**Министерство общего и профессионального образования Ростовской области**

Государственное **бюджетное профессиональное образовательное учреждение**

**Ростовской области**

 **«Миллеровский техникум агропромышленных технологий и управления (ДСХТ)»**

**МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

открытого воспитательного мероприятия

 на тему: **«Пути решения проблем трудоустройства выпускников»**

**Составила:**

 **Невмержицкая Елена Петровна**

**преподаватель профессиональных дисциплин**

**г. Миллерово**

**2019 г.**

Рассмотрено воспитательной комиссией

Протокол № \_\_\_ от \_\_\_

Председатель \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Автор: Невмержицкая Е.П. преподаватель ГБПОУ РО « МТАТиУ (ДСХТ)»

Рецензенты:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Содержание

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Аннотация. | 4 |
| 1. | Технологическая карта воспитательного мероприятия. | 5 |
| 2. | Подготовительный этап. | 6 |
| 3. | Сценарий классного часа  | 7 |
| 3.1 | Вступительное слово преподавателя | 7 |
| 4. | Заключение | 15 |

**Аннотация.**

Методическая разработка предназначена для преподавателей средних специальных учебных заведений с целью оказания им практической помощи в организации и проведении классного часа по специальностям.

**1.Технологическая карта воспитательного мероприятия.**

*Цель:*

•помочь разобраться в реальных условиях на рынке труда;

*•*воспитание любви к будущей профессии;

•формирование самостоятельности, ответственности ;

•воспитание чувства коллективизма, взаимопомощи, чувства также, отзывчивости;

•формирование потребности во внимательном и уважительном отношении друг к другу;

•развитие культуры речи;

•развитие умения выступать публично.

Дата: \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Форма проведения: круглый стол

Время и место проведения: 13:00; читальный зал

Участники: группа \_\_\_п9

Социальная роль:

* формирование активной жизненной позиции и гражданской зрелости, умения показать профессиональные, и личностные качества
* развитие коммуникативных навыков , склонности к здоровому образу жизни и саморазвитию

**2. Подготовительный этап.**

Предварительная подготовка открытого мероприятия во многом определяет его успех.

Начать подготовку рекомендуется с определения целей и социальной роли воспитательного мероприятия.

На подготовительном этапе группа делится на микро группы для работы с литературными источниками. Подыскивается видеоролик.

Приглашаются на открытое мероприятие:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проведению классного часа предшествовали серьезные организационные мероприятия: подготовка аудитории, подбор видеоматериалов, выбраны студенты выпускники с наиболее интересующими вопросами трудоустройства.

 **Сценарий открытого мероприятия**

Здравствуете уважаемые гости , студенты !

Сегодня мы собрались, чтобы рассмотреть один из самых актуальных вопросов интересующих наших выпускников: Перспективу трудоустройства после окончания нашего учебного заведения.

 К сожалению не все выпускники находят себе работу по специальности, поэтому проблема трудоустройства существовала и существует. Решением этой проблемы занимается правительство Ростовской области, министерство образования Ростовской области и наш техникум, но без реального участия работодателя трудоустройство не возможно.

Итак, тема нашей встречи :

**«Пути решения проблем трудоустройства выпускников»**

Мы рады видеть наших гостей:

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Вместе с гостями мы рассмотрим один из самых важных вопросов выпускников – трудоустройство , и попробуем с Вами уважаемые работодатели найти пути решения данной проблемы.

Рыночная экономика России все больше переходит от стихийных форм организации к плановым, в этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Более того, работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение **профессионализму.**

Главной особенностью нынешней ситуации на рынке труда является быстрое сокращение срока производственных и сервисных технологий , с каждым годом появляются все новые и новые профессии.

 Скоро Вы , студенты старших курсов получите диплом. А задавались ли Вы вопросом :

- что ждет Вас за порогом нашего учебного заведения ?

- как подготовиться в вступлению в рынок труда?

- как найти хорошую работу и закрепиться на ней?

- сможете ли Вы предложить на рынке труда работодателям именно тот товар, в котором они нуждаются?

Нужно уметь « подать себя» потенциальному работодателю. Представить о себе информацию так, чтобы он хотел принять Вас на работу, предложил достойные условия труда и оплаты.

**Современный рынок труда это** сфера купли – продажи на основе договорных условий между покупателем рабочей силы - работодателем и продавцом способностей - человека, которые в дальнейшем используются в процессе материального производства. Формирование рынков труда, происходящие в них процессы всегда находятся в прямой зависимости от состояния экономики. А специфика современной экономики России направлена на развитие собственного, отечественного производства сельскохозяйственной продукции и ее, и переработку, на рост эффективности агропромышленного комплекса нашей страны.

Любое современное производство требует специалистов высшего уровня профессионализма. Профессиональное образование, всегда было одним из факторов экономической мощи государства.

 Вы , студенты, будущее нашей страны должны обеспечить развитие производственного потенциала , должны понимать ,что успех в жизни - это не только полученный уровень образования , но и профессиональное мастерство .

Обеспечение социальной защищенности молодых людей в условиях сложившейся экономической ситуации является одной из наиболее актуальных проблем государственной молодежной политики., так как , выпускники высших и средних специальных учебных заведений испытывают серьезные трудности при устройстве на работу, вхождении в реальную трудовую жизнь.

Объективными обстоятельствами, затрудняющими нормальную социализацию молодежи в момент перехода к самостоятельной трудовой деятельности, являются следующие:

* **отсутствие у молодого человека практического опыта** работы по специальