УСВВПД							
Источник		Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.	η^2
контрольный_период	Предполагая сферичность	17,459	1	17,459	37,911	,000	,267
	Гринхауз-Гайссер	17,459	1,000	17,459	37,911	,000	,267
	Юнха-Фельдта	17,459	1,000	17,459	37,911	,000	,267
	Ограниченный снизу	17,459	1,000	17,459	37,911	,000	,267
контрольный_период * год_обучения	Предполагая сферичность	,450	4	,113	,244	,912	,009
	Гринхауз-Гайссер	,450	4,000	,113	,244	,912	,009
	Юнха-Фельдта	,450	4,000	,113	,244	,912	,009
	Ограниченный снизу	,450	4,000	,113	,244	,912	,009
контрольный_период *	Предполагая сферичность	2,687	1	2,687	5,835	,017	,053

трудоустройство	Гринхауз-Гайссер	2,687	1,000	2,687	5,835	,017	,053
	Юнха-Фельдта	2,687	1,000	2,687	5,835	,017	,053
	Ограниченный снизу	2,687	1,000	2,687	5,835	,017	,053
контрольный_период *	Предполагая сферичность	,877	4	,219	,476	,753	,018
год_обучения *	Гринхауз-Гайссер	,877	4,000	,219	,476	,753	,018
трудоустройство	Юнха-Фельдта	,877	4,000	,219	,476	,753	,018
	Ограниченный снизу	,877	4,000	,219	,476	,753	,018

Проверка внутригрупповых контрастов							
Измерение: уровень УСВВПД							
Источник	контрольный_период	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.	η^2
контрольный_период	Линейный	17,459	1	17,459	37,911	,000	,267
контрольный_период *	Линейный	,450	4	,113	,244	,912	,009
контрольный_период *	Линейный	2,687	1	2,687	5,835	,017	,053
трудоустройство	Линейный	,877	4	,219	,476	,753	,018
контрольный_период *	Линейный	,877	4	,219	,476	,753	,018
год_обучения *	Линейный	,877	4	,219	,476	,753	,018
трудоустройство	Линейный	,877	4	,219	,476	,753	,018

Оценка эффектов межгрупповых факторов							
Измерение: уровень УСВВПД							
Преобразуемая переменная: Среднее							
Источник	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.	η^2	
Год обучения	2,602	4	,650	,399	,809	,015	
трудоустройство	6,829	1	6,829	4,187	,043	,039	
Год обучения * трудоустройство	3,487	4	,872	,535	,711	,020	

Рис. 12. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Многомерные критерии, проверка внутригрупповых эффектов и контрастов, оценка эффектов межгрупповых факторов

На Рис. 12 представлен фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19» с основными таблицами вывода дисперсионного анализа с повторными измерениями «уровень УСВВПД» по многомерным критериям, по проверке внутригрупповых эффектов и контрастов (одномерные критерии), по оценке эффектов межгрупповых факторов. Важно отметить полное совпадение статистических показателей по многомерным и одномерным критериям, что характеризует надежность и устойчивость установленных результатов дисперсионного анализа с повторными измерениями.

Согласно этим таблицам на Рис. 12 **зафиксировано три статистически значимых события на уровне значимости $p < 0,050$** , выбранном в качестве граничного для данного исследования:

1. Уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности (*УСВВПД*) обучающихся зависит на высоком статистическом уровне значимости $p < 0,001$ от фактора «контрольный период», т.е. **уровень УСВВПД достоверно различен на начальном и конечном этапе «контрольного периода» обучения**. Эта зависимость характеризует эффективность «учебного воздействия» на всю совокупность испытуемых, в том числе на трудоустроенных впоследствии выпускников и нетрудоустроенных.

2. **Уровень УСВВПД обучающихся влияет на достаточном статистическом уровне значимости $p = 0,017$ на взаимодействие факторов «контрольный период» и «трудоустройство», т.е. сдвиг уровня УСВВПД за контрольный период обучения различен для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза**. Эта зависимость характеризует эффективность экспериментальной педагогической модели, при которой показатели трудоустройства испытуемых находились в прямой зависимости от степени усвоения учебного материала, а именно от величины приращения своих знаний и умений от начального уровня контрольного периода обучения.

3. Фактор «трудоустройство» влияет на «низшем» статистическом уровне значимости $p = 0,043$ на уровень УСВВПД обучающихся, т.е. **средний уровень УСВВПД различен у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза**. Эта зависимость отражает тот факт, что латентная переменная «уровень УСВВПД» измеряет те умения и способности, которые связаны с трудоустройством выпускников вуза.

Более подробно результаты дисперсионного анализа изложены в последующих разделах данной главы.

4.2.4.3 Влияние фактора «контрольный период» обучения на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Средние *уровня УСВВПД* увеличиваются (см. Рис. 13). за контрольный период обучения с -1,580 до -0,887 логита на 0,693 логита и это увеличение выявлено на высоко достоверном уровне значимости ($F=37,911$, $p<0,001$), эффект $\eta^2=0,267$ – вклад фактора «контрольный период» в разброс значений зависимой переменной «уровень УСВВПД» оценивается величиной 26,7%. Увеличение *уровня УСВВПД* можно интерпретировать с помощью *характеристических кривых ТСС* и *ИСС* (см. Рис. 6 и 7). Например, значениям -1,663 и -0,875 логит на оси абсцисс *характеристической кривой ТСС* соответствовали бальные оценки величиной 1,6 и 2,9 балла на оси ординат, т.е. за контрольный период обучения средний *уровень УСВВПД* прирастал на 1,3 балла. Следовательно, к концу экспериментального периода обучения студенты выполняли более качественные задачи, переходя от решения задач репродуктивно-преобразующего уровня к задачам поисково-преобразующего уровня. Фактическое увеличение среднего *уровня УСВВПД* с использованием бальных оценок представлено на Рис. 14, согласно которой, например, количество выполненных 1- бальных задач на конечном этапе контрольного периода обучения сократилось с 35 до 29 – в 1,2 раза при увеличении с 6 до 20 количества 4-бальных задач – в 3,3 раза.

Оценки маргинальных средних для фактора «контрольный период»				
Измерение: уровень УСВВПД				
контрольный_период	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
			Нижняя граница	Верхняя граница
1-начальный этап	-1,580	,096	-1,770	-1,390
2-конечный этап	-,887	,140	-1,165	-,610

Парные сравнения						
Измерение: уровень УСВВПД						
(I) контрольный_период	(J) контрольный_период	(I-J)-я разность средних	Стд. Ошибка	Знч. ^а	95% доверительный интервал для разности ^а	
					Нижняя граница	Верхняя граница
1-начальный этап	2-конечный этап	-,693	,113	,000	-,916	-,470
2-конечный этап	1-начальный этап	,693	,113	,000	,470	,916

На основе оцененных маргинальных средних

*. Разность средних значима на уровне ,05.

а. Корректировка для множественных сравнений: наименьшая значимая разность (эквивалент отсутствия корректировок).

Многомерные критерии						
	Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.св. ошибки	Знч.	η^2
След Пилля	,267	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
Лямбда Уилкса	,733	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
След Хотеллинга	,365	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267
Наибольший корень Роя	,365	37,911 ^a	1,000	104,000	,000	,267

Каждое из F значений предназначено для тестирования многомерного эффекта контрольный_период. Эти критерии основаны на линейно независимых парных сравнениях между оцененными маргинальными средними.

а. Точная статистика



Рис. 13. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Оцененные маргинальные средние и график профиля средних «уровень УСВВПД» в контрольный период обучения

На Рис. 15 представлены выводы дисперсионного анализа с повторными измерениями «уровень УСВВПД» в контрольный период при фиксированной градации фактора «год обучения». Выявлено достоверное влияние фактора «контрольный период» на «уровень УСВВПД» в диапазоне показателей $F = 8,958 \div 24,241$, $p = 0,001 \div 0,007$, а анализ средних (см. Рис. 9) показал положительный сдвиг уровня УСВВПД за контрольный период в каждом 2005-2009 году. Таким образом подтвердилось достоверное повышение уровня УСВВПД за контрольный период не только в целом за 5 лет, но и в каждом 2005-2009 году обучения, т.е. процесс «учебного воздействия» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов носил устойчивый, постоянный и равномерный характер.

Уровень УСВВПД_бал					
Шкала баллов		УСВВПД_нач_бал		УСВВПД_кон_бал	
		Частота	Процент	Частота	Процент
Валидные	0	14	12,3	5	4,4
	1	35	30,7	29	25,4
	2	41	36,0	16	14,0
	3	18	15,8	12	10,5
	4	6	5,3	20	17,5
	5	0	0	13	11,4
	6	0	0	9	7,9
	7	0	0	6	5,3
	8	0	0	4	3,5
Итого		114	100,0	114	100,0

Рис. 14.. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Частоты балльных оценок на уровне «УСВВПД_нач_бал» начального этапа и уровне «УСВВПД_кон_бал» конечного этапа контрольного периода обучения

Проверка внутригрупповых контрастов						
Измерение: уровень УСВВПД при фиксированном факторе «год обучения» = 2005 - 2009						
Источник	Контрольный период	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
Контрольный период_ 2005	Линейный	5,121	1	5,121	15,528	,001
Контрольный период_ 2006		5,967	1	5,967	9,255	,006
Контрольный период_ 2007		7,456	1	7,456	24,241	,000
Контрольный период_ 2008		6,027	1	6,027	11,617	,003
Контрольный период_ 2009		5,617	1	5,617	8,958	,007

Рис. 15. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Проверка внутригрупповых контрастов при фиксированных уровнях межгруппового фактора «год обучения»

Ранее с помощью критерия Уилкоксона (см. Рис. 1) был сделан вывод о достоверном на уровне значимости $p < 0,001$ увеличении уровня УСВВПД после «обучающего воздействия» за контрольный период.

Таким образом двумя критериями с использованием порядковой и интервальной шкалы достоверно на высшем уровне значимости $p < 0,001$ подтвердилось увеличение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов за контрольный период обучения.

Следовательно, нулевую гипотезу H_{01} отвергаем и принимаем альтернативную гипотезу H_{A1} , согласно которой уровень УСВВПД

обучающихся различен в начале и в конце контрольного периода обучения и вариации *уровня УСВВПД* обусловлены влиянием фактора «контрольный период».

Вывод по влиянию фактора «контрольный период»: достоверно подтверждено *увеличение* уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности у всей совокупности обучающихся, в том числе у нетрудоустроенных и трудоустроенных выпускников, что в целом свидетельствует об эффективности учебного процесса формирования у студентов ведущих видов профессиональной деятельности за контрольный период обучения, в конце которого проявлялась их способность решать более сложные задачи поисково-преобразующего или творчески-преобразующего уровня.

4.2.4.4 Влияние фактора «трудоустройство» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов

Оценки маргинальных средних для фактора «трудоустройство»				
Измерение: уровень УСВВПД				
трудоустройство	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
			Нижняя граница	Верхняя граница
Да	-1,017	,095	-1,205	-,829
Нет	-1,450	,189	-1,826	-1,075

Парные сравнения						
Измерение: уровень УСВВПД						
(I) трудоустройство	(J) трудоустройство	(I-J)-я разность средних	Стд. Ошибка	Знч. ^а	95% доверительный интервал для разности ^а	
					Нижняя граница	Верхняя граница
Да	Нет	,433	,212	,043	,013	,854
Нет	Да	-,433	,212	,043	-,854	-,013

На основе оцененных маргинальных средних
 *. Разность средних значима на уровне ,05.
 а. Корректировка для множественных сравнений: наименьшая значимая разность (эквивалент отсутствия корректировок).

Одномерные критерии						
Измерение: уровень УСВВПД						
	Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.	η^2
Контраст	3,414	1	3,414	4,187	,043	,039
Ошибка	84,802	104	,815			

Значение F используется при проверке эффекта трудоустройство. Критерий основан на линейно независимых парных сравнениях среди оцененных маргинальных средних.



Рис. 16. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Парные сравнения и одномерные критерии, график профиля и оценка средних уровня УСВВПД для фактора «трудоустройство»

Выявлено (см. Рис. 12 и 16) достоверное различие уровней УСВВПД у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза в процессе их обучения: $F=4,187$, $p=0,043$, $\eta^2=0,039$. Согласно графику профиля средних, оценке средних и парным сравнениям у трудоустроенных выпускников уровень УСВВПД равен $-1,017$ логит, а у нетрудоустроенных выпускников равен $-1,450$ логит, а разница равна $-0,433$ логит. Интерпретация данной зависимости с помощью бальных оценок возможна с использованием характеристической кривой ТСС: у трудоустроенных выпускников средний уровень УСВВПД оценивался 2,6 балла, а у нетрудоустроенных – 1,9 балла, т.е. трудоустроенные выпускники при обучении в вузе проявляли способность к выполнению более сложных задач, приближающихся к поисково-преобразующему уровню, оцениваемому на 3 балла.

Поэтому нулевую гипотезу H_{02} отвергаем и принимаем альтернативную гипотезу H_{A2} о неслучайном характере зависимости фактора «трудоустройства» от уровня УСВВПД и при этом у трудоустроенных выпускников выше этот уровень, который определялся как среднее значение для исходного уровня и достигнутого за счет учебного воздействия конечного уровня. и конечного уровня. Достоверная связь трудоустройства выпускников с их уровнем УСВВПД подтверждает правильность выбора этой

латентной переменной для влияния на показатели трудоустройства посредством «учебного воздействия».

При бальной интерпретации у трудоустроенных выпускников уровень УСВВПД оценивался на 2,6 балла – как поисково-преобразующий уровень, у нетрудоустроенных – 1,9 балла – как готовность к решению задач репродуктивно-преобразующего уровня.

При оценке простого эффекта межгруппового фактора «трудоустройство» при фиксированных градиентах межгруппового фактора «год обучения» были установлены (см. Рис. 17) недостоверные зависимости уровня УСВВПД в диапазоне значимости от $p = 0,051$ (2005 год) до $p = 0,889$ (2008 год), что в частности свидетельствовало о не меньшем уровне УСВВПД (с разными статистическими уровнями значимости) трудоустроенных выпускников разных лет и было обусловлено также и различным исходным уровнем УСВВПД обучающихся.

Однако в целом для всей выборки $N = 114$ был выявлен основной эффект фактора «трудоустройство» на уровне значимости $p = 0,043$. При этом отмечается низкое значение $\eta^2 = 0,039$ – сила влияния фактора «трудоустройство» величиной 3,9% или доля дисперсии этого фактора в общей дисперсии. Особенно этот низкий процент выделяется в сравнении с долей фактора «контрольный период» - 26,7%. Эффект фактора «трудоустройство» оказался в существенной зависимости от даже нескольких единичных событий, связанных с неоднозначными данными о трудоустройстве выпускников.

Оценка простых эффектов межгруппового фактора «трудоустройство» при фиксированных градиентах уровня «год обучения»					
Измерение: уровень УСВВПД					
Преобразуемая переменная: Среднее					
Источник	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
трудоустройство_2005	6,110	1	6,110	4,322	,051
трудоустройство_2006	2,127	1	2,127	1,426	,246
трудоустройств_2007	,417	1	,417	,203	,657
трудоустройство_2008	,029	1	,029	,020	,889
трудоустройство_2009	2,806	1	2,806	1,614	,217

Рис. 17.. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Да с повторными измерениями переменной «уровень УСВВПД» в контрольный

период с оценкой эффектов фактора «трудоустройство» для фиксированных градаций фактора «год обучения»

Вывод по влиянию фактора «трудоустройство»: установлено статистически значимое влияние уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности на трудоустройство выпускников, а именно у трудоустроенных выпускников **выше уровень УСВВПД**. Причем, трудоустройство выпускников вузов в равной степени зависит от *уровня УСВВПД* как на начальном, так и на конечном этапе контрольного периода обучения, а применение латентной переменной «уровень УСВВПД» подтверждает измерение того качества обучающихся, которое непосредственно и достоверно влияет на их последующее трудоустройство.

4.2.4.5 Влияние фактора «год обучения» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов

Оцененные маргинальные средние для фактора «год обучения»				
Измерение: уровень УСВВПД				
Год обучения	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
			Нижняя граница	Верхняя граница
2005	-1,481	,230	-1,937	-1,026
2006	-1,209	,230	-1,665	-,754
2007	-1,120	,250	-1,615	-,625
2008	-1,239	,227	-1,689	-,789
2009	-1,119	,247	-1,609	-,628

Парные сравнения для фактора «год обучения»						
Измерение: уровень УСВВПД						
(I) год обучения	(J) год обучения	(I-J)-я разность средних	Стд. Ошибка	Знч. ^a	95% доверительный интервал для разности ^a	
					Нижняя граница	Верхняя граница
2005	2006	-,272	,325	,404	-,917	,372
	2007	-,362	,339	,289	-1,034	,311
	2008	-,242	,323	,455	-,882	,398
	2009	-,363	,338	,285	-1,032	,307
2006	2005	,272	,325	,404	-,372	,917
	2007	-,089	,339	,793	-,762	,583
	2008	,030	,323	,925	-,610	,671
	2009	-,090	,338	,790	-,760	,579
2007	2005	,362	,339	,289	-,311	1,034
	2006	,089	,339	,793	-,583	,762
	2008	,120	,337	,723	-,549	,789
	2009	-,001	,351	,998	-,698	,696
2008	2005	,242	,323	,455	-,398	,882
	2006	-,030	,323	,925	-,671	,610
	2007	-,120	,337	,723	-,789	,549
	2009	-,121	,336	,720	-,786	,545
2009	2005	,363	,338	,285	-,307	1,032

2006	,090	,338	,790	-,579	,760
2007	,001	,351	,998	-,696	,698
2008	,121	,336	,720	-,545	,786

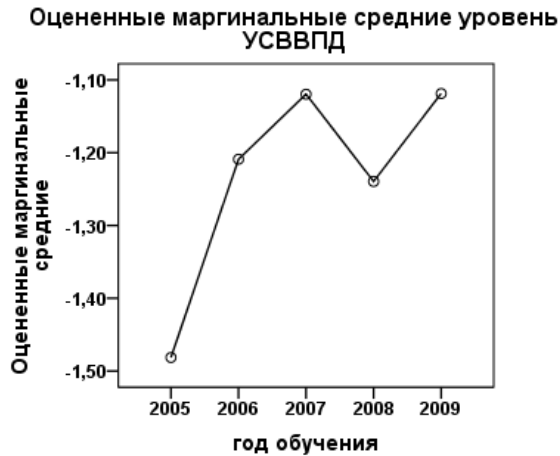


Рис. 18. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». График профиля и оценка средних уровня УСВВПД; парные сравнения для фактора «год обучения»

Выявлено отсутствие значимого влияния фактора «год обучения» (см. Рис. 12 и 18) на уровень УСВВПД: $F=0,399$, $p=0,809$, $\eta^2 = 0,015$. Согласно графику профиля и оценке маргинальных средних ежегодно уровень УСВВПД изменяется в диапазоне от минимального значения $-1,481$ логит в 2005 году до максимального значения $-1,119$ логит в 2009 году, что свидетельствует о равномерном уровне УСВВПД среди студентов 2005-2009 годов. Об этом же свидетельствуют парные сравнения оцененных маргинальных средних для фактора «год обучения», когда разность средних находится на уровне значимости в пределах $p=0,285 \div 0,998$, что больше принятого для данного исследования уровня $p \leq 0,050$.

При интерпретации с помощью бальных оценок для фактора «год обучения» уровень УСВВПД находился в диапазоне от 1,9 балла (2005 год) до 2,6 балла (2009 год).

Следовательно, альтернативную гипотезу H_{A3} отвергаем и принимаем нулевую гипотезу H_{03} , согласно которой уровень УСВВПД не зависит от года обучения или что, то же самое в нашей модели, не зависит от группы

студентов, т.е. вариации *уровня УСВВПД* для фактора «год обучения» случайны.

Вывод по влиянию фактора «год обучения» среднегодовой уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов разных лет обучения примерно одинаков.

4.2.4.6 Влияние взаимодействия факторов «контрольный период» и «трудоустройство» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности.

Выявлен достоверный эффект влияния взаимодействия факторов «контрольный период» и «трудоустройство» на *уровень УСВВПД* (см. Рис. 12 и 19): $F=5,835$, $p=0,017$, $\eta^2 =0,053$. Согласно графику профиля и оценке маргинальных средних *уровень УСВВПД* у трудоустроенных выпускников увеличивался от -1,499 до -0,534 логит за контрольный период обучения, а у нетрудоустроенных выпускников – от -1,661 до -1,240 логит, т.е. приращение у трудоустроенных – 0,965 логит, а у нетрудоустроенных – 0,421 логит и это более чем двукратное положительное приращение на графике профиля средних отражался большим углом наклона линии «да» - трудоустроенных выпускников, а отсутствие параллельности линий на графике обычно свидетельствует о статистически значимой зависимости между переменными, которые отражают отмеченные линии.

Оценки маргинальных средних взаимодействия факторов трудоустройство * контрольный период					
Измерение: уровень УСВВПД					
трудоустройство	Контрольный период	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
				Нижняя граница	Верхняя граница
Да	1-начальный этап	-1,499	,086	-1,670	-1,329
	2-конечный этап	-,534	,125	-,783	-,286
Нет	1-начальный этап	-1,661	,172	-2,001	-1,321
	2-конечный этап	-1,240	,250	-1,736	-,744

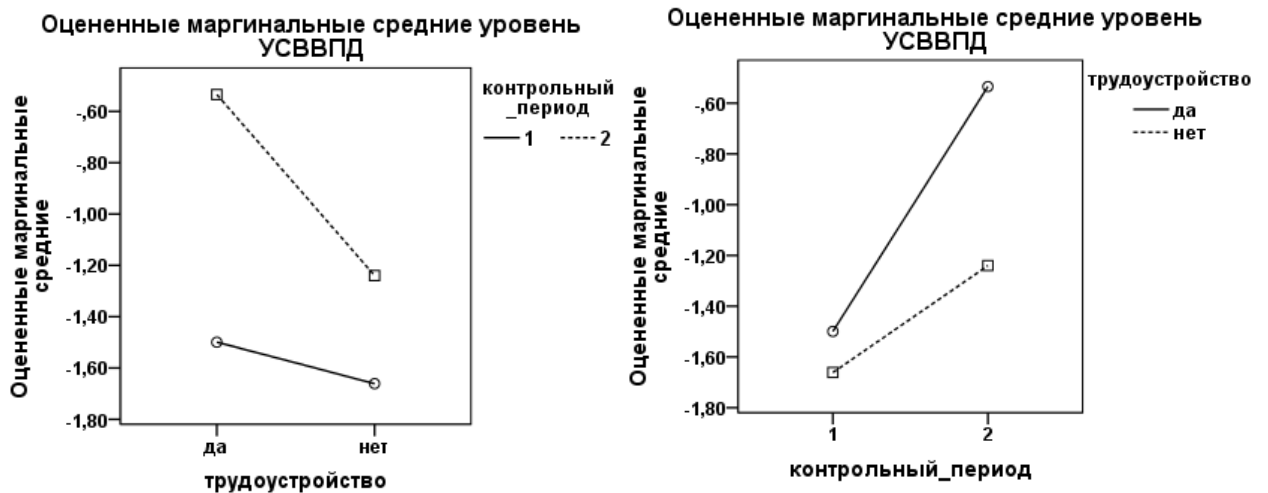


Рис. 19. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Оцененные маргинальные средние и график профиля средних «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «трудоустройство» и «контрольный период»

Следует отметить, что у трудоустроенных выпускников согласно графику профиля (см. Рис. 19) уже на начальном этапе контрольного периода их обучения студентами в вузе был выше средний уровень УСВВПД, но не только этот исходный изначально высокий (хотя и статистически недостоверный) уровень повлиял на их трудоустройство, так как к конечному этапу контрольного обучения за счет учебного воздействия произошло положительное приращение уровня УСВВПД у трудоустроенных впоследствии обучающихся и это приращение оказалось достоверно (на уровне значимости $p=0,017$) выше, чем положительное приращение нетрудоустроенных впоследствии обучающихся. Другими словами, у всех обучающихся повышался уровень УСВВПД, но больший шанс трудоустроится после окончания вуза имели те, кто больше прирастил к своему начальному уровню величину УСВВПД за контрольный период обучения, кто больше «откликнулся» на «учебное воздействие». Установление этой зависимости свидетельствует об эффективности экспериментальной педагогической модели, при которой показатели трудоустроенных выпускников находились в прямой зависимости от сравнительно большего приращения уровня УСВВПД.

В случае параллельности линий графика профилей среднего уровня УСВВПД, т.е. при его одинаковом приращении у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников пришлось бы зафиксировать незначимое влияние уровня на взаимодействие этих факторов «контрольный период» и «трудоустройства», а также принять нулевую гипотезу H_{04} . Тогда можно было бы тоже утверждать об эффективности учебного процесса с повышением некоего «другого» латентного «уровня профессиональности» обучающихся, но этот «уровень» уже не оказывал бы влияния на их последующее трудоустройство.

Такие подробности при пояснении установленной достоверной зависимости необходимы по двум причинам: во-первых, эта зависимость стояла в первом ряду доказательства эффективности эксперимента, а во-вторых, данная зависимость не настолько явная и очевидная и установить её стало возможным в частности с помощью дисперсионного анализа с повторными измерениями, которые учитывают исходные способности и навыки обучающихся, что особенно ценно при проведении педагогических исследований, включающих процессы «учебного воздействия».

Уточняющий одномерный двухфакторный дисперсионный анализ с зависимой переменной «уровень УСВВПД_нач_лог» и факторами «трудоустройство» и «год обучения» выявил недостоверное положительное приращение уровня УСВВПД_нач_лог на начальном этапе контрольного периода у трудоустроенных выпускников: $F=1,386$, $p=0,303$, $\eta^2=0,254$. Причем в отдельные (2006-2007) годы (см. Рис. 20) у трудоустроенных выпускников исходный уровень был даже ниже. Такой же анализ для зависимой переменной на конечном этапе контрольного периода «уровень УСВВПД_кон_лог» выявил достоверную зависимость для взаимодействия данных факторов: $F=6,357$, $p=0,013$, $\eta^2=0,058$, а на графике профиля средних (см. Рис. 20) отображено это достоверное увеличение приращения уровня в среднем для всех лет обучения.

Другой уточняющий анализ был выполнен по основной схеме при фиксированных градациях «год обучения», фрагмент отчета которого приведен на Рис. 21.

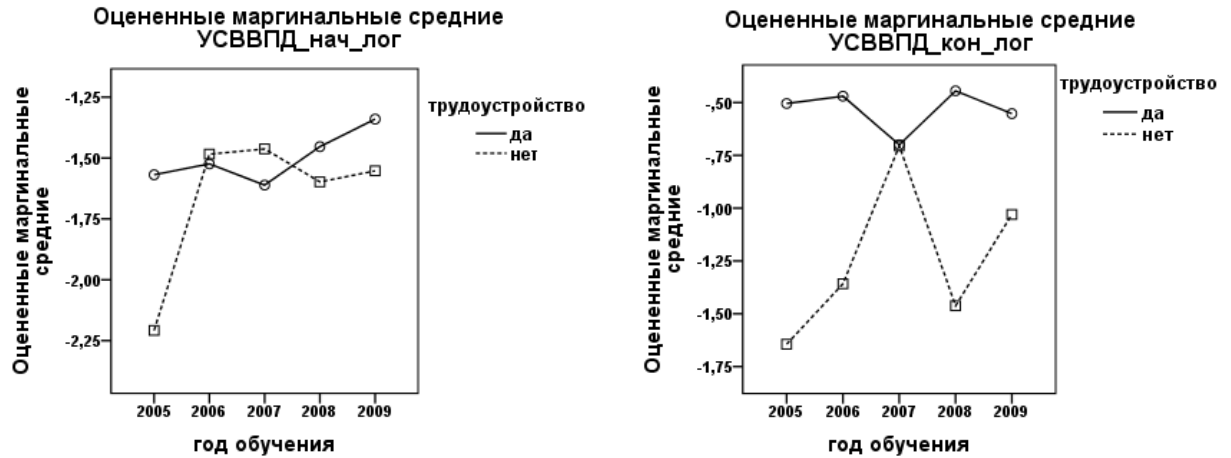


Рис. 20. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». графики профиля средних «уровень УСВВПД_нач_лог» и «уровень УСВВПД_кон_лог» при взаимодействии факторов «трудоустройство» и «контрольный период». Уточнение для среднего «уровень УСВВПД_кон_лог» (правый график) в 2007 году: у трудоустроенных выпускников (линия «да») уровень выше на 0,005 логит

Этот анализ показал, что в каждом отдельно взятом году обучения (точнее: для каждой группы студентов разных лет поступления в вуз) уровень УСВВПД не зависел от взаимодействия факторов «контрольный период» и «трудоустройство», о чем свидетельствовали уровни значимости менее принятого уровня $p \leq 0,05$. Однако, каждый год фиксировалось более высокое, хотя и недостоверное, положительное приращение уровня УСВВПД у трудоустроенных выпускников, что для обобщенных данных всех лет исследования выразилось в статистически значимую зависимость.

При анализе данной зависимости по отдельным годам следует также отметить, что ожидаемое повышение значимости рассматриваемой зависимости к концу эксперимента не установлено (см. Рис. 21) и этот факт противоречит, казалось бы, очевидному усилению этой зависимости с предполагаемым ростом методических и педагогических навыков

преподавателей в рамках ежегодной корректировки и совершенствования педагогической модели эксперимента. Но также становилось очевидной необходимость «привязки» анализируемой зависимости к другим объективным факторам, например, к конкретным годам проведения эксперимента (особенно к периоду 2008-2009 годов) или к важному влиянию индивидуальности обучающихся.

Проверка внутригрупповых контрастов при фиксированных градациях фактора «год обучения»						
Измерение: уровень УСВВПД						
Источник	контрольный_период	Сумма квадратов типа III	ст.св.	Средний квадрат	F	Знч.
контрольный_период * трудоустройство_2005	Линейный	,483	1	,483	1,465	,240
контрольный_период * трудоустройство_2006	Линейный	2,127	1	2,127	1,426	,246
контрольный_период * трудоустройство_2007	Линейный	,255	1	,255	,829	,373
контрольный_период * трудоустройство_2008	Линейный	,003	1	,003	,005	,945
контрольный_период * трудоустройство_2009	Линейный	,078	1	,078	,125	,727

Рис. 21. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Проверка контрастов уровня УСВВПД для фиксированных градациях фактора «год обучения» при взаимодействии факторов «трудоустройство» и «контрольный период»

Интерпретация рассматриваемой зависимости с помощью бальных оценок: у трудоустроенных выпускников уровень УСВВПД прирастает за контрольный период их обучения в вузе на 1,7 балла с 1,8 до 3,50 балла, а у нетрудоустроенных – только на 0,8 балла с 1,5 до 2,3 балла, что свидетельствует о способности первых к окончанию вуза в среднем решать задачи творчески-преобразующего уровня, который характеризует способность разрабатывать концепции своей деятельности с привлечением к ней молодых людей и организации в целом на основе многоуровневой оценки ситуации в организации и внешней среде и эти способности обучающихся помогали их трудоустройству после окончания вуза.

Многомерные критерии ^b - для бальных оценок УСВВПД							
Эффект	Значения	F	Ст. св. гипотезы	Ст.св. ошибки	Знч.	η^2	
контрольный_период *	След Пилляя	,049	5,305 ^a	1,000	104,000	,023	,049

трудоустройство	Лямбда Уилкса	,951	5,305 ^a	1,000	104,000	,023	,049
	След Хотеллинга	,051	5,305 ^a	1,000	104,000	,023	,049
	Наибольший корень Роя	,051	5,305 ^a	1,000	104,000	,023	,049
a. Точная статистика b. План: Свободный член + год_обучения + трудоустройство + год_обучения * трудоустройство В пределах объектов Design: контрольный_период							

Рис. 22. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Фрагмент многомерных критериев бальных оценок «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «трудоустройство» и «контрольный период»

Следовательно, влияние фактора «контрольный период» на *уровень УСВВПД* зависит от фактора «трудоустройство» и поэтому нулевую гипотезу H_{04} отвергаем и принимаем альтернативную гипотезу H_{A4} о том, что влияние фактора ««контрольный период» на *уровень УСВВПД* различно для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников или иначе: факт трудоустройства выпускников зависит от сдвига *уровня УСВВПД* от начального до конечного этапа «контрольного периода» обучения, т.е. приращение *уровня УСВВПД* за контрольный период обучения положительно и выше у трудоустроенных выпускников и это оказывает влияние на их трудоустройство.

Вывод по влиянию взаимодействия факторов «контрольный период» и «год обучения»: достоверно установлено на статистическом уровне значимости $p < 0,05$ влияние уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности на взаимодействие факторов «контрольный период» и «трудоустройство». При этом положительное *приращение уровня* сформированности ведущих видов профессиональной деятельности за контрольный период обучения у *трудоустроенных выпускников выше*, чем у нетрудоустроенных, что свидетельствует об эффективности экспериментальной педагогической модели, при которой показатели трудоустройства испытуемых находились в прямой зависимости от степени усвоения учебного материала, а именно от величины приращения своих знаний и умений от начального уровня контрольного периода обучения.

4.2.4.7. Влияние взаимодействия факторов «контрольный период» и «год обучения» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Год обучения * контрольный период					
Измерение: уровень УСВВПД					
Год обучения	Контрольный период	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
				Нижняя граница	Верхняя граница
2005	1-начальный этап	-1,888	,208	-2,301	-1,476
	2-конечный этап	-1,074	,303	-1,676	-,473
2006	1-начальный этап	-1,504	,208	-1,917	-1,091
	2-конечный этап	-,914	,303	-1,516	-,312
2007	1-начальный этап	-1,537	,226	-1,985	-1,089
	2-конечный этап	-,702	,330	-1,356	-,049
2008	1-начальный этап	-1,526	,206	-1,933	-1,118
	2-конечный этап	-,953	,300	-1,548	-,359
2009	1-начальный этап	-1,446	,224	-1,890	-1,002
	2-конечный этап	-,791	,327	-1,439	-,144

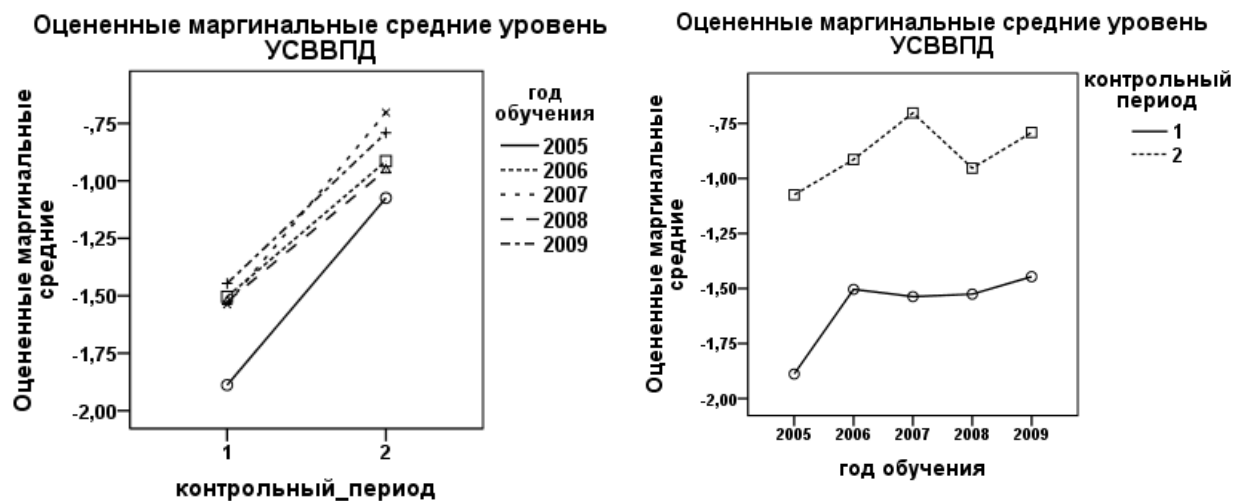


Рис. 23. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Оцененные маргинальные средние и график профиля средних «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «год обучения» и «контрольный период»

Согласно многомерным критериям (см. Рис. 12) уровень УСВВПД не зависит ($F=0,244$, $p=0,912$, $\eta^2 = 0,009$) от взаимодействия факторов «год обучения» и «контрольный период». При этом оцененные средние и график профиля средних уровня УСВВПД (см. Рис. 23) указывают на увеличение уровня УСВВПД в контрольном периоде в каждом году обучения. Статистическая незначимость рассматриваемой зависимости подтверждается равномерностью ежегодного приращения в узком диапазоне: от

минимального приращения 0,668 логит в 2009 году до максимального приращения 0,898 логит в 2006 году, а графически – почти параллельным расположением (на левом графике Рис. 23) отрезков линий на графиках профиля средних *уровня УСВВПД* или для правого графика – отсутствием пересечений линий начального (линии «1») с контрольным (линии «2») и также равноудаленным расположением линий «1» и «2».

Характер установленной данной зависимости проявлялся в отсутствии за контрольный период обучения значимых различий в приращении *уровня УСВВПД* обучающихся в разные годы, что свидетельствует о равномерном экспериментальном «учебном воздействии» на *уровень УСВВПД* обучающихся разных лет в течение контрольного периода обучения.

Интерпретация этой зависимости для балльных оценок: приращение *уровня УСВВПД* за контрольный период обучения колеблется в диапазоне от 1 до 1,5 балла для студентов разных лет и составляет в среднем 1,26 балла – это приращение статистически значимо не отличается для разных лет, т.е. за контрольный период обучения студент каждого года обучения приобретает одинаковую способность решать задачу как минимум следующего уровня сложности.

Следовательно, альтернативную гипотезу H_{A5} отвергаем и принимаем нулевую гипотезу H_{05} , согласно которой фактор «год обучения» не влияет на сдвиг (или вектор) *уровня УСВВПД* в течение «контрольного периода».

Вывод по взаимодействию факторов «контрольный период» и «год обучения»: приращение *уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности* за контрольный период обучения в нашем эксперименте одинаково у студентов разных лет обучения.

4.2.4.8 Влияние взаимодействия факторов «трудоустройство» и «год обучения» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Оценки маргинальных средних для взаимодействия факторов год обучения * трудоустройство					
Измерение: уровень УСВВПД					
год обучения	трудоустройство	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
				Нижняя граница	Верхняя граница
2005	Да	-1,037	,219	-1,471	-,602
	Нет	-1,926	,404	-2,727	-,125
2006	Да	-,997	,219	-1,431	-,563
	Нет	-1,421	,404	-2,222	-,620
2007	Да	-1,156	,213	-1,578	-,733
	Нет	-1,084	,451	-1,979	-,188
2008	Да	-,949	,207	-1,360	-,538
	Нет	-1,530	,404	-2,331	-,729
2009	Да	-,946	,202	-1,347	-,546
	Нет	-1,291	,451	-2,187	-,396

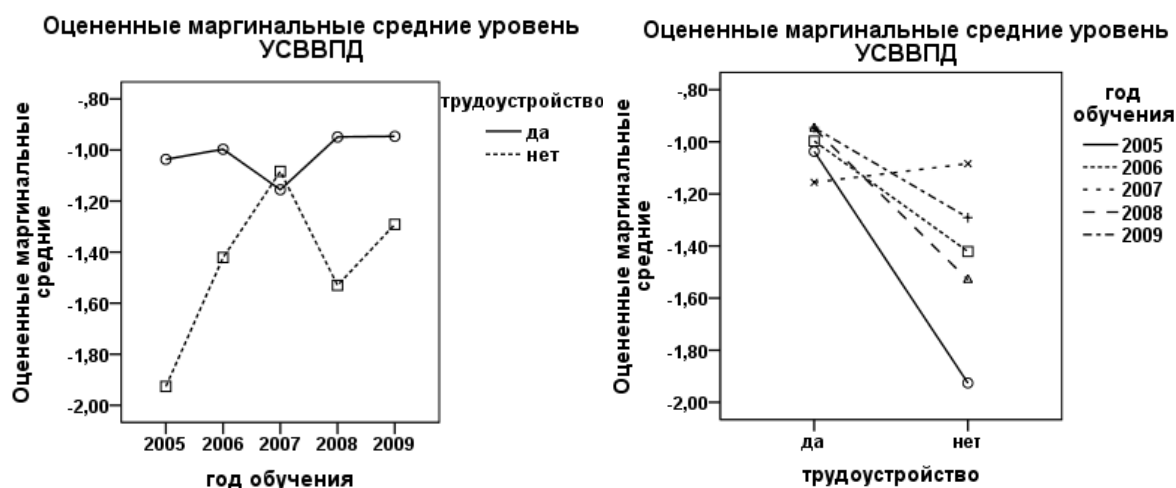


Рис. 24. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Оцененные маргинальные средние и график профиля средних «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «год обучения» и «трудоустройство»

Выявлено отсутствие достоверного влияния взаимодействия факторов «трудоустройство» и «год обучения» (см. Рис. 12 и 24) на уровень УСВВПД студентов ($F=0,535$, $p=0,711$, $\eta^2 = 0,020$). По графикам профиля и оценке маргинальных средних установлено, что в каждом году обучения у трудоустроенных выпускников большее среднее значение уровня УСВВПД

по сравнению с нетрудоустроенными, за исключением 2007 года, когда первое среднее -1,156 логит незначительно меньше второго – -1,084 логит (см. Рис. 24).

Интерпретация этой статистически незначимой зависимости бальными оценками заключается в статистически незначимом различии средних значений уровня УСВВПД трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников разных лет, когда эти различия лежат в достаточно узком диапазоне от -0,11 балла в 2007 году до +1,36 балла в 2005 году.

Поэтому альтернативную гипотезу H_{A6} отвергаем и принимаем нулевую гипотезу H_{06} , согласно которой влияние фактора «трудоустройство» на уровень УСВВПД одинаково для каждого года обучения, и наоборот; т.е. вариации уровня УСВВПД выпускников разных лет в зависимости от их трудоустройства носит случайных характер.

Вывод по взаимодействию факторов «год обучения» и «трудоустройство»: уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности одинаковый у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза разных лет.

4.2.4.9 Влияние взаимодействия факторов «контрольный период», «трудоустройство» и «год обучения» на уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности

Оцененные маргинальные средние для взаимодействия факторов год обучения * трудоустройство * контрольный период						
Измерение: уровень УСВВПД						
год обучения	трудоустройство	контрольный_период	Среднее	Стд. Ошибка	95% доверительный интервал	
					Нижняя граница	Верхняя граница
2005	Да	1-начальный этап	-1,569	,198	-1,962	-1,175
		2-конечный этап	-,505	,289	-1,078	,069
	Нет	1-начальный этап	-2,208	,366	-2,933	-1,483
		2-конечный этап	-1,644	,533	-2,702	-,586
2006	Да	1-начальный этап	-1,524	,198	-1,918	-1,131
		2-конечный этап	-,470	,289	-1,044	,104
	Нет	1-начальный этап	-1,484	,366	-2,209	-,759
		2-конечный этап	-1,358	,533	-2,416	-,300
2007	Да	1-начальный этап	-1,611	,193	-1,993	-1,229
		2-конечный этап	-,700	,281	-1,257	-,143
	Нет	1-начальный этап	-1,462	,409	-2,273	-,652
		2-конечный этап	-,705	,596	-1,888	,478
2008	Да	1-начальный этап	-1,453	,188	-1,825	-1,081

2009	Нет	2-конечный этап	-,445	,274	-,987	,098
		1-начальный этап	-1,598	,366	-2,323	-,873
	Да	2-конечный этап	-1,462	,533	-2,520	-,404
		1-начальный этап	-1,340	,183	-1,703	-,977
	Нет	1-начальный этап	-1,552	,409	-2,363	-,742
		2-конечный этап	-1,030	,596	-2,213	,153



Рис. 25. Фрагмент отчёта программы «IBM SPSS Statistics 19». Оценки маргинальных средних «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «год обучения», «трудоустройство» и «контрольный период». График профиля средних «уровень УСВВПД» при взаимодействии факторов «трудоустройство» и «контрольный период» и фиксированном уровне фактора «год обучения» = 2005 г.

Выявлено отсутствие достоверного влияния взаимодействия факторов «трудоустройство», «год обучения» и «контрольный период» (см. Рис. 12 и 25) на уровень УСВВПД обучающихся: $F=0,476$, $p=0,753$, $\eta^2 = 0,018$.

Для интерпретации этой статистически незначимой зависимости выбран один из 18-ти возможных вариантов двумерных графиков профиля средних уровня УСВВПД для взаимодействия этих трех факторов при одном из них фиксированном. В данном случае на Рис. 25 представлен график профиля с одной стороны: для рассмотренной ранее достоверной ($p=0,017$; см. Рис. 12) зависимости приращения уровня УСВВПД за контрольный период обучения в вузе для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников, а с другой стороны: эта же зависимость являлась статистически незначимой ($p=0,240$; см. Рис. 21) для фиксированного фактора «год обучения» на уровне 2005 года. С учетом основной задачи

исследования предлагался следующий вариант интерпретации статистически незначимого влияния *уровня УСВВПД* на взаимодействие этих трех факторов: *приращение уровня УСВВПД* за контрольный период обучения у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза статистически неразлично в каждом году их выпуска.

Поэтому альтернативную гипотезу H_{A7} отвергаем и принимаем нулевую гипотезу H_{07} , согласно которой влияние фактора «контрольный период» на *уровень УСВВПД* у трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников разных лет обучения одинаково, и наоборот.

Вывод по взаимосвязи факторов «контрольный период», «трудоустройство» и «год обучения»: приращение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности за счет экспериментального учебного воздействия за контрольный период обучения статистически неразлично для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза разных лет.

4.2.4.10 Выводы по результатам трехфакторного дисперсионного анализа с повторными измерениями

1. На достаточном статистическом уровне значимости установлено у трудоустроенных выпускников вуза большее приращение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности за контрольный период обучения в вузе, что свидетельствовало об эффективности экспериментальной педагогической модели, при которой показатели трудоустройства испытуемых находились в прямой зависимости от степени усвоения учебного материала, а именно от величины приращения своих знаний и умений к своему начальному уровню.

2. На высоком статистическом уровне значимости подтверждено увеличение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности у всей совокупности обучающихся, в том числе у нетрудоустроенных и трудоустроенных выпускников вуза, что в целом свидетельствует об эффективности учебного процесса формирования у

студентов ведущих видов профессиональной деятельности за контрольный период обучения.

3. На низшем статистическом уровне значимости установлено у трудоустроенных выпускников более высокий уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности. Трудоустройство выпускников вузов в равной степени зависело от этого уровня как на начальном, так и на конечном этапе контрольного периода обучения. Статистическая значимость выявленной зависимости подтвердила правильность выбора уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности испытуемых в качестве латентной переменной, которая непосредственно и достоверно влияла на их последующее трудоустройство.

4. Уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности в конце контрольного периода достоверно увеличивался не только у всей исследуемой совокупности студентов, но и в каждой исследуемой группе 2005-2009 годов поступления в вуз, что свидетельствовало о ежегодном устойчивом, постоянном и равномерном экспериментальном «учебном воздействии» на их уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности.

5. Уровень сформированности ведущих видов профессиональной деятельности испытуемых не зависел от исследуемых групп студентов и от года обучения, что обусловлено в основном одинаковым для каждого года исследования исходным уровнем сформированности ведущих видов профессиональной деятельности испытуемых и отсутствием ежегодно значимо увеличивающихся приращений уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности.

6. Приращение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности за счет экспериментального учебного воздействия за контрольный период обучения статистически неразличимо для трудоустроенных и нетрудоустроенных выпускников вуза разных лет.

7. Данные выводы подтверждены непараметрическими критериями Уилкоксона, Манна-Уитни для бальных оценок уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности и параметрическим методом – трехфакторным дисперсионным анализом с повторными измерениями уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности, а для трансформации бальных оценок в измерения уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности по модели Раша использовалась программа *WINSTEPS 3.90.0*.

8. Полученная с помощью программы *WINSTEPS 3.90.0* интервальная шкала измерения уровней сформированности ведущих видов профессиональной деятельности в логитах имела независимый характер и, несмотря на некоторые недостатки её калибровки, она может применяться для измерения уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности подобных исследуемых групп испытуемых.

Вывод: эффективность экспериментального обучения, направленного на повышение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности студентов, статистически достоверно подтвердилась результатами критериев Уилкоксона, Манна-Уитни и трехфакторным дисперсионным анализом с повторными измерениями. Данный вывод является основным в проведенном исследовании при доказательстве эффективности разработанной модели педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации, направленной на повышение уровня сформированности ведущих видов профессиональной деятельности обучающихся.

Реализация педагогической системы обеспечивается при соблюдении следующих *организационно-педагогических условий*:

– «условия – предпосылка» как разработка предварительных условий для возможности осуществления целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: институциональные условия и

организационные условия для взаимодействия вуза с социумом, обеспечивающие социальное партнерство;

– «условия – обстановка» как создание условий для реализации целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в трех видах: информационно-регламентирующие условия (дополнительная и основная профессиональная образовательная программа вузов); учебно-производственные условия (технологии профилактики трудовой незанятости); образовательно-средовые условия (интенсификационная среда);

– «условия – требования» как создание условий для оценки результатов целесообразной профилактики трудовой незанятости, реализующиеся в двух видах: организационно-структурные условия (служба мониторинга и психологической поддержки, включающая выявление универсальности профессиональных предпочтений испытуемых и удовлетворенность качеством оказанной услуги трудоустройства); контрольно-регулятивные условия (технологии и методики осуществления контрольно-аналитической деятельности: выявление количества трудоустроенных выпускников вуза).

Выводы по четвертой главе

Реализация модели профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволила сделать следующие выводы.

1. Разработанная система педагогических технологий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации направлена на последовательную интеграцию системы компонентов и стадий профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

2. Для обеспечения непрерывности подготовки к профессиональной деятельности в аспекте профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи использовалась единая информационная база; единый диагностический инструментарий (система стандартизированных диагностических методик); проектируемая образовательная среда, в целом

воспроизводящая полифункциональный контекст профессиональной деятельности специалистов, что способствовало эффективности их подготовки к последующей деятельности в профессиональной среде.

3. Использование педагогических технологий, направленных на актуализацию трудовой субъектности с целью профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, обеспечивает воспроизведение образцов профессиональной деятельности в профессиональной среде и эвристическую самоорганизацию в типичных ситуациях профессиональной деятельности.

4. Объективность технологизации процесса профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи обосновывается тенденцией технологизации в образовании; реальной возможностью реализоваться закономерностям исследуемого процесса; непротиворечивостью творческой по природе педагогической деятельности.

5. Эффективность технологизации определяется точностью выбора вида педагогической технологии. Критерием выбора видов технологии выступает внутренняя логика процесса интериоризации-экстериоризации как психологического закона присвоения личностных и профессиональных ценностей в аспекте профессионального самоопределения, профессиональной ориентации и социализации личности. Этот процесс разворачивается как смена процессов овладения, усвоения и присвоения признаков объекта и субъекта труда, что в результате дает сформированность непротиворечивых субъективных образов «объекта труда» (профессиональной среды, функций, задач, конкретных технологических операций), «субъекта труда» и «субъект-субъектных», «объект-субъектных отношений».

6. Разработка и апробация учебных курсов «Конфликтология»), актуализация в них профессионально-ценностного компонента вошли в ряд реальных предпосылок обновления содержания общей, общепрофессиональной и специальной подготовки специалистов с целью профилактики их трудовой незанятости.

7. Эффективность экспериментально-опытного обучения подтверждается результатами статистической обработки полученных.

Полученные результаты у испытуемых экспериментальной группы по сравнению с испытуемыми контрольной группы свидетельствуют о более высоких показателях объективных и субъективных критериев эффективности реализации выявленных организационно-педагогических условий.

8. Эксперимент подтвердил применимость и оптимальность разработанной модели профилактики трудовой незанятости, которая позволяет содействовать трудоустройству выпускников вуза в предложенные временные сроки и разработанными педагогическими средствами. Полученные факты подтвердили выдвинутую гипотезу экспериментального исследования. Организационно-педагогические условия реализации функций профилактики трудовой незанятости регламентируют, методически обеспечивают и контролируют педагогические аспекты в процессе оказания услуги трудоустройства.

9. Содержание организационно-педагогических условий, обеспечивающих реализацию педагогической системы профилактики трудовой незанятости, включает: 1) предварительно создаваемые условия—предпосылку, обеспечивающие возможности целенаправленной деятельности; 2) моделируемые условия—обстановку, обеспечивающие реализацию педагогической системы на основе разработанной основной образовательной программы и дополнительной профессиональной образовательной программы; 3) оценочно-рефлексивные условия—требования, обеспечивающие оценку результата его успешного функционирования.

Заключение

Исследование педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации в аспекте качества подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности проводилось в логике экстрасоциального и интрасоциального подходов, в рамках которых обеспечиваются наиболее целесообразное фиксирование внешних связей с социумом и ориентация на конструктивную внешнюю и внутреннюю социально направленную активность будущего выпускника.

Предпринятый в исследовании анализ нормативно-ценностной и нормативно правовой базы, регулирующей систему профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, позволил выявить концептуальную идею трудовой образовательной направленности профессиональной подготовки как приоритетной составляющей для современной высшей школы, которая определяет целесообразность специально организованной подготовки студентов вуза к ситуации трудоустройства на всех этапах основного профессионального образования и дополнительного профессионального образования в структурных подразделениях вуза.

Каркасную номенклатуру нормативно-правовых положений федеральных, региональных законов и законодательных документов составляют: Конституция Российской Федерации (Часть 1 Статьи 7); Трудовой кодекс Российской Федерации (Статья 70, 2004); Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (1991); п. 81. «Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования» (2008); Письмо Федерального агентства по образованию N 369/12-16 с «Рекомендациями по созданию и функционированию службы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования» (2007); Федеральный закон Российской Федерации «О высшем и послевузовском

профессиональном образовании» (2005); Постановление Верховного Совета Российской Федерации «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» (1993); Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (2007); Закон Российской Федерации «Об образовании» (2005); Указ Президента РФ «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» (1999); Приказ Минобрнауки Российской Федерации № 530 «О проведении конкурса программ (проектов) в сфере содействия занятости молодежи» (2001).

Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи характеризовалась в соответствии с особенностями полифункциональной деятельности, реализующейся в фасилитирующем общении, управляющей деятельности, консультировании, прогнозировании, построении адаптационных механизмов с целью облегчить и оптимизировать будущую профессиональную деятельность.

Выявленные функции профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи позволяют системно рассматривать процессы, механизмы трудоустройства: сбор информации о рынке труда, формирование вариантов профессиональных жизненных путей, личного профессионального плана, самооценка своих возможностей, осмысление своего места в жизни, формирование личностных качеств (темперамента, индивидуальных особенностей характера, способностей), формирование имиджа и культуры общения, формирование запросов к уровню культуры труда, проектирование рабочего места, развитие конкурентоспособности, трудовая и профессиональная мотивация (самооценка и уровень притязания, профессиональная должность).

Успешность и эффективность реализации системы функций профилактики трудовой незанятости зависят от уровня сформированности личностных интеллектуальных качеств и профессионально значимых

компетенций учащейся молодежи. Соотнесение этих функций позволяет представить идеальную обобщенную картину профилактики трудовой незанятости, ее целостное содержание, взаимосвязь и взаимозависимость ее компонентов, не затрагивая специфики отдельных видов профессиональной деятельности. Основное направление обновления профессионального образования заключается в том, чтобы найти пути формирования у учащейся молодежи деятельностной позиции, способствующей становлению опыта целостного системного видения своей многофункциональной профессиональной деятельности, системного действия в ней, решения новых проблем и задач.

Педагогическая система профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи представляет собой педагогически ориентированную систему механизмов и средств, способствующих эффективности выявления внутренних ресурсов личности выпускника для активной жизнедеятельности в социуме, формирования социально-ценностных отношений, способствующих преодолению трудных, критических ситуаций в будущей профессиональной деятельности.

Одним из центральных вопросов нашего исследования явился вопрос, связанный с разработкой соответствующей концепции. Концепция базировалась на экстрасоциально-номотетическом подходе и принципах: принцип единства универсального и специфического, принцип взаимодействия государства, общества и бизнеса, принцип информационной доступности, принцип учета интересов и потребностей, принцип выделения приоритетных направлений, принцип участия молодежи в разработке и реализации государственных проектов, полифункциональной кумулятивности, междисциплинарной и трансдисциплинарной интеграции. Педагогическая интерпретация разрабатываемых принципов должна быть осуществлена в рамках экстрасоциально-номотетического подхода к профилактике трудовой незанятости учащейся молодежи, обеспечивающего сопряжение, интеграцию как двух составляющих элементов экстрасоциальной

и номотетической систем знания, так и конкретно-научного и общенаучного уровней методологии.

Выявленные принципы реализуются в виде *системы педагогических задач*, последовательная постановка и решение которых составляет суть динамики процесса подготовки будущих специалистов к профессиональной деятельности в аспекте профилактики их трудовой незанятости. Основными *задачами* исследованных принципов являются: ориентация на гуманистические ценности в развитии каждого студента; защита прав обучающегося на образование; обеспечение свободы выбора образовательного пути для всех обучающихся; формирование у студентов готовности к сохранению и воспроизводству культуры – исполнению социального долга; раскрытие творческого потенциала субъектов образовательного процесса. В результате педагогически организованного процесса достигается интеграция личностных структур студентов и в целом взаимодействие всех субъектов ситуации профессиональной деятельности в образовательной среде.

Использование педагогических технологий, направленных на актуализацию трудовой субъектности, обеспечивает воспроизведение образцов профессиональной деятельности в профессиональной среде и эвристическую самоорганизацию в типичных ситуациях профессиональной деятельности.

Приступая к формирующему эксперименту, проводившемуся в течение полного срока обучения в вузе для студентов нескольких специальностей и направлений подготовки в соответствии с существующими типовыми и рабочими планами в рамках основной образовательной программы, а также дополнительного профессионального образования в КГУ и РГСУ с 2005 по 2012 гг., были проанализированы ООП и учебные дисциплины ряда профессиональных циклов с точки зрения их возможностей в организации целесообразной педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи. Были внесены коррективы в ряд рабочих программ и актуализирован потенциал дисциплин в блоках ГСЭ, СД, ДС,

ОПД. В рамках скорректированных дисциплин студенты были вовлечены в различные виды социально-психологического и профессионального тренинга, интегративные диалоговые и эвристические технологии.

Результативность экспериментальной работы определялась посредством сравнения результатов формирующего этапа эксперимента с данными констатирующего этапа. Исследованием установлены значительные изменения на основе использования метода многофакторного дисперсионного анализа.

Процесс реализации педагогической системы профилактики трудовой занятости учащейся молодежи обеспечивается при соблюдении следующих *организационно-педагогических условий*:

– «условия – предпосылка» как разработка предварительных условий для возможности осуществления целесообразной профилактики трудовой занятости, реализующиеся в двух видах: институциональные условия и организационные условия для взаимодействия вуза с социумом, обеспечивающие социальное партнерство;

– «условия – обстановка» как создание условий для реализации целесообразной профилактики трудовой занятости, реализующиеся в трех видах: информационно-регламентирующие условия (дополнительная и основная профессиональная образовательная программа вузов); учебно-производственные условия (технологии профилактики трудовой занятости); образовательно-средовые условия (интенсификационная среда);

– «условия – требования» как создание условий для оценки результатов целесообразной профилактики трудовой занятости, реализующиеся в двух видах: организационно-структурные условия (служба мониторинга и психологической поддержки, включающая выявление универсальности профессиональных предпочтений испытуемых и удовлетворенность качеством оказанной услуги трудоустройства); контрольно-регулятивные условия (технологии и методики осуществления контрольно-аналитической деятельности: выявление количества трудоустроенных выпускников вуза).

Полученные в ходе исследования результаты позволяют считать поставленные задачи решенными, а цель исследования достигнутой.

Перспективными направлениями дальнейшего исследования проблемы являются вопросы регионализации целесообразного содействия трудоустройству незанятой молодежи, государственно-общественного управления педагогической системой профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи, а также формирование социально-информационного поля профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Абульханова-Славская К.А. Мировоззренческий смысл и научное значение категории субъекта // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / под ред. К.А. Абульхановой, А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. М.: Институт психологии РАН, 1997. С. 56-75.
2. Аванесов В.С. Метрическая система Георга Раша - RASCH MEASUREMENT (RM). Педагогические Измерения № 2, 2010. – С. 3 - 36.
3. Акбиева З.С. Психология карьеры в социальном контексте профессионального служения: монография. М.: МГОУ, 2005. 143 с.
4. Аксенов В.Н. Как найти работу : информ.-справ. изд. для тех, кто ищет работу. М. : Профессиональный союз журналистов России, 1999. 128 с.
5. Ананьев А.Н. Новые процессы занятости в условиях перехода к рыночной экономике. // Экономические науки. 1995. №5. С. 20-25.
6. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2010. 288 с.
7. Антонюк Г.А. Социальное проектирование и управление общественным развитием: теоретико-методологический аспект / Науч. ред. Р.В. Гребенников. М.: Наука и техника, 1986. 205 с.
8. Аристотель. Политика. Метафизика. Аналитика. М.: Мидгард, 2008. 956 с.
9. Арламов А.А. Деятельностный подход в социально-педагогическом исследовании профилактики девиаций. Автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. пед. наук. Краснодар: Изд-во Кубанского гос. ун-та, 2012. 40 с.
10. Асмолов А.Г. Психология личности. М.: Изд-во МГУ, 1990. 367 с.
11. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М.: Политиздат, 1980. 368 с.
12. Афанасьев В.Г. Человек в управлении обществом. М.: Политиздат, 1977. 382 с.

13. Бабочкин П.И. Молодежная политика и становление нового поколения // Молодежная политика. Информационный бюллетень. Вып. 96-100. М.: Институт Молодежи, 1995. С.67-79.
14. Бабинцев В.П. Белгородская молодежь в условиях радикальных социально-экономических реформ // Молодежь провинциальной России: социальные проблемы и перспективы развития. Белгород: Изд-во БГУ, 1994. С. 25-29.
15. Бабинцев В.П. Региональные органы власти: проблема реализации государственной молодежной политики // Молодежная политика. Информационный бюллетень. Вып. 96-100. М.: Институт Молодежи, 1995. С.90-95.
16. Базавова Т.В. Современные механизмы взаимодействия ОУ СПО с социальными партнерами [Электронный ресурс]. URL: <http://www.edu.meks-info.ru/tezis.shtml> (дата обращения 21.03. 2011).
17. Балабанов И.Т. Риск-менеджмент. М.: Финансы и статистика, 1995. 522 с.
18. Барабанщиков В.А. Системная организация и развитие психики // Психологический журнал. Т. 24. №1. 2003. С. 29-46.
19. Батышев С.Я. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. 512 с.
20. Безрукова О.Н. Социология молодежи: Учебно-методическое пособие. Факультет социологии СПбГУ. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2004. 35 с.
21. Беличева С.А. Основы превентивной психологии. - М.: Редакционно- издательский центр Консорциума "Социальное здоровье России", 1994..
22. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. М.: Педагогика, 1989. 192 с.

23. Богин Г.И. Обретение способности понимать: введение в филологическую герменевтику. Тверь: Тверский гос. ун-т, 2001. 99 с.
24. Болотов В.А. Компетентностная модель : от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В.В. Сериков // Педагогика. 2003. № 10. С. 8-14.
25. Больнов, О.Ф. Философия экзистенциализма : Философия существования / Отто Фридрих Больнов; [Сост. Ю. А. Сандулов]; Научные редакторы: А. С. Колесников, В. П. Сальников; [Пер. С. Э. Никулина]. - СПб. : Лань, 1999. - 222 с.
26. Большова Т.Е. Социальное здоровье населения как цель функционирования института социальной работы // Отеч. журн. социальной работы. 2007. № 2. С. 17—20.
27. Бондаренко О.М. Новые подходы к решению проблем по трудоустройству выпускников высшего профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_Bondarenko.htm (дата обращения 22.11.2011).
28. Боровик В.С., Похвощев В.А. Молодежь России: проблемы занятости (методологические и методические аспекты). М.: РУД, 1995. 163 с.
29. Бочарова В.Г. О некоторых методологических подходах к пониманию целостного процесса социализации, воспитания и развития личности // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. М.-Тула, 1993. С. 124-127.
30. Брушлинский А.В. Проблемы субъекта в психологической науке. // Субъект: мышление, учение, воображение. М.: ИПП; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. С. 22-34.
31. Буданов В. Г. Методология синергетики в постнеклассической науке: принципы и перспективы // Постнеклассика: философия, наука, культура. СПб.: Изд. дом «Мирь», 2009. С. 361-396.
32. Буданов В.Г. Синергетическая методология и проблема диалога культур // Философия в современном мире: поиск методологических

оснований / МГУ-УлГТУ. Ульяновск: Изд-во УлГТУ, 2005. Вып. 4. С. 130-149.

33. Бударина А.О., Бостанжи А.П. Тренинг преодоления межкультурных конфликтов : учебно-методическое пособие / сост. А. О. Бударина, А. П. Бостанжи / под общ. ред. А. О. Бударинной. Калининград : Изд-во РГУ им. И. Канта, 2008. 130 с.

34. Бударина А.О. Использование принципа рефлексивности в профессиональной подготовке будущего лингвиста-переводчика // Вестн. РГУ им. И. Канта. Сер.: Педагогические и психологические науки. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2008. Вып. 5. 114 с. С. 82-85.

35. Бударина А.О. Использование эвристических технологий формирования профессиональной универсальности специалиста в области иностранных языков и культур // Пути повышения уровня подготовки специалистов в высших учебных заведениях: матер. XII ежегодн. межвуз. научно-практ. конф. Калининград: Изд-во БВМИ им. адм. Ф.Ф. Ушакова, 2009. 323 с. С. 237-239.

36. Бударина А.О., Кохия Л.В. Использование синергетических технологий в процессе подготовки лингвистов // Пути повышения уровня подготовки специалистов в высших учебных заведениях: матер. XI ежегодн. межвуз. научно-практ. конф. Калининград: Изд-во БВМИ им. адм. Ф.Ф. Ушакова, 2008. 242 с. С. 199-200.

37. Бударина А.О. Методология и технологии формирования профессиональной универсальности лингвистов: автореф. дис. ... докт. ед. наук. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта. 50 с. С. 37-40.

38. Бударина А.О. *Linguistus Universalis*: методология и технологии формирования профессиональной универсальности лингвистов: монография. Калининград: Изд-во БФУ им. И. Канта, 2011. 273 с. (23,9 п.л.).

39. Буланова-Топоркова М.В., Духавнева А.В., Кукушкин В.С. [и др.] Педагогические технологии: учеб. пособие для студ. пед. специальн. / под общ. ред. В.С. Кукушкина. М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Изд. центр «МарТ», 2004. 336 с.

40. Ванина В.В. Содействие занятости и трудоустройству молодежи // Современная молодежь: проблемы и перспективы развития. Мат-лы междунар. межвуз. студенч. научн.-практич. конф., посвященной году молодежи в РФ. М.: Институт международных социально-гуманитарных связей, 2009. 240 с. С. 156-160.
41. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения // Игровое моделирование: методология и практика. Новосибирск: Наука, 1987. С. 78-100.
42. Вильданов И.Э., Падерин В.К. Кризис как показатель назревших социальных изменений // Учен. зап. Казан. ун-та. Сер. Гуманит. науки. – 2008. – Т. 150 .
43. Воробьев Г.Г. Молодежь в информационном обществе / Ил. Ю.Аратовского. М.: Молодая гвардия, 1990. 250 с.
44. Вторина Е. Проблема профессиональной компетентности учителя // Образование в Сибири. 2002. № 7. С. 66 - 68.
45. Вульфсон Б.Л. Сравнительная педагогика. Проблемы «европейского воспитания» // Педагогика №2, 2000. С. 70-81.
46. Выготский Л.С. Мышление и речь: научное издание. М.: Лабиринт, 1996. 415 с.
47. Выготский Л.С. Психология развития как феномен культуры. / ред. и автор вступ. статьи М.Г. Ярошевский. М.: ИПП; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 512 с.
48. Гадамер Г.-Г. Истина и метод: основы философской герменевтики / пер. с нем.; общ. ред. и вступ. ст. Б.Н. Бессонова. М.: Прогресс, 1988. 704 с.
49. Галицын С.В. Педагогическая система физкультурной деятельности как средство профилактики социально-негативного поведения подростков: Автореф. дис. на соиск. уч. степ. докт. пед. наук.- СПб: Изд-во ФГБОУ ВПО «Национальный государственный университет физической культуры, спорта и здоровья им. П.Ф.Лесгафта, 2011. 48 с.

50. Гармашев А.А. Активность безработного по обеспечению собственной занятости и условия ее оптимизации: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Белгород: Центр социальных технологий, 1996. 25 с.

51. Гарпушкин В.Е. Гуманистический универсализм как парадигма мировоззрения: автореф. дис. ... докт. филос. наук. Иваново: Изд-во ИГУ, 2009. 40 с.

52. Гинецинский В.И. Основы теоретической педагогики. СПб.: СГПУ, 1992. 154 с. С. 130-135.

53. Гинзбург М. Е. Универсальность как социальная характеристика выпускника вуза: социологический анализ [Электронный ресурс] : Дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург : РГБ, 2006 (Из фондов Российской Государственной Библиотеки).

54. Глаголев С.Н., Севостьянов В.С., Реутов Н.Н. Управление занятостью молодежи в регионе: опыт Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова [Электронный ресурс]. URL: labourmarket.ru/.../glagolev_sevostjanov_reutov (дата обращения 22.11.2011).

55. Глассер У. Школы без неудачников: пер. с англ. / Общ. ред. и предисловие В.Я. Пилиповского. М.: Прогресс, 1991. 184 с.

56. Глебова Е.Ф. Системный подход к процессу обучения синтаксису в средней школе: учеб. пособие по спецкурсу для студентов пед. ин-тов. М.: МГПИ, 1982. 92 с.

57. Голубева Я.В. Спасибо моей безработице : метод. рек. по организации и проведению клуб. занятий / Я.В. Голубева, Т.В. Черникова. Волгоград : ГУДО ВОЦП, 2001. 88 с.

58. Гонсалес Сальгадо А.М., Абрамова А.В. Молодежь на рынке труда в Испании // Международная научно-практическая заочная Интернет-конференция «Выпускник на рынке труда», М. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_Gonsales.htm (дата обращения 22.10.2011).

59. Горохова Т.К. Профессионально-образовательная мобильность молодых безработных в современном российском обществе: автореф. канд. дис. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995. 26 с.

60. Государственная молодежная политика в действии: на материалах районов, городов, областей России. М.: Социум, 1994. 282 с.

61. Грачева В.Г. Развитие высшего педагогического образования в Западной Европе на современном этапе: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград: ВГПУ. 2007. 34 с.

62. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.Б. Теория обучения: учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 384 с.

63. Грейбил М.М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития: автореферат дис. .. канд. социол. наук. М.: Изд-во МГУ, 2003. 24 с.

64. Грибанов В.В., Грибанова Г.И. Инициативные самодеятельные молодежные движения. Л.: Ленингр. орг. о-ва «Знание» РСФСР, 1991. 28 с.

65. Григорьян Б.Т. Буржуазная философская антропология XX века М., Наука, 1986.

66. Григорьянц Г. Занятость молодежи проблема острейшая // Социологич. исследования. 1991. №10. С.15-21.

67. Громов В.А. Формирование социальной компетентности у будущего конкурентоспособного рабочего // Среднее профессиональное образование. 1998. № 1. С. 38 - 44.

68. Гусев А.Н. Дисперсионный анализ в экспериментальной психологии: учеб. пособие для студ. факульт. психол. высш. учеб. заведений. М.: Учебно-методический коллектор «Психология», 2000. 136 с.

69. Давыдов В.В. Психологическая теория учебной деятельности и методов начального обучения, основанных на содержательном обобщении. Томск: Пеленг, 1992. 116 с.

70. Давыдов Д.Г., Чмыхова Е.В. Обзор зарубежных подходов к созданию компьютерных систем профориентирования [Электронный ресурс].

URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_Davydov.htm (дата обращения 22.11.2011).

71. Давыдочев А.И. Организационно-педагогические основы профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения (на примере Рязанского учебного Центра непрерывного профессионального образования): автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 1999. 24 с.

72. Дадашев А. Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления // Вопросы экономики. 1995. №5 (1). С.83-70.

73. Данакин Н.С. Теоретические и методические основы проектирования технологий социального управления. Белгород: Центр социальных технологий, 1996. 271 с.

74. Данакин Н.С. Жизненные проблемы. Белгород: Центр социальных технологий, 1994. - 130 с.

75. Дановский С.А. Социологическая и психологическая характеристика безработных. // Социологич. исследования. 1996. №5. С. 82-89.

76. Дегтярь Л. Государственная политика на рынке квалифицированного труда: опыт стран Центральной и Восточной Европы [Электронный ресурс]. URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/13_1_97.htm (дата обращения 22.11.2011).

77. Деева Е.М. Развитие маркетинга в сфере консультационных услуг (теоретические и методологические аспекты): автореф. дис. докт. экон. наук. М.: Изд-во МЗФЭИ, 2011. 42 с.

78. Дербенев Д.П. Психическое здоровье и социальная адаптация в подростковом возрасте и управление ими в условиях социально-экономических перемен / Д. П. Дербенев; Твер. гос. мед. акад.. 1998.

79. Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. М.: Изд-ва АСТ, Астрель, 2011. 576 с.

80. Дубина И.Н. Математико-статистические методы в эмпирических социально-экономических исследованиях: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2010. 416 с.

81. Дьяченко М.И, Кандыбович Л.А. Психология высшей школы. Минск: Изд-во БГУ, 1993. 107 с.
82. Евланов Л.Г. Теория и практика принятия решений. М.: Экономика, 1984. 175 с.
83. Ермолаева М.В. Субъектный подход в психологии развития взрослого человека (вопросы и ответы): учеб. пособие. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2006. 200 с.
84. Загрекова Л.В., Николина В.В. Теория и технология обучения: учеб. пособие для студ. пед. вузов. М.: Высш. шк., 2004. 157 с.
85. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования. М.: Академия, 2005. 208 с.
86. Занятость и безработица: Труд и рынок. Экономический обзор. // Экономика и жизнь. 1996. №1. С.11.
87. Запарин Д.Л. Педагогическое сопровождение деятельности центра социально-психологической помощи населению: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань: Изд-во Института проблем информатики АН РТ, 2008, 20 с.
88. Запарин Д.Л. Педагогическое сопровождение деятельности центра социально-психологической помощи населению: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Казань: Изд-во Института проблем информатики АН РТ, 2008, 20 с.
89. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. М. : Департамент труда и занятости правительства Москвы, 1992. 158 с.
90. Зеер Э.Ф. Личностно-ориентированное профессиональное образование. М.: Издательский центр АПО, 2002. 43 с.
91. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования. М.: Академия, 2009. 384 с.
92. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., стер. М.: Академия, 2007. 240 с.
93. Зуева Ф.А. Концептуальные позиции педагогического содействия развитию профессионально значимых личностных ресурсов старшеклассников в аспекте внедрения федеральных государственных образовательных стандартов

общего образования // Сибирский педагогический журнал. 2011. № 12. С. 117–129.

94. Зотова О.И. Направленность личности и социальная регуляция поведения молодежи // Психология личности и образ жизни. М.: Просвещение, 1987. С. 23-35.

95. Зуева Ф.А. Концептуальные позиции педагогического содействия развитию профессионально значимых личностных ресурсов старшеклассников в аспекте внедрения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования // Сибирский педагогический журнал. 2011. № 12. С. 117–129.

96. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. М.: ПЕР СЭ, 2006. 382 с.

97. Ивлева О.В. Педагогическое сопровождение центра содействия трудоустройству выпускников вуза: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ивлева Оксана Валерьевна; [Место защиты: Балт. федер. ун-т им. Иммануила Канта]. Калининград, 2012. 252 с.

98. Ивлева О.В. Состояние и перспективы внеучебной работы в Российском государственном университет имени Иммануила Канта // Педагогическое образование и наука. 2007. №1. С. 18 – 21.

99. Ильенков Э.В. Что же такое личность? «С чего начинается личность». М, 1979 (2-е изд. 1984).

100. Ильин В.В. Педагогические основы проектирования информационного образовательного ресурса для современной высшей школы: монография. Калининград: БГА РФ, 2005. 213 с.

101. Ильин В.С. Формирование личности школьника (целостный процесс). М.: Педагогика, 1984. 144 с.

102. Ильин Е.П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал. 1995. №2. С. 32-39.

103. Испания реформирует рынок труда // Экономические известия. 09.02.2010. [Электронный ресурс]. URL: <http://eizvestia.com/world/full/4190164> (дата обращения 22.11.2012).
104. Каган М.С. Избранные труды в VII томах. Труды по проблемам теории культуры. СПб.: ИД «Петрополис», 2007. Том III. 756 с.
105. Казаренкова Т.Б. Социология современного образования. - М., 1998.
106. Кармин А.С. Культурология. Краткий курс. СПб.: Питер, 2010. 240 с.
107. Карпова О.Л. Педагогическая концепция содействия развитию самообразовательной деятельности студентов вуза : монография. Челябинск : УралГУФК, 2009. 310 с.
108. Кашепов А.М. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России // Вопросы экономики. 1995. №5. С.53-62.
109. Келасьев В.Н. Самореализация человека: введение в человековедение. СПб.: СПбГУ., 2001.
110. Керимова Т.В. Социальный прогресс и управление. М.: Знание, 1980. 324 с.
111. Кинаш С.Д. Формирование социально-трудовой компетентности у незанятой молодежи в условиях клубной работы : автореферат дис. ... канд. пед. наук. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2007. 24 с.
112. Киященко Л.П., Моисеев В.И. Философия трансдисциплинарности. М.: Изд-во ИФ РАН, 2009. 205 с.
113. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.
114. Климов Е. А. Психология : воспитание, обучение : учеб. пособие для вузов. М., 2000. 367 с.
115. Кнорре Д.Г. Биохимия нуклеиновых кислот // Соросовский образовательный ж-л. М.: Изд-во ISSEP СОЖ, 1996. № 3. С. 11-16.
116. Коблянская Е.В. Психологические аспекты социальной компетентности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб, 1995. 19 с.

117. Когут А.Е., Слуцкий Е.Г. Дискриминация по возрасту на рынке труда // Мониторинг социально-экономической ситуации и состояние рынка труда С.-Петербурга /Информационный бюллетень. 1995. Вып.1. С. 10-14.
118. Коджаспирова Г.М. Педагогика. М.: Просвещение, 2003. 342 с.
119. Козелецкий Ю. Психологическая теория решения. М.: Прогресс, 1979. 504 с.
120. Колесникова И.А., Титова Е.В. Педагогическая праксеология: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2005. 256 с.
121. Кондратьев М.Ю., Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. М.: ПЕР СЭ, 2007. 464 с.
122. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. 256 с.
123. Константинова Е.Б. Вторичная занятость студентов как фактор формирования жизненных стратегий: автореф. дисс... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2006. 22 с.
124. Константинов В.Н. Социальная активность и пассивность личности. Владимир: ВГПИ, 1990. 113 с.
125. Константиновский Д.Л. Динамика профессиональных ориентаций молодежи Сибири. Новосибирск, 1977. 124 с.
126. Корнетов, Г.Б. Теория и практика образования: учебное пособие. М.: Изд-во МГОУ, 2004. 220 с.
127. Костюченко, Л. Г., Резник Ю. М. Введение в теорию личности: личность и ее жизненный мир Независимый ин-т гражданского общества, 2004. 234 с.
128. Котляр А.Э. Современные проблемы занятости // Вопросы экономики. 1991. №11. С. 23-28.
129. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке: ист.-критич. очерк. / Отв. ред. И.В. Бестужев-Лада. М.: Наука, 1987. 180 с.
130. Краева Н.М. Резервы повышения трудовой активности населения: проблема вторичной занятости. М.: Экономика, 1983. 103 с.

131. Краевский В.В., Хуторской А.В. Основы обучения. Дидактика и методика. М.: Академия, 2008. 352 с.
132. Крупнов А.И. Целостно-функциональная модель психологического анализа речевой деятельности // Психологическая наука: традиции, современное состояние и перспективы: тез. докл. науч. конф. Ин-та психологии. М.: Институт психологии РАН, 1997. С. 154-155.
133. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: в 2-х т. М.: Прогресс. Т.1. 1981. 495 с.; Т.2. 1982. 512 с.
134. Куракин А.Т. Моделирование в исследованиях системных объектов в области теории воспитания // Структурно-системные исследования явлений и процессов. М.: НИИ общ. педагогики АПН СССР, 1970. С. 86-94.
135. Лачинов Ю.Н. Универсальный учебник. Познание через определенность сущностей. Сер.: Психология, педагогика, технология обучения. М.: КомКнига, 2007. 120 с.
136. Левченко В.В. Интегрированный подход к профессионально-педагогической подготовке специалистов: монография. М.: Изд-во МПСИ, 2007. 287 с.
137. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособ. для студ. вузов. М.: Смысл; Academia, 2004. 345 с.
138. Лисовская Н.Б. Психологическое сопровождение профессионального становления студентов как фактор повышения качества образования // Вестник практической психологии образования. №4. 2007.
139. Лисовский В.Т. Молодежная политика: проблемы и перспективы // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. М. - Тула: Центр социальной педагогики Российской Академии Образования, 1993. С.188-202.
140. Лихачев Д.С. О филологии [Электронный ресурс]: [1985]. URL: // [http://www.gumer.info/bibliotek Buks/Linguist/Lih/12.php](http://www.gumer.info/bibliotek/Buks/Linguist/Lih/12.php) (дата обращения: 03.09.2009).

141. Малин С.В. Педагогическая поддержка молодежи в ходе моделей профориентационной практики // Теория и практика общественного развития, 2011. № 3 (<http://teoria-practica.ru/-3-2011/pedagogika/malin.pdf>)

142. Малин С.В. Нормативно-правовые основы трудового образования незанятой молодежи в странах Европейского союза // Теория и практика общественного развития, 2012. - №6 (<http://www.teoria-practica.ru/-6-2012/pedagogics/malin.pdf>)

143. Малин С.В. Развитие человеческого потенциала у молодых людей как основное направление работы с молодежью в современном обществе // Фундаментальные исследования, 2012. №9 (часть 4) – С. 854-857.

144. Малин С.В. Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи: к обоснованию понятия // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология, 2012. №3 (10) – С. 147-151.

145. Малин С.В. Основные направления профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология, 2012. №4 (11) – С. 181-183.

146. Малков С.Ю., Коротаев А.В. История и синергетика. Методология исследования. М.: Наука, 2005. 184 с.

147. Маратканова Е.В. Психолого-педагогическое сопровождение безработных в процессе их профессионального обучения. Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2006. 22 с.

148. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманитарн. фонд «Знание», 1996. 308 с.

149. Мармышев В.И., Потемина Н.Л. Проблемы трудоустройства выпускников вузов Нижегородской области и роль службы занятости в их решении [Электронный ресурс]. URL: http://www.google.com/#sclient=psy-ab&hl=en&biw=1886&bih=887&source=hp&q=М.М.+Грейбил&pbx=1&oq=М.М.+Грейбил&aq=f&aqi=&aql=&gs_sm=s&gs_upl=2988129881014487111101010101143811

43817-11110&fp=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.,cf.osb&cad=b (дата обращения 22.11.2012).

150. Матусевич В.А., Оссовский В.Л. Социальная среда и выбор профессии. Киев, 1982. 304 с.

151. Махмутов М.И., Ибрагимов Г.И. Педагогические технологии развития мышления учащихся. Казань: ТГЖИ, 1993. 88 с.

152. Микульский К.И. Занятость и безработица. // Свободная мысль. 1995. №12. С.37-49.

153. Миллер Н.Э. Приобретенные побуждения и подкрепления // Экспериментальная психология. — М., 1960. — т. 1.

154. Миллер С. Психология развития: методы исследования. СПб: ПИТЕР, 2002. 154 с.

155. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования / под ред. Е.И. Смирновой. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. 177 с.

156. Моделирование педагогических ситуаций: проблемы повышения качества и эффективности общепедагогической подготовки учителя / под ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобской. М.: Педагогика, 1981. 120 с.

157. Молодежная безработица: проблемы и пути решения. Белгород: Изд-во Белгородского областного центра занятости населения, 1996. 16 с.

158. Молодежная политика. Информационный бюллетень. Вып. 98-100. М.: Институт Молодежи, «Социум», 1995. 105 с.

159. Молодой человек в условиях кризиса: материалы междунар. научно-практической конференции. М.-Санкт-Петербург: Социум, 1994. 186 с.

160. Молодежь : от самоопределения до трудоустройства : метод. пособие / под ред. А.С. Потапова. М. : Перспектива, 2002. 87 с.

161. Молодежь России: социальное развитие / С.Н. Быкова, Т.Е. Березина, В.С.Боровик и др. М.: Наука, 1992. 205 с.

162. Молодежь России: тенденции и перспективы / Под ред. И.М. Ильинского, А.В. Шаронова. М.: Изд-во «Молодая гвардия», 1998. 236 с.

163. Моросанова В.И. Регуляторные предпосылки выбора новой профессии // Психологические аспекты социальной нестабильности. М.: Прогресс, 1995. С. 121-130.
164. Мосалев Б.Г. Реально-виртуальный мир культуры: опыт концептуализации: монография. М.: Экслибрис-Пресс, 2008. 424 с.
165. Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студ. вузов. -- 4-е изд., стереотип. - М.: Издательский центр «Академия», 1999. - 456 с.
166. Наследов А. Д. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных. СПб. : Питер, 2011. 373с.
167. Натаров В.И. Влияние курса социально-психологического тренинга на самооценку «образа-Я» // Психологический журнал. 1990. № 5. С. 74 – 78.
168. Немировский В. Г., Невирко Д. Д. Социология человека: От классического к постклассическим подходам. Изд. 2-е, перераб. и доп. М. : Издательство ЛКИ, 2008. 304 с.
169. Никредин Г.Д. Технология подготовки учащейся молодежи к трудовой деятельности в условиях рыночных отношений // Технологии социального управления. В 3х ч. Ч. 3. М.-Белгород, 1996. С. 124-132.
170. Новиков П.Н. Педагогические задачи по профессиональному обучению незанятого населения : учеб.-метод. пособие. М. : РГАТиЗ, 1999. 58 с.
171. Орлов С.А. Часто ли распределение результатов наблюдений является нормальным? Заводская лаборатория – 1991. – Т. 57 - №7.
172. Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбор профессии // Под ред. Б.А. Федоришина. Киев: Наукова Думка, 1980. 98 с.
173. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: учеб. пособие. СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2003. 536 с.
174. Парсонс Т. О структуре социального действия. М.: Академический Проект, 2000. .880 с.

175. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. / [Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков и др.]; под ред. В.А. Слостенина. 4-е изд., стер. М.: Академия, 2008. 368 с.

176. Перегудов Ф.И. Рынок и новая система образования // Экономические науки. 1991. №2. С. 27.

177. Перминова Е.В., Тюрина Е.Е. Содействие занятости молодежи – социальная потребность [Электронный ресурс]. URL: <http://www.zakon72.info/nic?d&nd=466200536&prevDoc=466200467&mark> (дата обращения 22.11.2011).

178. Перспективы развития социальных служб для молодежи Белгородской области / Информац.- аналитич. отчет по итогам социологических исследований. Белгород: БГУ, 1994. 31 с.

179. Петров С.В. Проблемы занятости в современной России // Социологич. исследования. 1995. №5. С. 68-74.

180. Петухова Е.Н. Направления содействия занятости выпускников Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова // Молодежь на современном рынке труда: сб. докл. на конф. по проблемам трудоустройства выпускников учреждений ВПО, подготовки и подбора специалистов, проходившей в рамках первой региональной межвузовской ярмарки вакансий. 29 марта 2007 г. Н. Новгород, 2007. С. 134-137.

181. Пидкасистый П.И., Фридман Л.М., Гарунов М.Г. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы. М.: Педагогическое общество России, 1999. 354 с.

182. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука, 1986. 254 с.

183. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования. М.: Академия, 2010. 368 с.

184. Приступа Е.Н. Социально-педагогическая профилактика девиаций социального здоровья школьника: автореф. дис.... докт. пед. наук. М.: Изд-во РГСУ, 2008. 43 с.

185. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России : автореф. дис. ... докт. экон. наук. М., 1999. 22 с.
186. Профобразование и рынок труда : прямая зависимость / А. Лейбович, Е. Рыкова, И. Гривина и др. // Человек и труд. 2000. № 8. С. 44-45.
187. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., стер. М.: Академия, 2004. 480 с.
188. Рацимор А.Е. Муниципальная система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (педагогический аспект): автореф. дис.... докт. пед. наук. М.: Изд-во МГГУ им. М.А. Шолохова, 2007. 47 с.
189. Резник Т.Е., Резник Н.М. Жизненные стратегии личности // Социолог. исследования. 1995. №12.
190. Резун С.Ю. Сопровождение деятельности руководителей школ как средство их профессионального развития: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Самара: Изд-во ГОУ СИПКРО, 2009. 21 с.
191. Рикёр П. Герменевтика. Этика. Политика. Московские лекции и интервью. М.: Academia, 1995. С. 3-18.
192. Рогачева Т.В. Профессиональное самоопределение личности как социальная проблема.. Автореф. дис. ...канд. философ, наук.. Свердловск, 1991. 21 с.
193. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. Сер.: Мастера психологии. СПб.: Питер, 2007. 720 с.
194. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. М.: Наука, 1997. 336 с.
195. Руденко С.Б. Опыт Раменского филиала СГА по обеспечению социально-профессиональной адаптации выпускников при трудоустройстве [Электронный ресурс]. URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_Rudenko.htm (дата обращения 22.11.2011).

196. Самарин А.Н. «Культура мира» как открытый междисциплинарный проект // Конфликтология. №1, 2005. С. 13-21.
197. Самсонова Н. В. Конфликтологическая культура специалиста и технология ее формирования в системе вузовского образования: монография. Калининград : Изд-во КГУ, 2002. 308с.
198. Сарагоса Ф.М. Завтра всегда поздно / Пер. с исп. М.,1989. 349 с.Сенашенко В.С., Ткач Г.А. Болонский процесс и качество образования // Вестник высшей школы. 2003. № 8. С. 63-67.
199. Саранов А.М. Функции методологии педагогики в инновационном поиске развивающейся школы // Педагогическая эвристика в структуре личностно ориентированного образования: сб. научн. тр. / под ред. Н.К. Сергеева (гл. ред.); А.П. Горячева. Волгоград: Перемена, 1998. 238 с.
200. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий. В 2-х т. М.: НИИ школьных технологий, 2006. Том 1. 816 с.
201. Сенашенко В.С. Об основных направлениях обновления дополнительного профессионального образования // Высшее образование в России. 2009. №2. С. 86 – 91.
202. Сенашенко В.С., Вострикова Н.А. Преемственность образовательных программ – необходимое условие формирования устойчивой системы непрерывного образования // Лекции и тезисы докладов 8-й Международной междисциплинарной научно-практической конференции «Современные проблемы науки и образования». Алушта/Харьков (Харьковский национальный университет им. В.Н. Карамзина).2007. С. 249.
203. Сенашенко В., Кузнецова В.А. Система образования и профессиональные стандарты // Университетское управление: практика и анализ. 2010. №6. С. 33-37.
204. Сергеев Н.К. Целостный подход в педагогическом исследовании // Педагогические проблемы становления субъектности школьника, студента, педагога в системе непрерывного образования: сб. научн. и метод. тр. Волгоград: Изд-во ВГИПКРО, 2002. Вып. 5. Ч. 2. С. 5-9.

205. Сериков В.В. Методология личностного подхода в образовании: проблема целостности // Целостный учебно-воспитательный процесс: исследование продолжается: сб. науч. тр. методол. сем. памяти проф. В.С. Ильина. Волгоград: Перемена; Изд-во Волгоградск. гос. ун-та, 1994. Вып. 3. 146 с. С. 23-27.
206. Сериков Г. Н. Образование и развитие человека. М.: Просвещение, 2002. 243 с.
207. Скачков Ю.П., Данилов А.М., Гарькина И.А. Разработка методологических принципов, структуры и содержания системы подготовки и переподготовки инженерных кадров // Сетевой электронный научный журнал «Системотехника». 2003. № 1.
208. Славуцкий О. Повысить взаимную ответственность субъектов рынка труда // Человек и труд. 1999 № 2.
209. Слостенин В.А., Исаев И.Р., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика: учеб. пособие. М.: Школа-Пресс, 1997. 512 с.
210. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология развития человека М.: Школьная пресса, 2000. С. 119-156.
211. Смирнов С.Н., Исаев И.И. Подготовка программы поддержки социальных реформ // Социальное обеспечение экономических реформ. ИЭПП, 2002. С. 20.
212. Социальная реабилитация безработных с высшим образованием / А. Берлин, М. Гарсия-Исер, С. Смирнов и др. // Человек и труд. 2001. № 12. С. 60-62.
213. Социально-молодежная работа: международный опыт: Учебно-методическое пособие. М.: Институт молодежи, 1997. С. 80
214. Спиридонова Е.Л. Социальное самочувствие незанятой городской молодежи в условиях безработицы: социологический анализ: автореф. дис... канд. социол. наук. 2007. 24 с.
215. Столин В.В. Самосознание личности. М.: Изд-во МГУ, 1983. 285 с.

216. Стратегия интегрирующих инноваций как основа реформы высшей школы России / Ю.С. Васильев, В.Г. Кинелев, В.Г. Колосов; С.-Петерб. гос. техн. ун-т.; Федер. инновац. програма «Инжинирингсетъ России»; Междунар. акад. технол. кибернетики (инноватики). СПб.: СПбГТУ, 1998. 87 с.
217. Субетто А.И. Основания и императивы стратегии развития России в XXI веке. СПб. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2005. 324 с.
218. Сулима И.И. Философская герменевтика и образование // Педагогика. М.: Изд-во РАО, 1999. № 1. С. 36-43.
219. Талызина Н.Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста // Политехнический музей. М.: Знание, 1986. С. 4-34.
220. Толкачев Ю.А. Универсальность личности (социально-философский аспект исследования) [Электронный ресурс]: дис. ... канд. филос. наук. [М.: РГБ, 1984. 152 с.] (Из фондов Российской Государственной Библиотеки).
221. Толлингерова Д.А. Анализ когнитивного состава задач с помощью вычислительной графики // Актуальные проблемы современной психологии. М.: МГУ, 1983. С. 63-91.
222. Толочек В. А. Профессиональная успешность субъекта: Психологические и социальные контексты // Методы исследования психологических структур и их динамики / под ред. Т. Н. Савченко, Г. М. Головиной. М. : ИП РАН. Вып. 4. 2007. С. 184-191.
223. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
224. Тренинг профессиональной идентичности: руководство для преподавателей вузов и практикующих психологов / автор-сост. Л.Б. Шнейдер. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО «Модек», 2008. 208 с.
225. Трудоустройство после вуза – трудная задача (ВЦИОМ, 19.02.2009 г.) [Электронный ресурс]. URL: http://wciom.ru/arkhiv/tematicheskii-arkhiv/item/single/11443.html?no_cache=1&cHash=0efa013355 (дата обращения 23.03.2011).

226. Тульчинский Г.Л. О понимании // Понимание в контексте науки, культуры, образования / Ж-л Междунар. ин-та чтения им. А.А. Леонтьева. М.: НИЦ ИНЛОККС, 2010. № 9. С. 107-128.
227. Умаров Б.С. Факторы, определяющие трудовое поведение людей // Человек и труд. 1996. №5. С. 32.
228. Филиппов В.М. Правда и домыслы о российском образовании [Электронный ресурс]// Университетское управление: практика и анализ [2001. № 2(17). С. 4-13] URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/text/18161157/> (дата обращения: 15.10.2009).
229. Фишман Л.И. Повышение качества образовательных услуг на основе делегирования обратных связей (теория и методология): автореф. дис. докт. экон. наук. Самара: Изд-во СГУ, 2009. 42 с.
230. Фокина В.Н., Амелина Е.Е. Государство, общество и вузы в системе трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. URL: http://www.conf.muh.ru/110220/thesis_Fokina.htm (дата обращения 20.11.2012).
231. Хайдеггер М. Время и бытие: статьи и выступления / сост., пер. с нем. и комм. В.В. Бибикина. М.: Республика, 1993. 447 с.
232. Хин-Шун Я. Лао-Цзы и его учение / Сер.: Антология гуманной педагогики. М.: Изд. дом Шалвы Амонашвили, 2001. 224 с.
233. Хуторской А.В., Хуторская Л.Н. Компетентностный подход к моделированию последипломного образования // Теория и практика последипломного образования : сб. науч. ст. / под ред. А.И. Жука. Гродно : ГрГУ, 2003. С. 256 - 260.
234. Чернилевский Д.В. Дидактические технологии в высшей школе: учеб. пособ. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 437 с.
235. Читалин Н.А. Многоуровневая фундаментализация содержания профессионального образования: автореф. дис. ... докт. пед. наук. Казань: ИППО РАО, 2006. 39 с.
236. Чупров В.И. Молодежь России: характеристика интеграционных процессов // Ценностный мир современной молодежи / По материалам

Международ.научной конференции. М.: Институт Молодежи, «Социум», 1994. С. 33-40.

237. Шабанова М.А. Ценность и «цена» свободы в процессе социальной адаптации к рынку // Социологич. исследования. 1995. №4. С. 23.

238. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996. 318 с.

239. Шаронов А.В. Государственная молодежная политика в Российской Федерации: некоторые аспекты // Молодежь провинциальной России: социальные проблемы и перспективы развития. Белгород: БГУ, 1994. С. 128.

240. Шелер М. Феноменология. Герменевтика. Философия языка. Редакционный совет серии: Анашвили В. В., Михайлов И. А., Никифоров О. В., Чубаров И. М. Художественное оформление серии Бондаренко А.Л. Подготовка оригинал макета серии: Редакционно-издательская группа «Логос». 1994.

241. Шендрик А.И. Коллизии ценностного сознания российской молодежи в постперестроечный период // Ценностный мир современной молодежи: на пути к мировой интеграции. М.: Институт Молодежи, «Социум», 1994. С.20-25.

242. Шендрик И.Г. Саморазвитие личности в контексте проектирования образования // Педагогика. М.: Изд-во РАО, 2004. № 4. С. 34-40.

243. Шпет Г. Г. Мысль и Слово: избранные труды / отв. ред.-сост. Т.Г. Щедрина. М.: РОССПЭН, 2005. 688 с.

244. Штейнберг В.Э. Дидактические многомерные инструменты // Образование в современной школе. М.: НОУ «Школа «Полярная Звезда», 2000. №7. С. 49-54.

245. Штофф В.А. Моделирование и философия. М.: Наука, 1996. 301 с.

246. Щербаков В.П. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы //Социалист. труд. 1991. № 1. С. 12.

247. Ювенальная парадигма социальной работы в современной России: Монография/Под ред. С.С. Гиля – Курган : изд – во Курганского гос. университета, 2011.-304 с.

248. Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978. 392 с.

249. Юдов О.С. Реализация функций дополнительного профессионального образования в центре обучения взрослых: автореф. канд. пед. наук. Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2010. 23 с.

250. Ярошевский М.Г. История психологии от античности до середины XX в: Учеб. пособие . М., 1996. 416 с.

251. Adams, D. UNESCO and Culture of Peace. UN, 2004. // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.culture-of-peace.info/monograph/contents.html>. (дата обращения 22.11.2011).

252. Allwright R.L. Exploratory Practice: Rethinking Practitioner Research in Language Teaching // Language Teaching Research, 2003. № 7. P. 113-141.

253. Berns M.S. Functional Approaches to Language and Language Teaching: Another Look // Initiatives in Communicative Language Teaching. A Book of Readings / S. Savignon and M.S. Berns (eds.). Reading, MA: Addison-Wesley, 1984. P. 3-21.

254. Carolero F.E., Pastore F. Youth Participation in the Labour Market in Germany, Spain and Sweden. // In.: T. Hammer. Youth unemployment and social exclusion in Europe. Policy Press, UK: Bristol, 2003. Pp. 23-48.

255. Foti K. Setting up small businesses in Hungary through the eyes of young self employed young people // Youth Unemployment and Self Employment in East Central Europe, Machacel L. and Roberts K. eds. Bratislavia, Institute for Sociology of the Slovak Academy of Science, 1997.

256. Heckman J.J., Borjas G.J. Does Unemployment Cause Future Unemployment& Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heteroginity and State Dependence // *Economica*, 47 (187), 1990. Pp. 247-283.

257. International Hotel Management Institute Switzerland [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imi-luzern.com/en/> (дата обращения 25.10.2011).

258. International Journal for Educational and Vocational Guidance [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=2>. (дата обращения 11.11.2011).

259. Jackson S., Cameron C. Unemployment, education and social exclusion: the case of young people from public care // YIPPEE, Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, London [Электронный ресурс]. URL: <http://tcru.ioe.ac.uk/yippee/>

260. Jung B. Initial analysis of the lifestyles of young unemployed and young self employed in Bulgaria, Hungary, Poland and Slovakia // Youth Unemployment and Self Employment in East Central Europe / Machacel L. and K. Roberts, eds. (Bratislavia, Institute for Sociology of the Slovak Academy of Science, 1997).

261. Linacre M. J. A User's Guide to WINSTEPS : Rasch-Model Computer Programs. A program Manual 3.90.0. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.winsteps.com/a/Winsteps-ManualPDF.zip> (дата обращения: 10.02.2014)

262. Meeting the Youth Employment Challenge: A Guide for Employers (Geneva, 2010). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения 14.06.2011).

263. O'Higgins N. Youth Unemployment and Employment Policy: A Global Perspective (Geneva, 2001). Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения 11.05.2010).

264. Pastore F. Employment and Education Policy for Young People in the EU: What can New Member States Learn form Old Member States // Discussion Paper No. 3209, Dec. 2007.

265. Pastore F. To Study or to Work? Education and Labour Market Participation of Young People in Poland // IZA Discussion Papres, No. 1793, October 2005.

266. Roberts K. and Fagan C. "Old and new routes into the labour markets in ex-communist countries", *Journal of Youth Studies*, vol. 2, No. 2 (1999), pp. 153-170.
267. Ryan P. *The School-to-Work Transitions: A Cross-National Perspective* // *Journal of Economic Literature*, 39 (1). Pp. 34-92.
268. *Teaching by Principles: an Interactive Approach to Language Pedagogy*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Regents, 1994. 416 p.
269. *Transdisciplinarity: Recreating Integrated Knowledge* /ed. by M.A. Somervill and D.J. Rapport. Oxford: EOLSS Publishers, 2000. 271 p.
270. Training Counselors to use computer-assisted career guidance systems more effectively: a model curriculum. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.allbusiness.com/human-resources/careers-job-training/463119-1.html> (дата обращения 10.06.2010).
271. Wierzbicka A. *Emotions across Languages and Cultures: Diversity and Universals (Studies in Emotion and Social Interaction)*. 1st ed. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. 364 p.

Список использованных словарей и справочников

272. Большая советская энциклопедия. 3-е изд. [Электронный ресурс]. URL: <http://bse.freecopy.ru/words.php>. (дата обращения: 12.02.2010).
273. Педагогический словарь: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / [В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Т.А. Строкова и др.]; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. М.: Академия, 2008. 352 с.
274. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха; 2-е изд. [Электронный ресурс]. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary/3> (дата обращения: 10.06.2009).
275. Психология: Словарь / под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. 452 с.
276. Справочные молодежные бюро [Электронный ресурс]. URL: <http://uchus.info/catalog/> (дата обращения 10.06.2011).
277. Трофимова Н.М., Еремина Е.И. Самообразование и творческое развитие личности будущего специалиста // *Педагогика*. 2003. № 2. С. 42 - 48.

278. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л.Ф. Ильичёв [Электронный ресурс]. URL: <http://www.freecopy.ru/search> (дата обращения: 08.06.2010).

279. International Encyclopedia / ed. by M. Mann. N. Y. : Continuum.

280. Social Work Dictionary. 2nd ed. / ed. by R. Barker. NASW Press, 1991.

281. Webster's Encyclopedic Dictionary. The New Lexicon, 2002. 986 p.

Список источников

282. Автоматизированная информационная система содействия трудоустройству выпускников (АИСТ) [Электронный ресурс]. URL: <http://aist.bstu.ru/> (дата обращения 11.05.2010).

283. Государственная программа содействия занятости населения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/18/145.html> (дата обращения 18.06.2011).

284. Информационный портал Федеральной службы по труду и занятости «Работа в России» [Электронный ресурс]. URL: www.trudvsem.ru (дата обращения 11.05.2010).

285. Информационный центр ООН в Москве. Пресс-бюллетень. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.unic.ru/bill/?ndate=2008-02-11> (дата обращения 22.11.2011).

286. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года // Бюллетень Министерства образования Российской Федерации. Высшее и среднее профессиональное образование. 2002. № 2. Рег. № 0110710.

287. Министерство Образования и Науки РФ. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <http://mon.gov.ru>. (дата обращения: 18.03.2011).

288. Приемы и методы содействия детям и молодым людям в рамках сотрудничества на благо развития / Отдел 43: Здравоохранение, образование, социальная защита. Сектор «Помощь детям и молодым людям как целевой группе Программы сотрудничества на благо развития» / Под ред. Ш. Тиммеля. / Пер. А. Тимофеева. Эшборн: Изд-во «Немецкое Общество по техническому сотрудничеству ГмбХ (GTZ), 2008. 436 с.

289. Российский государственный социальный университет. Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rgsu.net/> (дата обращения 10.09.2012).

290. Система профориентации в США [Электронный ресурс]. URL: http://www.profosvita.org.ua/ru/experience/usa.html?from=rss_week (дата обращения 10.06.2011).

291. Ситуация на рынках труда стран ЕС в послекризисный период // Мировая экономика и международные отношения. №8. 2000. С. 7.

292. Справочные молодежные бюро [Электронный ресурс]. URL: <http://uchus.info/catalog/> (дата обращения 10.06.2011).

293. Федеральный государственный образовательный стандарт: глоссарий [Электронный ресурс]. URL: <http://standart.edu.ru/catalog.aspx?CatalogId=796> (дата обращения 22.08.2011).

294. Центра занятости студентов и трудоустройства выпускников Курганского государственного университета [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kgsu.ru/trud> (дата обращения 10.09.2012).

295. Центр трудоустройства выпускников и содействия занятости студентов // Управления и отделы Балтийского федерального университета им. И. Канта [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kantiana.ru/ctv/> (дата обращения 11.09.2011).

296. Association of Computer-based Systems for Career Information (ACSCI) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.acsci.org/> (дата обращения 21.11.2012).

297. Bridges Choices Explorer and Choices Planner [Электронный ресурс]. URL: <http://access.bridges.com> (дата обращения 22.11.2011).

298. Client anticipations about computer-assisted career guidance system outcomes [Электронный ресурс]. URL: <http://www.allbusiness.com/human-resources/careers/583565-1.html> (дата обращения 12.08.2011).

299. Estimates and Projections of the Economically Active Population: Sources and Methods [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата обращения 11.05.2010).

300. 'First Job' youth unemployment prevention programme assessed // European Industrial Relations Observatory On-line [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/feature/pl0212107f.htm> (дата обращения 08.08.2012).

301. Generation ni-ni // Wikipedia. [Электронный ресурс]. URL: http://es.wikipedia.org/wiki/Generaci%C3%B3n_ni-ni. (дата обращения 11.11.2011).

302. InstaEDU on-line tutoring courses [Электронный ресурс]. URL: <http://instaedu.com/Unemployment-Economics-online-tutoring/> (дата обращения 11.08.2012).

303. International Hotel Management Institute Switzerland [Электронный ресурс]. URL: <http://www.imi-luzern.com/en/> (дата обращения 27.11.2011).

304. International Journal for Educational and Vocational Guidance [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iaevg.org/iaevg/index.cfm?lang=2>. (дата обращения 11.11.2011).

305. LENARDO DA VINCI» [Электронный ресурс]. URL: http://ec.europa.eu/education/programmes/llp/leonardo/index_en.html; <http://www.leonardo.org.uk/> (дата обращения 11.11.2011).

306. Lifelong Learning Programme [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lifelonglearningprogramme.org.uk/>. (дата обращения 11.11.2011).

307. Meeting the Youth Employment Challenge: A Guide for Employers (Geneva, 2001). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (дата обращения 14.05.2011)

308. Online [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vocbiosonline.com/login.php> (дата обращения 23.11.2011).

309. Organisation for Economic Co-operation and Development [Электронный ресурс]. URL: http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185.html (дата обращения 24.11.2011).

310. Sintra Plan of Action. International Forum on Education for Non-Violence. UNESCO Interregional Project for Culture of Peace and Non-violence in

Educational Institutions. [Электронный ресурс]. URL: <http://portal.unesco.org/education/en/ev.php>. (дата обращения 11.05.2010).

311. The System of Interactive Guidance and Information [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sigi3.org/> (дата обращения 10.06.2011).

312. The use of ICT in vocational guidance: Expert advice. Skills and Training to Develop. WPA3 Final report by the National Institute for Careers Education and Guidance, United Kingdom, 2005. [Электронный ресурс]. URL: http://www.derby.ac.uk/files/icegs_review_of_literature_on_the_use_of_ict2005.pdf (дата обращения 16.05.2011).

313. Training Data (MOTD) [Электронный ресурс]. URL: <http://webdata.xwalkcenter.org/ftp/download/military/motd2002.pdf> (дата обращения 23.11.2011).

314. VET in Europe - Country Report. [Электронный ресурс]. URL: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/vetreport/2009_CR_PL.pdf. (дата обращения 23.11.2011).

315. Unemployment Benefit Supervisor. State Of Wisconsin. Classification Specification [Электронный ресурс]. URL: <http://oser.state.wi.us/docview.asp?docid=3627> (дата обращения 08.08.2012).

316. WinWay Résumé program [Электронный ресурс]. URL: <http://www.damngood.com> (дата обращения 23.11.2011).

317. Youth Employment Opportunities Special Edition // Youth Development Journal/ Contributed by W. Santis, Ch.V. Whitman, S. Venkatapuram and co. United Nations Industrial Development Organisation (UNIDO) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ydn.org.za/publications/journals/journal16.pdf> (дата обращения 11.08.2012).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ В СФЕРЕ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В АСПЕКТЕ ПРОФИЛАКТИКИ ТРУДОВОЙ НЕЗАНЯТОСТИ
УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ**

ИСТОЧНИК ДОКУМЕНТ А	ВИД ДОКУМЕНТА
	ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
Федеральные конституцион ные положения	Конституция Российской Федерации
	<p>В соответствии с частью 1 статьи 7 Конституции Российской Федерации Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Непосредственное отношение к вопросам молодежи имеет содержание статьи 43 о праве на образование, обязанности основного общего образования.</p>
	<p>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (с изм. и и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа 2004 г.)</p>
	<p>Устанавливает Дополнительные гарантии соблюдения трудовых прав молодежи. В, частности, согласно статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности.</p>
	<p>Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации»</p>
	<p>полномочия субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения осуществляются как «делегированные» полномочия, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации федеральным законом. К таким полномочиям относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения; 2. Оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг: <ul style="list-style-type: none"> • содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; • информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации; • организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

	<ul style="list-style-type: none"> • организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения; • психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан; • осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; • организация проведения оплачиваемых общественных работ; • организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые; • социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; • содействие самозанятости безработных граждан; • содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности; • выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. <p>3. Разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.</p> <p>4. Организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан.</p> <p>5. Проверка, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>6. Принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан.</p> <p>7. Обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в субъекте Российской Федерации, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства.</p>
<p>Законодательство по вопросам государственной молодежной политики</p>	<p align="center">Федеральный закон от 24 июня 1998 г. № 124–ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»</p>
	<p>Устанавливает основные гарантии прав и законных интересов ребенка, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, в целях создания правовых, социально-экономических условий для их реализации (ребенок — лицо до 18 лет, то есть категория частично пересекается с категорией «молодой гражданин»)</p> <p align="center">Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125–ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном</p>

	<p align="center">образовании»</p> <p>(с изменениями от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля, 31 декабря 2005 г.)</p>
<p>Содержит ряд специальных норм о защите прав отдельных категорий молодежи в сфере высшего и послевузовского профессионального образования. Он определяет правовой статус студентов (статья 16), слушателей (статья 18) и аспирантов (статья 19) как составной части молодежи. Но данный Федеральный закон содержит систему норм, направленных на защиту и реализацию прав молодежи исключительно в сфере образования.</p>	<p align="center">Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 3 июня 1993 года № 5090–1 «Об основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации»</p>
<p>Утверждало Основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации (далее — Основные направления) — единственный из рассматриваемых актов, который был принят до принятия Конституции Российской Федерации.</p> <p>В разделе 2 Постановления были сформулированы основные направления политики государства, направленные на достижение поставленных целей, например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение соблюдения прав молодежи; • обеспечение гарантий в сфере труда и занятости молодежи; • содействие предпринимательской деятельности молодежи; • и т.д. <p>Конкретные меры в этих сферах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • установление правового статуса молодежного, студенческого и ученического предприятия; • предоставление индивидуальным, семейным и коллективным предприятиям молодых граждан льгот по налогообложению и кредитованию, страхованию их коммерческого риска; • установление дотаций (субсидий) и налоговых льгот на покрытие части расходов предпринимателя; • использование экономических стимулов, в том числе налоговых льгот, повышающих заинтересованность предприятий, учреждений и организаций в предоставлении молодежи бесплатных (льготных) услуг по трудоустройству, в приеме на работу и расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, производственном обучении и переподготовке молодых работников; • и т.п. 	<p align="center">Федеральный закон от 24 июля 2007 г. № 209–ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации»</p>
<p>Разработка и реализация региональных и межмуниципальных программ развития субъектов малого и среднего предпринимательства с учетом национальных и региональных социально-экономических, экологических, культурных и других особенностей, с возможностью</p>	

	<p>включения в такие программы подпрограмм (разделов) по развитию молодежного предпринимательства:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содействие деятельности некоммерческих организаций, выражающих интересы субъектов малого и среднего предпринимательства и структурных подразделений указанных организаций. Непосредственное содействие деятельности таких организаций по поддержке молодежного предпринимательства, по согласованию с органом по поддержке малого и среднего предпринимательства, которое может оказывать орган по делам молодежи; • финансирование научно–исследовательских и опытно–конструкторских работ по проблемам развития малого и среднего предпринимательства за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации. Работы специальной тематики, ориентированной на молодежное предпринимательство, может финансировать (софинансировать) орган по делам молодежи; • поддержка муниципальных программ развития субъектов малого и среднего предпринимательства. В частности, обязательным условием поддержки таких программ может быть включение в них мероприятий по молодежному предпринимательству, а именно: доля молодежного предпринимательства в технопарках и бизнес–инкубаторах, создание специализированных молодежных организаций; • проведение конкурсов молодежных предпринимательских проектов; • информационно–консультационное обеспечение молодежного Предпринимательства.
Вывод	<p>На федеральном уровне в настоящее время отсутствует единый нормативный правовой акт, регламентирующий вопросы государственной молодежной политики. Правовое регулирование государственной молодежной политики носит дискретный характер, нормы, регулирующие общественные отношения в указанной сфере, содержатся в актах различной тематики. Отдельные вопросы, связанные с государственной молодежной политикой, решаются на уровне подзаконных нормативных правовых актов, принимаемых в развитие предусмотренных законодательством положений. Поэтому представляется целесообразным при принятии Федерального закона о молодежной политике решение, в том числе, вопроса о разграничении полномочий в сфере молодежной политики между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Федерации, органами местного самоуправления.</p>
Иные законодательные акты, содержащие положения, связанные с государственным	<p style="text-align: center;">Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266–1 «Об образовании»</p> <p>(с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г.)</p>

ой молодежной политикой	Разграничивает круг вопросов, связанных с проведением государственной молодежной политики в сфере трудового образования.
Вывод	Отдельные положения, связанные с решением вопросов государственной молодежной политики, содержатся в ряде законодательных актов Российской Федерации различной отраслевой принадлежности, в том числе в законодательстве об образовании, законодательстве о труде, жилищном законодательстве, семейном законодательстве, законодательных актах по вопросам социальной защиты и т.д.
Нормативные правовые акты Президента Российской Федерации	<p align="center">Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 1992 г. № 1075 «О первоочередных мерах в области государственной молодежной политики» (с изменениями от 12 апреля 1999 г.)</p>
	<p>Издан в целях создания социально–экономических, правовых и организационных условий и гарантий для социального становления молодых граждан, максимального раскрытия потенциала молодежи в интересах развития общества. Предусматривает признание осуществления целостной государственной молодежной политики в России одним из приоритетных направлений социально–экономической политики государства.</p> <p>В качестве первоочередных задач, требующих решения, рассматриваемым Указом Президента Российской Федерации были выделены:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение соблюдения прав молодых граждан; • установление для них гарантий в сфере труда и занятости; • содействие их предпринимательской деятельности.
	<p align="center">Указ Президента Российской Федерации от 6 марта 1995 г № 242 «О Национальном фонде молодежи»</p>
	<p align="center">Указ Президента Российской Федерации от 3 февраля 2005 г. № 120 «О дополнительных мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых — кандидатов науки и их научных руководителей»</p>
<p align="center">Указ Президента Российской Федерации от 6 апреля 2006 г. № 325 «О мерах государственной поддержки талантливой молодежи»</p>	

Вывод	<p>Рассматриваемыми Указами предусматривалось создание Российского фонда федеральных молодежных программ для организационного и финансового обеспечения приоритетных программ развития молодежи (пункт 3), а также поддерживалось предложение об образовании Национального совета молодежных объединений в целях координации деятельности молодежных и детских объединений России для защиты и реализации их интересов, прав молодежи и детей (пункт 4), а также принятие ряда иных мер.</p>
Нормативные правовые акты Правительства Российской Федерации	<p align="center">Федеральная целевая программа «Молодежь России (2001–2005 годы)», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2000 г. № 1015 (с изменениями от 29 мая 2002 г., 6 сентября 2004 г.)</p>
	<p>В рамках данной программы был разработан ряд подпрограмм, в частности, постановлением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2002 г. № 363 была утверждена подпрограмма «Физическое воспитание и оздоровление детей, подростков и молодежи в Российской Федерации (2002–2005 годы)».</p> <p>Программа «Молодежь России (2001–2005 годы)» являлась продолжением программных мероприятий по реализации государственной молодежной политики, направленной на создание правовых, экономических и организационных условий для развития личности, поддержки молодежных объединений, в том числе проведенных в период выполнения федеральных целевых программ «Молодежь России» и «Молодежь России (1998–2000 годы)» федеральными органами исполнительной власти совместно с органами по делам молодежи исполнительной власти субъектов Российской Федерации, в рамках которых планировалось при основном финансовом обеспечении за счет средств субъектов Российской Федерации и местных бюджетов заложить организационные основы государственной молодежной политики, отработать механизмы ее реализации.</p>
	<p align="center">Постановление Правительства Российской Федерации от 18 января 1992 г. № 33 «О дополнительных мерах по социальной защите учащейся молодежи» (с изменениями от 1 сентября 1992 г., 5 июня 1994 г., 4 августа 2005 г.)</p>
	<p align="center">Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 1996 г. № 387 «О дополнительных мерах поддержки молодежи в</p>

	<p align="center">Российской Федерации» (с изменениями от 3 августа 1996 г.)</p>
	<p align="center">Концепция долгосрочного социально–экономического развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662–р.</p>
	<p align="center">Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760–р.</p>
	<p align="center">Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663–р.</p>
	<p align="center">Постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2008 г. № 1089</p> <p>В условиях негативного влияния экономического кризиса и возникновения критических ситуаций на рынке труда Правительством Российской Федерации принимаются меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации. В рамках осуществления антикризисных мероприятий данным Постановлением предусмотрено предоставление субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации.</p>
	<p align="center">Положение об организации общественных работ, утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875</p>
	<p>Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления рекомендовано разработать региональные и территориальные (районные, городские) программы развития общественных работ.</p>

Вывод	Постановления Правительства Российской Федерации принимаются в развитие законодательных положений или в целях конкретизации общих положений, предусмотренных законодательными актами, Указами Президента Российской Федерации или иными постановлениями Правительства Российской Федерации.
Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти	Положение о Министерстве, утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 408
	Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры, спорта, туризма и молодежной политики является Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации (Минспорттуризм России).
	Приказ Минобразования России от 1 марта 2002 г. № 642 «Об утверждении программы эксперимента по контрактной подготовке кадров сельской молодежи для реализации государственной молодежной политики на селе»
	Письмо Минобразования России от 17 октября 2003 г. № 15-52-633/15-01-21 «О необходимости принятия мер по обеспечению временной и сезонной занятости студентов и молодежи, организации их отдыха и оздоровления»
	Приказ Минобразования России от 16 февраля 2001 г. № 530 «О проведении конкурса программ (проектов) в сфере содействия занятости молодежи»
	Приказ Минобразования России от 30 августа 2002 г. № 3186 «О всероссийском конкурсе вариативных программ и пилотных проектов отдыха, оздоровления и занятости подростков и молодежи»
Приказ Министерства спорта, туризма и молодежной	

	<p>политики Российской Федерации от 23 декабря 2008 г. № 72 «Об утверждении Концепции развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации»</p>
	<p>Методические рекомендации Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации «Об обеспечении занятости молодежи в рамках реализации антикризисных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда»</p>
<p>Вывод</p>	<p>Многие вопросы, связанные с государственной молодежной политикой, решаются на уровне подзаконных нормативных правовых актов, в том числе актов федеральных органов исполнительной власти, в развитие предусмотренных законодательством положений.</p>
<p>Региональные нормативно– правовые акты в области регулирувани я молодежной политики</p>	<p>В том или ином виде законы о молодежной политике приняты подавляющим большинством субъектов («О молодежи» (Республика Коми, Рязанская и Челябинская области, г. Москва); «О молодежи и государственной молодежной политике» (Республика Татарстан, Калужская и Ленинградская области); «О молодежи и молодежной политике» (Архангельская область, г. Санкт–Петербург); «О государственной молодежной политике» (Республики Алтай, Бурятия, Дагестан, Ингушетия, Карелия, Марий Эл, Мордовия, Саха (Якутия) и Тыва, Удмуртская и Чувашская Республики, Краснодарский и Красноярский края, Амурская, Астраханская, Волгоградская, Вологодская, Иркутская, Калининградская, Камчатская, Кировская, Курганская, Курская, Липецкая, Магаданская, Московская, Оренбургская, Пермская, Сахалинская, Свердловская, Смоленская, Тверская и Томская области, Ненецкий и Ямало–Ненецкий автономные округа); «О молодежной политике» (Республики Башкортостан и Северная Осетия — Алания, Кабардино–Балкарская и Карачаево–Черкесская Республики, Приморский и Ставропольский края, Владимирская, Ивановская, Костромская, Нижегородская, Новосибирская, Омская, Саратовская, Тамбовская, Тюменская, Читинская и Ярославская области, Еврейская автономная область); «О государственной региональной молодежной политике» (Алтайский край); «О региональной государственной молодежной политике» (Орловская область); «Об основах молодежной политики» (Хабаровский край и Ульяновская область); «Об общих принципах осуществления государственной молодежной политики» (Кемеровская область); «Об основных направлениях государственной молодежной политики» (Брянская область); «О реализации государственной молодежной политики» (Республика Хакасия и Ханты–Мансийский автономный округ); «О государственной поддержке молодежи» (Республика Адыгея); «О государственной поддержке молодежи, молодежных и детских общественных объединений» (Ростовская область).</p>

	Всего в 72 субъектах Российской Федерации.
Вывод по законодательной базе в сфере молодежной политики в субъектах РФ	На основании имеющейся законодательной базы в субъектах Российской Федерации сформирована собственная правовая база в сфере молодежной политики. Анализ нормативно–правовой базы, регулирующей принципы выработки и реализации государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации, позволяет утверждать о разветвленности регионального законодательства в этой сфере.
Акты международного сотрудничества	Российской Федерацией заключен ряд соглашений по вопросам сотрудничества в области молодежной политики:
	1. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Кабинетом Министров Украины о сотрудничестве в области молодежной политики (Киев, 28 января 2003 г.)
	2. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Итальянской Республики о сотрудничестве по делам молодежи (Рим, 15 января 2001 г.)
	3. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о сотрудничестве в области молодежной политики (Москва, 30 июня 1995 г.)
	4. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Федеративной Республикой Германия в области молодежного сотрудничества (21 декабря 2004 г., Шлезвиг, Германия)
	5. Соглашение между Правительством СССР и Правительством Французской Республики о молодежных обменах, Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о сотрудничестве по делам молодежи (5 июля 1989 г.)
	6. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Японии о создании Японо–Российской комиссии по молодежным обменам (Москва, 15 марта 1999 г.)

Вывод:	Указанные соглашения содержат в основном близкие положения, различаясь преимущественно разной степенью подробности в регламентации возможных направлений сотрудничества и порядка его осуществления.
Основные выводы	Состояние законодательства и подзаконного нормативно–правового регулирования по вопросам государственной молодежной политики РФ
	<p>1) Правовые нормы, регулирующие общественные отношения в сфере государственной молодежной политики, содержатся в нормативных правовых актах разного уровня и различной тематики, не имеют единой концептуальной основы, в них отсутствует единство понятийного аппарата.</p> <p>2) Пробелы в нормативно–правовом регулировании частично восполняются разрозненными актами органов исполнительной власти. Проблема молодежной политики до настоящего времени решается путем «точечного» регулирования наиболее острых проблем при отсутствии единой нормативной и методологической базы их решения.</p> <p>3) Отдельные правовые акты, отличающиеся определенной комплексностью подхода к регулированию молодежных проблем, были приняты на раннем этапе становления правовой системы Российской Федерации как независимого государства и в силу значительных изменений в разных сферах общественной жизни не могут служить основой для проведения эффективной молодежной политики.</p> <p>4) Преобладают акты концептуального или узко–прикладного характера. Задача же формирования ядра правового регулирования молодежной политики, нормативно определяющего механизмы молодежной политики, не решена; отсутствует взаимоувязанность правовых норм, содержащихся в различных нормативных актах; ряд предложений концептуального характера и поручений, содержащихся в них, до настоящего времени не реализованы. Так, намеченное в «Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации» и Федеральной целевой программе «Молодежь России (2001–2005 годы)» нормативное и методологическое обеспечение деятельности по реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики не привело к появлению комплексного нормативного правового акта в указанной сфере.</p> <p>5) Необходимо принятие Федерального закона, решающего в комплексе вопросы формирования и реализации государственной молодежной политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Отсутствие такого акта создает серьезные препятствия в осуществлении Правительством Российской Федерации полномочий по реализации молодежной политики, а государственными органами власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления полномочий по реализации программ и мероприятий по работе с молодежью.</p>

**НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ТРУДОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НЕЗАНЯТОЙ МОЛОДЕЖИ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Источник документ а Вид документ а	ООН (UN) UNESCO UNICEF МОТ	ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ	СОВЕТ ЕВРОПЫ
Конвенц ии	<ul style="list-style-type: none"> - Конвенция о правах ребенка (1990) - Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования (1960) - Конвенция по защите и продвижению культурного самоопределения (2005) 		
Директи вы		<ul style="list-style-type: none"> - Директива Совета 94/33/ЕС от 22 июня 1994 года о защите молодых людей при приеме на работу 	
Рекоменд ации	<ul style="list-style-type: none"> - Рекомендации по осуществлению образования с целью достижения международного взаимопонимания (1974) 	<ul style="list-style-type: none"> - «Нововведения в начальном образовании» (1987) 	<ul style="list-style-type: none"> - Рекомендация по правам национальных меньшинств Совета Европы (1961) - Рекомендация Совета министров образования Совета Европы (1976) - Рекомендация Совета Европы

			(1981) - Рекомендации Совета Европы (1984-85) - Рекомендация 1501 по обязанностям родителей и учителей в образовании детей (2001)
Декларации, Хартии, Пакты	- Декларация Генеральной Ассамблеи ООН (1986) - Всемирная декларация об обеспечении выживания, защиты и развития детей (1990) - Декларация «Образование во имя мира» (1995) - Декларация «Мир, пригодный для жизни детей» (2002)	- Хартия Сообщества об основных социальных правах работников, принятая Советом Европы в Страсбурге 9 декабря 1989 года	Европейский пакт молодежи, был принят Европейским Советом в марте 2005 года
Резолюции		- Резолюция № 192 Постоянной конференции местных и региональных органов Европы (1988)	- Резолюция 13 Кабинета министров Совета Европы (1975)
Программы, Проекты, Стратегии	Манифест Культуры мира (2000)	- Европейская стратегия по правам детей (2001) - образовательные программы и проекты ЕС: • «LENARDO DA VINCI» (1996)	- Меморандум непрерывного образования Европейского Союза (2000) - Европейская стратегия занятости (2003)

		<ul style="list-style-type: none"> • «Эразм» • «Комет» • «Сократ» • «Минерва» и др. <p>- Лиссабонская стратегия устойчивого развития (2000)</p> <p>- Программа для занятости и солидарности - PROGRESS (2007-2013)</p> <p>- Стратегия «Активное включение» - "Модернизация социальной защиты для большей социальной справедливости и экономической сплоченности: продвижении активного включения молодых людей на рынке труда » (2007)</p>	
Инструкции, Протоколы, Доклады	<p>- Доклад Комиссии по Образованию (1996)</p> <p>- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка (2000)</p> <p>- «Мировые тенденции занятости» (2010)</p>	<p>- Доклад Национальной комиссии по образованию Великобритании (1993)</p>	

ОРГАНИЗАЦИИ, КОМИССИИ И ФОНДЫ,
ЗАНЯТЫЕ ВОПРОСАМИ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В
ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ:

- **ЕВРОПЕЙСКАЯ КОМИССИЯ** "гражданская служба" в Европейском Союзе. Комиссия также имеет некоторые функции исполнительной власти в своем собственном праве.
- **ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ФОНД (ESF)**. Основной упор сделан на финансирование ЕС, направленный на борьбу с безработицей и бедностью. Организация инспектирует создание рабочих мест.
- **СОВЕТ ЕВРОПЫ** создан в 1949 году в качестве межправительственного форума для международной координации политики между всеми европейскими демократиями. Одним из наиболее важных ориентиров было создание Европейской конвенции о правах человека (1950).
- **СОВЕТ МИНИСТРОВ** - высший законодательный орган Европейского союза. Специальные советы состоят из национальных министров из всех государств-членов. Решает социальные вопросы, проблемы занятости, вопросы по трудоустройству в ЕС, социальной политике, здравоохранению и делам потребителей Совета.
- **ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОРАТ (ГД)** - подразделение Европейской комиссии. DG охватывает сферы занятости, трудовых отношений, социальных дел и равных возможностей.
- **ЕВРОПЕЙСКИЙ КОМИТЕТ**. Создан для получения информации и проведения консультаций о транснациональных вопросах, касающихся работников транснациональных компаний. Действует на основании Директивы от 22 сентября 1996 года.
- **ПРОГРЕСС (ЕРМФ)** - программа фондов ЕС для поддержки развития политики ЕС в области занятости, условий труда, создания гендерного равенства, социальной защиты, социальной интеграции, недискриминации и разнообразия.
- **EURES**. Европейская сеть занятости и профессиональной мобильности.
- **Европейский фонд Регулировки глобализации (EGF)**.

- **(ENIC-NARIC)** - Европейская сеть национальных информационных центров.
- **Европейская обсерватория занятости (РВЗ).**
- **(ELMC)** - комитет занятости и комитет по труду рынка.
- **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ.** Учрежден в 1958 году как орган, состоящий из представителей национальных правительств и промышленности.
- **ФЕДЕРАЦИЯ ДЕ EMPLOYEURS EUROPEENS (ФЕДЕРАЦИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ)** - организация многонациональных работодателей, действующих по всей Европе.
- **ЕКП** - зонтичная организация для национальных конфедераций профсоюзов на европейском уровне.
- **BUSINESS EUROPE** – зонтичная организация для национальной промышленности и ассоциаций работодателей на европейском уровне. Эта организация ранее называлась UNICE.
- **COREPER** – совет постоянных представителей государств-членов (государственных служащих), которые решают много детальных задач, связанных с достижением соглашений о предлагаемых мерах в ЕС.
- **CEDEFOP ЕС.** Рекламные агентства, деятельность которых главным образом связана с исследованием о взаимном признании квалификаций.
- **Фонд Леонардо.** Создан для содействия профессиональной подготовке молодежи.
- **Сократ ЕС** - образовательный фонд поддержки молодежи.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РФ

МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА – самостоятельное направление деятельности государства, предусматривающее формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, реализуемое на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями.

ЦЕЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ - создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны.

ЗАДАЧИ

Вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечение поддержки научной, творческой и предпринимательской активности молодежи

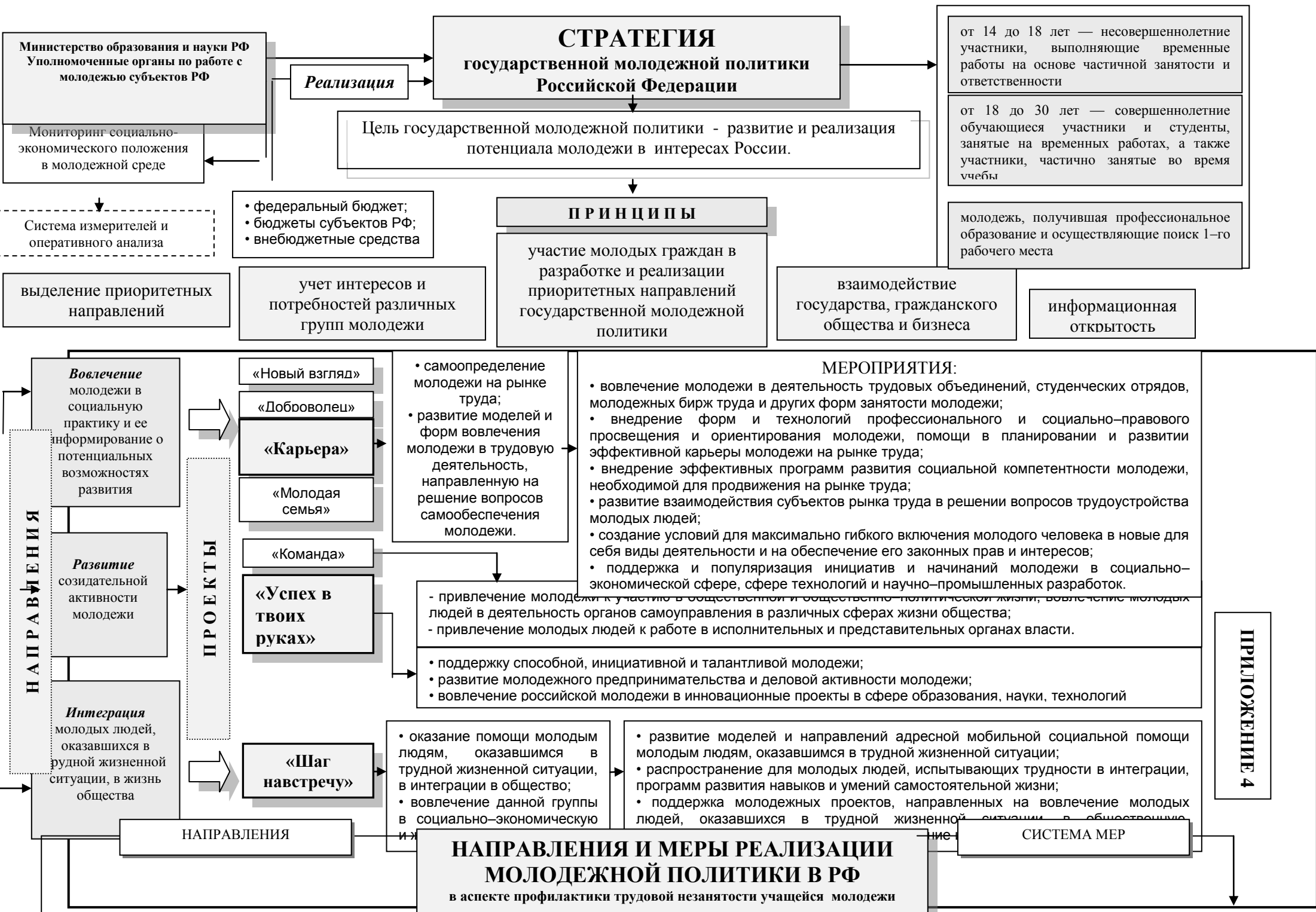
- развития систем информирования и программ социального просвещения по всему спектру вопросов жизни молодежи в обществе (здоровье, спорт, образование, жилье, досуг, труд, карьера, общественная жизнь, семья, международные отношения, жизнь молодежи в других странах и др.);
- оказания информационно–консалтинговой помощи молодежи, разработки специальных проектов, уравнивающих возможности молодежи, проживающей в сельских и удаленных районах, при осуществлении поиска, применения и распространения актуальной информации, обеспечения доступности для молодежи информации о создаваемых для нее условиях и предоставляемых возможностях;
- развития эффективных моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, включая деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, развития молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи, совершенствования нормативно–правовой базы для максимально гибкого привлечения молодежи к трудовой деятельности и обеспечения ее законных прав и интересов;
- поддержки межрегионального и международного взаимодействия молодежи (тематические слеты, лагеря и фестивали, научно–практические и бизнес–конференции, дискуссионные клубы, молодежные обмены), участия в международных информационных молодежных проектах, направленных на взаимное проникновение ценностей российской и мировой культуры;
- реализации программ поддержки молодежного предпринимательства, в том числе в инновационных секторах экономики.

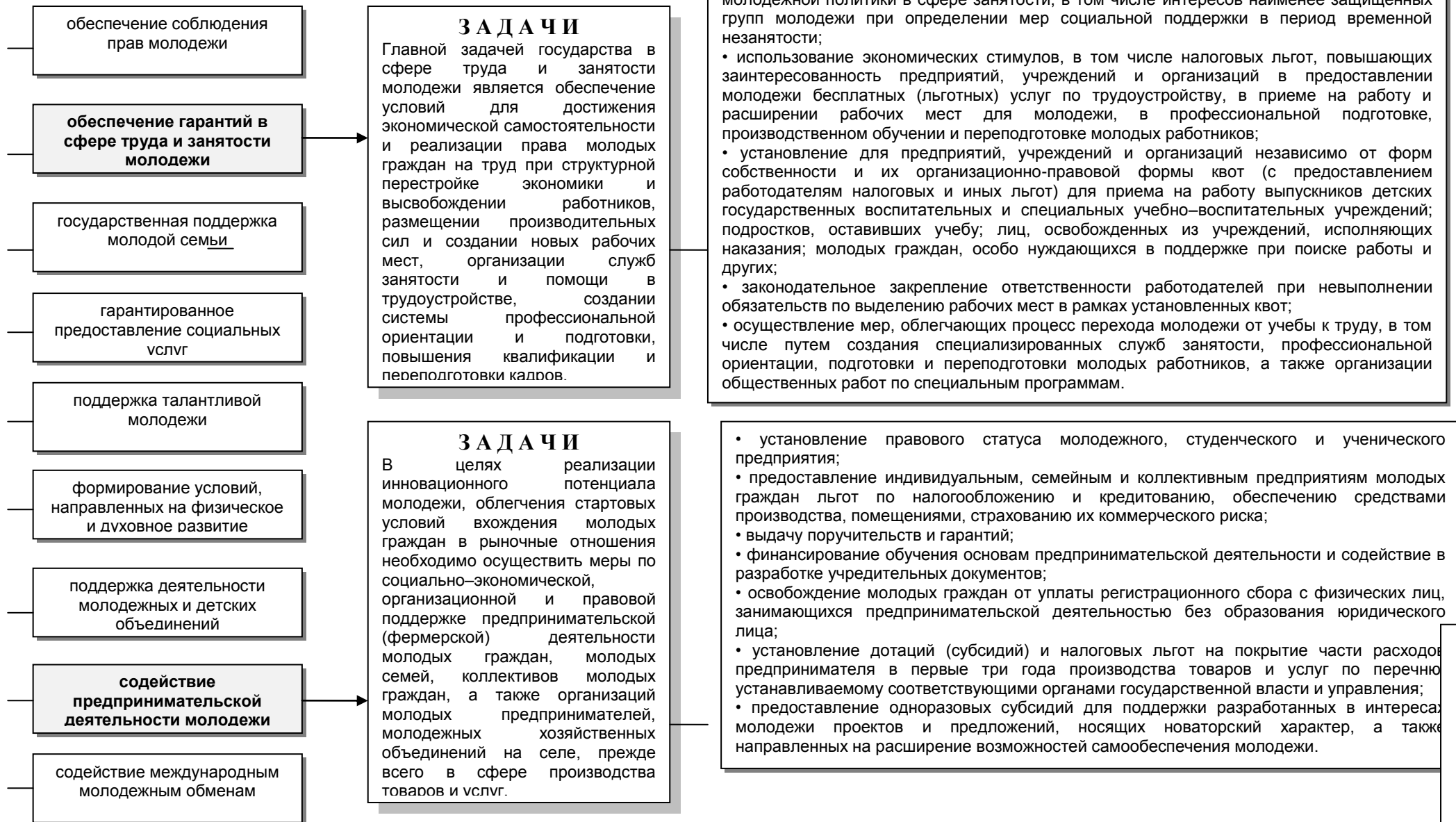
Формирование целостной системы поддержки обладающей лидерскими навыками, инициативной и талантливой молодежи

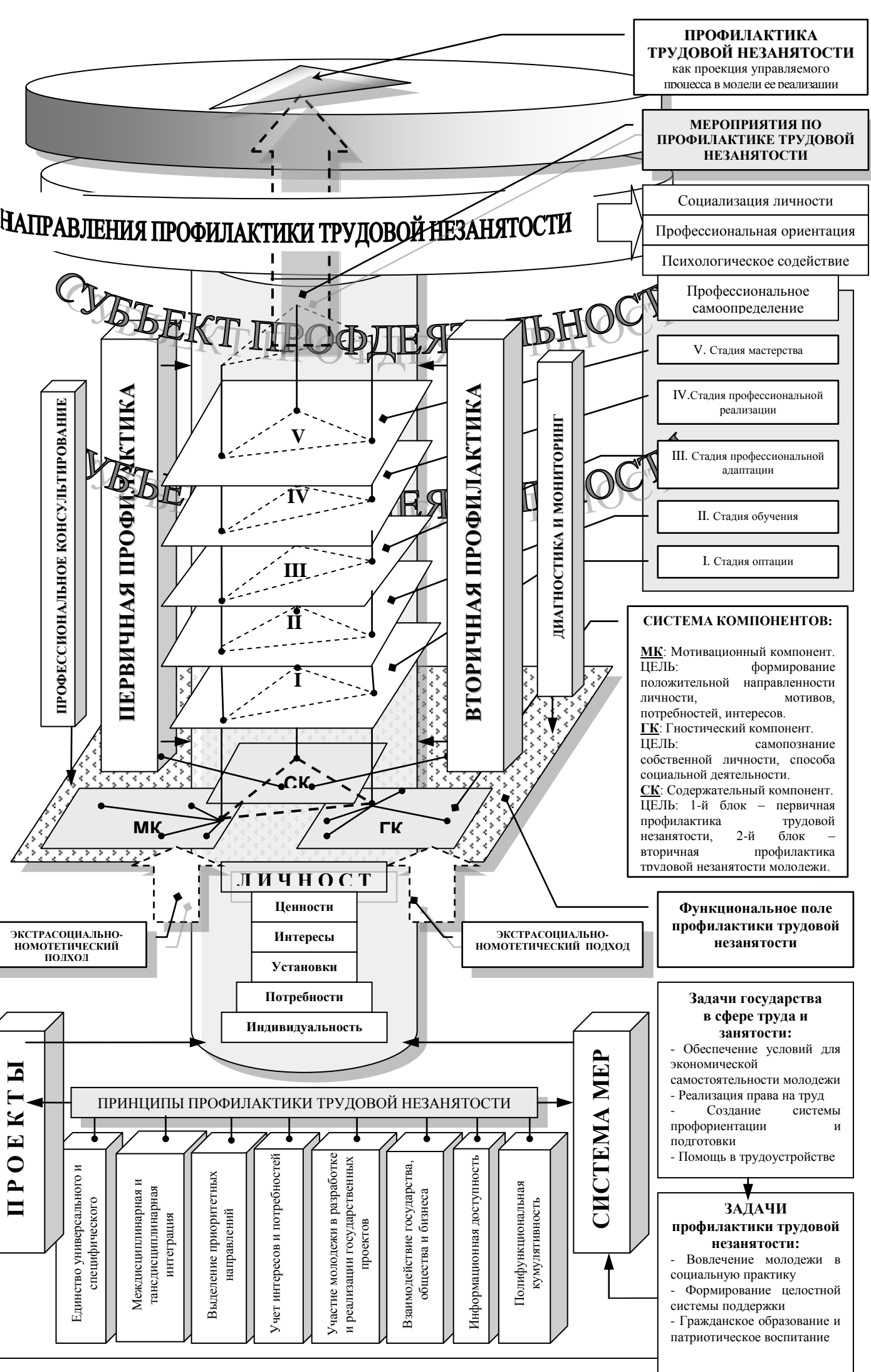
- обеспечение многократного увеличения количества молодых людей, участвующих в конкурсных мероприятиях (профессиональные и творческие конкурсы, спортивные соревнования, научные олимпиады), расширение перечня конкурсов и совершенствование методик отбора;
- создание и развитие системы «социальных лифтов» (поддержки и сопровождения) лауреатов премий и талантливой молодежи из малых городов и сельской местности, адресная государственная поддержка учреждений, общественных объединений и наставников, их подготовивших, расширение практики предоставления грантов и субсидий;
- распространение эффективных моделей и форм участия молодежи в управлении общественной жизнью, вовлечения молодых людей в деятельность органов самоуправления;
- вовлечение российской молодежи в инновационные международные проекты в сфере образования, науки, культуры, технологий, в международные творческие, научные и спортивные объединения.

Гражданское образование и патриотическое воспитание молодежи, содействие формированию правовых, культурных и нравственных ценностей среди молодежи

- развитие всех моделей молодежного самоуправления и самоорганизации в ученических, студенческих, трудовых коллективах по месту жительства;
- популяризация с использованием программ общественных объединений и социальной рекламы общественных ценностей, таких, как здоровье, труд, семья, толерантность, права человека, патриотизм, служение отечеству, ответственность, активная жизненная и гражданская позиция;
- поддержка программ формирования единой российской гражданской нации, национально–государственной идентичности, воспитание толерантности к представителям различных этносов, межнационального сотрудничества.







Приложение 6. Рис. 6.1. Модель профилактики трудовой незанятости молодежи

**Дополнительная профессиональная образовательная программа
«Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи»**

Дополнительная профессиональная образовательная программа (ДПОП) разработана для студентов выпускных курсов КГУ (Курган), обращающимся в Центр трудоустройства выпускников и содействия занятости студентов. Общий объем ДПОП - 32 академических часа. Программа составлена с учетом потребностей молодых людей и включает в информацию о способах поиска работы, о составлении резюме, правилах ведения деловых переговоров с работодателем, обучении навыкам самопрезентации, построении делового имиджа, знакомство с основами трудового законодательства и т. д.

Разработанная ДПОП включает в себя 8 модулей по 4 академических часа каждый: «Обзор рынка труда», «Основы технологии самопрезентации при трудоустройстве», «Развитие компетентности в общении», «Конкурентоспособность на рынке труда», «Успешные переговоры», «Основы трудового законодательства», «Предпринимательская деятельность», «Профессиональная карьера».

Занятия содержат теоретическую и практическую части. Участники имеют возможность в игровой форме разобрать вопросы, которые задают на собеседовании, попробовать себя в роли соискателя и работодателя, чтобы оценить ситуацию трудоустройства с разных точек зрения.

Представим целевой и содержательный компоненты занятий ДПОП.

Модуль 1. Обзор рынка труда. Анализ способов поиска работы

Цели: создать благоприятные условия для работы группы, ознакомить участников с ДПОП «Содействие трудоустройству выпускников вуза», начать освоение активного стиля общения, ознакомить с технологиями поиска работы и

востребованными профессиями на региональном рынке труда.

Вопросы для рассмотрения:

1. Представление, заполнение анкеты участника ДПОП (Приложение 8).
2. Цели и задачи ДПОП. Правила группы.
3. Обзор регионального рынка труда.
4. Способы поиска работы. Интернет.
5. Упражнение «Улыбка».

Модуль 2. *Основы технологии самопрезентации при трудоустройстве. Анализ требований к себе и к работе. Диагностика личностных особенностей участников группы. Правила составления резюме. Тестирование при приеме на работу. Обучение, переобучение и повышение квалификации как пути повышения конкурентоспособности на рынке труда*

Цели: Анализ сильных и слабых сторон участников группы. Описание цели и требований при поиске работы. Составление резюме. Подготовка к тестированию при приеме на работу. Информация о возможностях переобучения.

Вопросы для рассмотрения:

1. Упражнение «Комплимент».
 2. Мои сильные и слабые стороны.
 3. Требования предъявляемые к работе.
 4. Определение цели в поиске работы.
 5. Обучение, переобучение и повышение квалификации как пути повышения конкурентоспособности на рынке труда.
 6. Деловая игра «Кем я могу быть?».
 7. Тестирование при приеме на работу.
- Тест интеллектуальных способностей Амтхауэра.

Тест на объем памяти.

Тест «КОС».

Тест «Уверенность в себе».

Тест определение личностных свойств при помощи геометрических фигур.

8. Составление резюме.

Модуль 3. Развитие компетентности в общении. Формирование адекватной самооценки. Ассертивность поведения

Цели: ознакомить с психологическими закономерностями общения. Освоение невербальных средств общения. Развитие способности эффективного взаимодействия. Формирование умения адекватно выражать свои чувства. Определить понятия адекватной самооценки и ассертивного поведения. Развить умение формирования положительной самооценки. Ознакомится с техникой ассертивного поведения. Формирование навыков ассертивного поведения в сфере труда.

Вопросы для рассмотрения:

1. Модели эго-состояний.
2. Виды самооценки. Адекватная самооценка. Критерии ассертивного поведения. Препятствия и барьеры ассертивного поведения.
3. Упражнения для развития навыков общения.

Модуль 4. *Конкурентоспособность на рынке труда. Культура организации и адаптивное вхождение в новую профессиональную деятельность на основе игровой работы с профессиограммами наиболее востребованных на рынке труда профессий*

Цели: Познакомить участников ДПОП с понятиями конкурентоспособность, культура организации. Сформировать навыки адаптации на новом рабочем месте.

Вопросы для рассмотрения:

1. Конкурентоспособность. Характеристики конкурентоспособности.

Культура специалиста (общая и профессиональная). Иерархия мотивов личности. Поведение на рынке труда.

2. Упражнение «Моя конкурентоспособность».

3. Культура организации.

4. Рефлексивный тренинг «Что? Кто? Где? Когда?».

5. Психологическая и социальная адаптация, профессиональная адаптация.

6. Игра «Поиск выгоды».

Модуль 5. *Успешные переговоры. Правила ведения телефонных переговоров. Собеседование при устройстве на работу. Построение делового имиджа. Практика ведения переговоров с работодателем на собеседовании*

Цели: сформировать у участников занятий навыки ведения телефонных переговоров с работодателем. Сформировать у участников навыки самопрезентации при проведении переговоров с работодателем.

Вопросы для рассмотрения:

1. Упражнение «Спина к спине».

2. Телефонные переговоры.

3. Собеседование.

4. Ситуация собеседования.

5. Отработка навыков самопрезентации, повышение уверенности в себе.

Самореклама.

Модуль 6. *Основы трудового законодательства. Трудовые договоры, рабочее время, время отдыха, заработная плата, труд молодежи. Особенности эмоционального состояния безработных. Приемы повышения устойчивости к стрессу*

Цели: Познакомить участников занятий с трудовым законодательством. Формирование навыков повышения устойчивости к стрессу.

Вопросы для рассмотрения:

1. Упражнение «Здравствуй, мне очень нравится...»

2. Юридический практикум. Трудовые договоры, контракты. Типы договоров.

Принципы составления трудовых договоров.

3. Особенности эмоционального состояния безработного. Стресс.

4. База вакансий.

Модуль 7. *Предпринимательская деятельность*

Цели: Помощь молодым людям в выработке стратегии профессионального самоопределения в новых экономических условиях, развитие творческого потенциала, способствование активизации самооценки участников группы.

Вопросы для рассмотрения:

1. Основы индивидуальной предпринимательской деятельности.

2. «Мозговой штурм».
3. «Самоанализ».
4. Бизнес-план.
5. Игра «Моя фирма».
6. Тест Мотивация к успеху.
7. Заключительная дискуссия «Мое отношение к самозанятости», «Открытие собственного дела как вариант трудоустройства».

Модуль 8. Профессиональная карьера. Построение личного профессионального плана

Цели: ознакомить с понятием профессиональной карьеры, определить условия успешной карьеры, показать способы принятия решений при построении своего профессионального плана, указать на типичные ошибки при выборе профессии, формирование навыков построения профессионального плана.

Вопросы для рассмотрения:

1. Профессиональная карьера, факторы профессионализма.
2. Построение личного профессионального плана.
3. Диагностика карьерных планов (Опросник карты успеха в карьере).
4. Игра «пресс-конференция: 10 лет спустя».
5. Заполнение карты самодиагностики социально-трудовой компетентности.
6. Заполнение заключительной анкеты, на выявление степени удовлетворенности ДПОП.

Процессуальный аспект ДПОП включал представление занятий в форме тренингов и технологии консультативной беседы. Соответственно, инновации

относились и к деятельностному компоненту процесса педагогического сопровождения в целях содействия трудоустройству выпускников.

Приведем примеры конкретных учебных заданий, реализующих систему средств педагогического сопровождения вузовского Центра содействия трудоустройству.

Задание - игра «Спящий город». Данное игровое упражнение предназначено для повышения у участников уровня осознания особенностей трудовой деятельности в наиболее престижных на данный момент сферах деятельности с учетом специфики переживаемого страной периода.

Игровая процедура построена по принципу традиционных деловых игр и включает следующие основные этапы.

1. Общая инструкция: «В некотором городе (если игра проходится в конкретном российском городе, то лучше сказать: «примерно в таком городе, как наш...») некоторые злые силы околдовали всех жителей, превратив их в вялых, почти спящих существ. Чтобы разбудить людей необходимо как-то зажечь в них искру жизни. Для этого необходимо предложить жителям простые и понятные, но при этом реалистичные программы улучшения их жизни.

По условию игры, наша группа должна в течение занятия разработать такие программы по следующим направлениям:

- 1) порядок и спокойствие в городе, снижение числа преступлений и правонарушений (юридические аспекты);
- 2) более совершенное управление городом (мэрская власть, управление);
- 3) оживление экономической жизни, повышение благосостояния и занятости жителей (экономика в широком смысле);
- 4) счастье жителей, помощь в решении семейных, личностных проблем, помощь в поиске смысла жизни (психологические аспекты);

5) здоровье жителей, профилактика заболеваний, решение экологических проблем (медицина). В зависимости от конкретной ситуации ведущий игры может изменить или дополнить перечень программ.

Например, можно рассмотреть и такие программы как «поголовная компьютеризация жителей», «развитие туристического бизнеса», «развитие торговли и сферы услуг», «наука и образование» и др. Важно, чтобы таких программ не оказалось слишком много, не более пяти-семи, иначе игра станет слишком громоздкой. Сейчас мы разобьемся на команды в соответствии с перечисленными программами, попробуем составить такие программы и посмотрим далее, что у нас получится, т.е. сможем ли мы разбудить жителей города. Но при этом мы должны выполнить важное условие: если хотя бы одна из программ вообще никем не будет разрабатываться, то спящие жители даже слушать нас не захотят, не то, чтобы просыпаться».

2. Ведущий кратко выписывает на доске названия программ (порядок, управление, экономика, счастье людей, здоровье). Далее он предлагает поднять руки тем участникам, которые хотели бы поработать над первой программой (порядок), и выписывает количество желающих на доске. После этого - желающих поработать над второй программой и т.д. Если окажется, что для какой-то программы желающих вообще не найдется, то нужно будет напомнить о том, что в этом случае игры не получится.

3. Далее ведущий рассаживает все команды за отдельные столы и дает следующее задание: «В течение 10—15 минут каждая группа должна на листочке определить 5 основных дел для реализации своей программы. Сначала можно выписать не 5, а больше таких дел, но потом в процессе группового обсуждения необходимо оставить только 5 самых важных направлений работы. При этом все выделенные дела (направления работы) обязательно должны быть реалистичными, т.е. необходимо учитывать реальную ситуацию на данный момент. Желательно, чтобы предлагаемые программы поменьше напоминали то, что предлагают обычно так называемые экономические и политические «лидеры», то есть постарайтесь предложить более толковые программы. После этого каждая группа должна будет

определить, кто из ее участников выступит от имени данной группы (представит разработанную программу) и ответит на вопросы остальных участников игры».

4. Участники приступают к работе. Некоторое время ведущий не вмешивается в обсуждение и лишь отвечает на уточняющие вопросы, а далее все чаще и чаще напоминает участникам об истекающем времени и о том, что в каждой группе должен быть выбран докладчик (или два докладчика), которые представили бы свой проект программы.

5. Наконец докладчики от каждой группы представляют свои программы и отвечают на вопросы. Чтобы данный этап проходил интереснее, ведущий также должен быть готов задавать вопросы в случаях, если учащиеся вдруг растеряются и перестанут задавать свои вопросы докладчикам. Поэтому ведущему предварительно следует заготовить небольшой перечень острых вопросов для каждой группы. На данном этапе особенно важно поддерживать высокую динамику обсуждения. Опыт проведения данной игры показал, что учащиеся проводят обсуждение достаточно серьезно и заинтересованно. Например, многие программы часто оказывались мало реалистичными из-за «проблем с финансированием» или из-за «слабой подготовки кадров».

6. При подведении общего итога все участники сами должны определить по каждой группе, насколько предложенные программы были продуманными, реалистичными, интересными и насколько удалось сделать эти программы не противоречащими друг другу. Если большинство программ удовлетворяют этим условиям, то можно сказать, что жители города, если и не проснутся окончательно, то хотя бы приоткроют глаза и «потянутся».

Эффект данной игры может быть усилен, если по ходу обсуждения снимать высказывания участников на видео, а после окончания игровой процедуры просмотреть видеозапись. Но при этом игру должны будут проводить уже два человека: ведущий и оператор, а время проведения игры (вместе с просмотром записи) может увеличиться до 1,5 — 2 часов.

Использование видеоаппаратуры позволяет учащимся посмотреть на себя со стороны, оценить, насколько они хорошо осознали особенности профессиональной

деятельности по обсуждаемой программе, насколько они вообще убедительны и т.д. Нередко использование видео заставляет многих участников действовать более ответственно, хотя может оказаться и так, что кто-то, наоборот, захочет покривляться перед видеокамерой. Ведущему следует спокойно отнестись к бурному, эмоциональному просмотру игры в первые минуты демонстрации видеозаписи. Иногда даже рекомендуется использовать эти записи для повторного просмотра (через определенное время).

В процессе выполнения этого задания участники создают номенклатуру проблем человечества, рефлектируя по поводу современной социально-экономической ситуации России.

Задание - игра «Подарок». В данном игровом упражнении несколько необычным образом специально организуется обсуждение некоторых особенностей конкретной рассматриваемой профессии, что позволяет участникам лучше осознать специфические моменты данной профессиональной деятельности.

Упражнение проводится в круге. Количество участников - от 6—8 до 15—20. Время проведения - от 15—20 до 30—40 минут. Процедура включает следующие основные этапы:

1. Инструкция: Представьте, что у нас есть общий друг (далее мы уточним, что это за друг), который пригласил нас всех на свой день рождения. Отказаться и не пойти никак нельзя. В течение 30 секунд каждый должен придумать, какой он сделает подарок своему другу. При этом важно выполнить три условия: подарок должен содержать намек на его профессию (далее мы уточним, что это за профессия); подарок должен быть «с изюминкой», т.е. быть веселым, необычным (предполагается, что друг — это человек с юмором, который может даже обидеться, если ему подарят что-то обычное, т.е. как бы «откупятся» от него); подарок должен быть доступным Вам по цене. Вместе с группой ведущий определяет, что это за воображаемый друг. Определяется, мужчина это или женщина, примерный возраст и обязательно — какая у него (у нее) профессия.

2. Дается время (примерно 30 секунд), чтобы каждый придумал другу подарок.

3. После этого каждый по очереди кратко называет свой подарок. При этом ведущий (или любой участник) могут задавать иногда уточняющие вопросы. Например, какое отношение данный подарок имеет к профессии друга (одно из условий игры), сколько подарок будет стоить и т.п. Такие вопросы играют дополнительную активизирующую роль, поскольку заставляют участников более ответственно и обоснованно предлагать свои варианты подарков. Обосновывая свои варианты подарков, игрок вынужден соотносить их с особенностями рассматриваемой профессии и, таким образом, фактически раскрывать наиболее интересные элементы данного профессионального труда.

4. В конце игры определяется, чьи подарки оказались наиболее интересными.

Заметим, что и сам ведущий может назвать свой подарок, даже если окажется, что это будет не самый интересный вариант.

Можно предложить другой вариант проведения упражнения, когда участники разбиваются на небольшие команды (по 2—5 человек) и уже там обсуждают, что подарить другу. Далее выясняется, подарок какой команды оказался удачнее.

Задание - игра «Самая-самая». Методика служит повышению уровня ориентации в мире профессионального труда и лучшему осознанию особенностей профессий, связанных с престижностью.

Упражнение может проводиться в круге. Для круга количество участников от 6—8 до 10—15. По времени упражнение занимает от 15 до 25—30 минут. Процедура упражнения включает следующие основные этапы.

1. Инструкция: Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вы должны будете по очереди называть те профессии, которые по вашему мнению в наибольшей степени подходят данной характеристике. Например, характеристика «самая денежная профессия» — какие профессии являются самыми-самыми денежными?

2. Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты. Если у кого-то возникают сомнения, что названа самая-самая (или близкая к самой-самой), то можно задавать уточняющие вопросы.

3. Далее называется следующая характеристика и т.д. Всего таких характеристик должно быть не более 5—7.

Ведущий выписывает 3—5 наиболее «прозвучавших» вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.

Важным элементом данного игрового упражнения является обсуждение. Ведущий должен проявить уважение к мнениям различных участников, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными. В то же время, выделение некоторых «самых-самых» профессий должно опираться на объективные знания о них. Например, если называется самая денежная профессия — депутат, то можно уточнить у участников, а знает ли он, сколько зарабатывают депутаты (по сравнению с другими высокооплачиваемыми профессиями)? Можно в ходе обсуждения совместными усилиями определить, какую профессию вообще можно считать денежной и т.п.

Для того, чтобы упражнение проходило более интересно, ведущий обязательно должен заранее отобрать наиболее необычные характеристики профессий, которые должны заинтриговать участников. Это могут быть, например, такие характеристики: «самая зеленая профессия», «самая сладкая профессия», «самая волосатая профессия», «самая неприличная профессия», «самая детская профессия», «самая смешная профессия» и т.д. В определенном смысле данное упражнение близко к известной игре «ассоциации» или к синектическому штурму, поскольку участники фактически должны проассоциировать профессии с необычными характеристиками.

Задание - игра «Пять шагов...». Смысл упражнения — повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Игра может проводиться в круге (для 6—12 участников). Среднее время на игру — 30—40 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже — совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель так, как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листе бумаги).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это всё также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листе бумаги должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее участники делятся на микрогруппы по 3—4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листе бумаги должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5—7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут

задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, то есть насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листах бумаги, затем 2 - 3 добровольца выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками, и выделяется наиболее оптимальный вариант.

В другом случае можно сразу разбить участников на группы и предложить им (без индивидуальной предварительной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

Задание - игра «Ловушки – капканчики». Целью игры является повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий. Время – 20 -30 минут.

Процедура включает следующие этапы:

1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения,

оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и пр.).

2. В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много.

3. Общая инструкция: Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают.

Желательно определить даже две - три таких трудности-ловушек на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок без предварительного размышления должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы её преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз - знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то

значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели.

4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листах бумаги основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям).

5. Каждый участник по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность может вызвать определенные ограничения при обсуждении (например, разговор с Богом накануне ответственного экзамена), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет.

6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит участник, назвавший эту трудность.

8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

9. Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

Задание - игра «Цепочка профессий». Упражнение используется для развития умения выделять общее в различных видах трудовой деятельности.

Данное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в

выборе (как бы «заикливаясь» на одной - двух профессиях с этими характеристиками), однако, подобные характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в круге. Число участников от 6—8 до 15—20. Время проведения от 7—10 до 15 минут. Основные этапы следующие.

1. Инструкция: Сейчас мы по кругу выстроим «цепочку профессий». Я назову первую профессию, например, металлург, следующий участник назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, например, повар. Следующий участник называет профессию, близкую к повару и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем сходство названных профессий, например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами. Определяя сходство между разными профессиями, можно вспомнить схему анализа профессии, например, сходство по условиям труда, по средствам и т.д.

2. По ходу игры ведущий иногда задаёт уточняющие вопросы, например: «В чем же сходство вашей профессии с только что названной?» Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

3. При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. Например, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине — с автотранспортом, а в конце — с балетом (для подтверждения сказанного приводим пример подобной цепочки: металлург - повар - мясник - слесарь (тоже - рубит, но металл) - автослесарь - таксист - сатирик (тоже «зубы заговаривает») - артист драмтеатра - артист балета и т.д.). Такие неожиданные связи между самыми разными профессиями свидетельствуют о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что Вы ищите только в одной профессии, может оказаться в других, более доступных профессиях.

Опыт показывает, что обычно больше двух раз проводить игру не следует, т.к. она может наскучить игрокам.

Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер, например что, может быть общего между профессиями водитель троллейбуса и профессор в вузе? Оказывается и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да еще у водителя троллейбуса аудитории бывают обширнее («сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?»). Если участники указывают на подобные, или даже на еще более веселые линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество — это один из показателей того, что игра получается.

Задания - упражнения для развития навыков общения.

Упражнение 1. Упражнение на развитие навыков использования неречевых средств общения.

Задание выполняется в парах. Один член группы с помощью одних только неречевых средств общения (жестов, мимики, поз и др.) передает своему партнеру информацию с просьбой выполнить какое-либо действие. Воспринимающий неречевые средства общения должен расшифровать содержание переданной информации. В процессе игры участники должны меняться ролями, а затем партнерами. Задание можно усложнить, приближая содержание передаваемой информации средствами невербального общения к ситуации собеседования при приеме на работу или вербовке сторонников при организации собственного дела, беседы в службе занятости по вопросу получения субсидий на организацию собственного дела и т. п.

Упражнение 2. Упражнение на развитие навыков установления психологического контакта.

Задание выполняется в парах. Партнеры стоят лицом друг к другу. Один из них играет роль «режиссера», другой – «актера». Задача «актера» копировать все движения «художественного руководителя», то есть быть его «зеркальным отражением». По мере выполнения упражнения копировать движения «режиссера» становится играющим все легче и легче. При этом могут возникать ситуации опережения движений «режиссера». Затем партнеры меняются своими ролями. Упражнение можно усложнить, не определяя роли «режиссера» и «актера». Задача обучаемых заключается в гибком подстраивании друг под друга. Причиной сложностей во взаимоотношении между партнерами могут быть напряженные отношения.

Упражнение 3. Упражнение на преодоление трудностей в процессе общения.

Участники разбиваются на группу по 5-10 человек. В каждой группе определяется тема общения. После чего начинается игра. Правила игры следующие: участники группы по очереди должны произносить слова на выбранную тему. Паузы между ответами обучаемых не должны превышать 5 секунд. Участники, которые в отведенное для ответа время не могут подобрать необходимое слово, выбывают из игры. В конце концов, в каждой группе остается по одному победителю. Упражнение можно усложнить, не определяя заранее порядок ответа участников.

Упражнение 4. Упражнение на развитие способности сосредоточиться в любых условиях.

Вызывается один из участников. Ему дается задание молча читать газету 2-3 минуты. Группа молча наблюдает за его работой. По истечении указанного времени испытуемый должен рассказать аудитории, о чем он прочитал. Вновь дать вызванному статью для чтения. Выждав некоторое время, по сигналу руководителя занятия аудитория начинает шуметь. Обучаемый должен ответить, какую информацию он усвоил до шума, а какую во время шумовых помех? Как вел себя тот или иной член группы?

Упражнение 5. Упражнение на преодоление трудностей в процессе общения.

Участники разбиваются на пары и получают задание вести беседу каждый на свою тему. Например, один будет говорить о спорте - другой о медицине, один о философии - другой о психологии и т. д.

Игра пойдет в нужном направлении, если стороны будут стараться не перекричать друг друга, а делать больше пауз, говорить как можно тише, задавать вопросы на «свою» тему, заставлять собеседника уступать инициативу, проявлять изобретательность и творчество.

Упражнение 6. Упражнение на развитие способности представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и проигрывать ситуацию за него.

В упражнении тренируется умение ставить себя на место соперника (партнера), принимать за него наиболее вероятные решения и согласовывать сообразно с этим свои действия, «думать» за него и поступать с поправкой на это. Вооруженные карандашом, бумагой и монетой два участника располагаются друг против друга. В каждом такте игры они скрытно выкладывают свои монеты (на столе или у себя на ладони) «орлом» или «решкой» вверх и по сигналу одновременно показывают друг другу. Сигнал подается лишь при готовности каждого из игроков. Один из них работает на «согласование». Он выигрывает в том случае, если обе монеты выпадают «решками» или «орлами». Другой участник работает на «рассогласование» и выигрывает такт при выпадении «орел-решка» или «решка-орел». Результаты каждого такта записываются участниками, что дает им возможность проанализировать ход борьбы и тактики соперника. Игра продолжается до тех пор, пока разрыв не составит определенное количество очков (3-5). При обсуждении почти все выражают удовольствие, воодушевление, высказывают личные наблюдения, например:

- Трудно подчинить партнера своему намерению. Сопrotивляться легче.
- Это не игра, а настоящий психологический поединок. Логику противника угадывал по рукам, реже по глазам.
- Когда понял, что разгадан - поменял тактику.

- Выбрасывая «решку», партнер чуть щурил глаза, а при «Упражнении на развитие способности представлять себя на месте другого человека» - они были совсем открыты. Помогло!

- Следить и вычислять логику неразумно. Лучше положиться на подсознание и вести игру свободно, без расчета. При такой тактике обнаруживаешь признаки отгадывания, которые сформулировать невозможно.

Упражнение 7. Упражнение на развитие способности представлять себя на месте другого человека, мысленно видеть и проигрывать ситуацию за него.

Участники разбиваются на пары. Каждой паре необходимо запастись семиклеточным игровым полем и фишкой. Игроки располагаются друг против друга по обе стороны поля, на центральной клетке которого располагается фишка. По сигналу руководителя занятия или самостоятельно один из играющих начинает нараспев произносить по слогам слова. Например, «са-мо...». Третьим слогом может быть «...кат» (слово «самокат») или «...лет» (слово «самолет»). Задача соперника подстраиваться под партнера, то есть добиваться совпадения своего слога с его третьим слогом. Первый участник наоборот должен воспрепятствовать этому, добиваясь несовпадения последних слогов. После каждого такта игры фишка должна перемещаться в сторону победителя на одну клетку. Победителем считается тот, кому удастся перевести фишку к своему концу игрового поля. При разъяснении правил игры руководитель занятия должен обратить внимание участников на то, что третий слог они обязаны произносить одновременно. Одно и то же слово может повторяться несколько раз. В упражнении можно использовать следующие группы слов: «ка-ра-ул», «ка-ра-бин», «ка-ра-ван», «ка-ра-куль»; «пе-ре-ход», «пе-ре-бор», «пе-ре-лет», «пе-ре-гон»; «ми-ли-ция», «мил-ли-метр», «мил-ли-он» и др.

Упражнение 8. Развитие аппарата невербального общения у партнеров.

Инструкция: Участники игры разбиваются на пары и садятся друг против друга. Одному отводится роль «принимающего», другому – «передающего». Последний должен как можно лучше сосредоточиться на каком-нибудь образе и усилием воли внушить его «принимающему». Задача «принимающего» -

проникнуть в то, на чем сосредоточено внимание партнера. Можно организовать игру так, чтобы один и тот же образ группа (5-6 человек) «передавала» одному из участников. Правильное отгадывание случается обычно чаще, чем это можно было бы ожидать по теории вероятности. В этом, разумеется, нет ничего мистического. Нам важно другое. В игре участвуют два канала, передающие информацию, - глаза и мимика лица. Стоит «передающему» закрыть глаза, как активность работы «принимающего» (глаза у него открыты) резко возрастает. Надо улавливать «нечто» по самым незначительным деталям движений, выражению лица, позе, дыханию и др. «Передающий» не должен делать нарочных «подсказок». Чем лучше ему удастся сосредоточиться на своем объекте, не думая о «принимающем», тем произвольней он «обнаружит» себя, «откроет» свой объект. И даже если «принимающему» не удастся довольно точно усвоить по крайней мере эмоциональный тон картины - спокойная она или энергичная, радостная или печальная. Что здесь самое ценное? Обучаемые по-новому, свежо оценивают значимость и «передающую» силу двигательного аппарата, по-иному оценивают его возможности.

Задание - игра «А вот и я».

Упражнение в шуточной форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и, таким образом, повысить уровень готовности к собеседованиям.

Методика проводится в круге. Количество участников - от 6-8 до 15-20 человек. Время проведения – от 30 до 40-50 минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется ее общий смысл - проверить и, по возможности, хоть немного повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит: вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения. По условию игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором при зачислении на работу.

2. Каждый участник на отдельном листе бумаги выписывает 5-7 самых главных правил поведения при собеседовании и 5-7 главных правил проведения беседы для проводящего собеседование, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. (Целесообразность включения в игру роли руководителя организации объясняется тем, что претенденты на работу должны понимать позицию руководителей фирмы (заведения), а также лучше осознавать, чего от них ожидают при собеседовании. Все это повышает шансы претендента произвести хорошее впечатление и быть зачисленным). На это отводится примерно 5-7 минут.

3. Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7-10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто руководителя заведения.

4. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т.п.), а также какая именно вакансия предлагается для претендента, то есть о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем были достаточно престижными, но, в то же время, реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

5. Другой игрок - претендент - сразу же уточняет, какими основными характеристиками и качествами обладают его герои, например, его возраст, образование, пол, жизненный опыт и т.п.

6. Во время проигрывания остальные участники внимательно наблюдают за действиями руководителя и претендента, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листах бумаги правилам поведения для руководителя и претендента.

7. После первого проигрывания всем (включая главных игроков) дается задание: по 5-балльной шкале оценить успешность действий отдельно для претендента и для руководителя.

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв соотнести свои оценки с выписанными ранее правилами поведения для

руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5-7 минут. При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

9. Перед тем как начать общую игру, ведущий может зачитать (для общего развития) основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление, и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

Например, чтобы понравиться другим людям можно ориентироваться на следующие известные правила, выделенные Д. Карнеги:

- искренне интересуйтесь другими людьми;
- улыбайтесь;
- помните, что имя человека — это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;
- будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о самих себе;
- говорите о том, что интересует Вашего собеседника;
- внушайте Вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее:

- не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества).
- не переоценивать «красноречие» претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;
- не переоценивать различные дипломы «с отличием» (они не всегда являются показателем наличия конкретных качеств претендента на данную работу);
- при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю (рассказывать об организации) и побольше слушать претендента;
- даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу, можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секретарю;

- руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретной специальности).

10. После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль — претендента, беседующего с целой аттестационной комиссией по приему на работу.

11. Доброволец сам определяет, на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

12. Роль руководителей, а точнее - членов аттестационной комиссии будут играть все остальные участники, при этом для большей остроты игры в они делятся на две команды, то есть беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две аттестационных комиссии на конкурсной основе. Каждая комиссия располагается за отдельным столом.

13. Смысл дальнейшего задания заключается в том, что члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы, а он должен сразу же на них отвечать. Примерно через 5-7 минут таких вопросов-ответов члены комиссий должны будут на листах бумаги по 5-балльной шкале оценить, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (в каждой комиссии) проводится небольшое обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, проставленным в листах бумаги).

14. Наконец, проводится итоговое обсуждение. Если у комиссий разные мнения, то организуется небольшая дискуссия, как между командами-комиссиями, так и между отдельными игроками. Общим итогом игры могут стать совместно разработанные и уточнённые правила поведения для претендента и для руководителя (члена комиссии).

Возможны и другие варианты проведения данного игрового упражнения. Например, после разыгрывания ситуации собеседования в паре, всем предлагается также разделить на пары и воспроизвести эту ситуацию (или же самим

определить, в какое заведение, на какую вакансию, и какой по своим качествам человек собирается поступать). В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих (или из числа приглашенных специалистов) специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделиться на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами приёмных комиссий (в каждой из команд) и т.д. и т.п.

Главное для упражнений такого типа — постараться меньше фантазировать и быть ближе к реальности. Для этого требуется и самому ведущему лучше представлять, какие сложности ожидают претендентов при поступлении в те или иные учебные заведения, а также при оформлении в государственные организации и частные фирмы.

Анкета**участника дополнительной профессиональной образовательной программы «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи»**

Мы рады приветствовать Вас на занятиях ДПОП «Профилактика трудовой незанятости учащейся молодежи». Чтобы занятия прошли эффективно, просим Вас ответить на следующие вопросы (выберите вариант ответа, при необходимости укажите свой).

1. Фамилия, имя, отчество _____

2. Возраст _____

3. Образование, специальность _____

4. Материальное положение Вашей семьи

а) высокое

б) среднее

в) низкое

5. Если для Вас не найдется работа по Вашей специальности или уровень Вашей квалификации будет недостаточным, то Вы:

а) готов(а) к профессиональному обучению или переобучению

б) готов(а) повысить квалификацию

в) готов(а) к неквалифицированному труду

г) буду искать работу только по своей специальности и уровню квалификации

6. Для чего Вам нужно работать (кроме возможности получения заработной платы)?

а) для освоения новой социальной ступени

б) для удовлетворения конкретной потребности

в) для профессионального роста

г) чтобы не оставаться дома (уйти от родительской опеки)

д) скучно, хочу новых ощущений

е) другое _____

7. Какие затруднения Вы испытываете в самостоятельном поиске работы?

а) некомфортно чувствую себя в ситуации необходимости «самопродажи»

б) отсутствие полного представления о мире профессий

в) отсутствие знаний о рынке труда и востребованности профессий в регионе

г) не очень знаю себя и не уверен(а) в собственных способностях

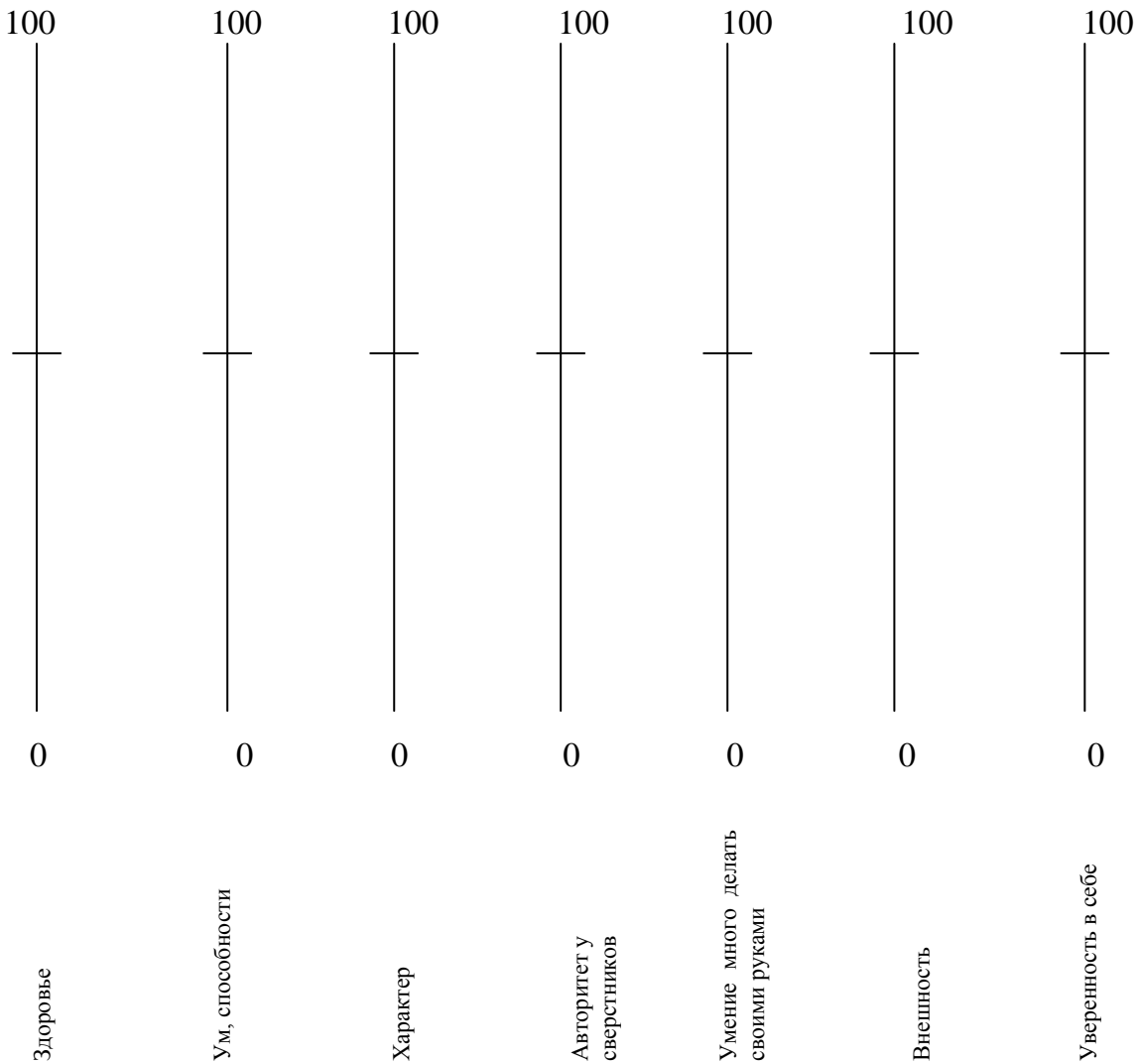
д) не представляю, в какой профессии мои способности могут пригодиться

е) чувствую, что во мне никто не заинтересован

ж) другое _____

8. Немного о себе.

Сначала на каждой вертикальной линии горизонтальной черточкой (-) отметить, как Вы на данный момент оцениваете развитие у себя определенных качеств (сторон личности). А затем звездочкой (*) отметьте, при каком уровне развития этих качеств (сторон) Вы были бы удовлетворены собой или почувствовали бы гордость за себя.



9. Ваши ожидания от посещения ДПОП _____
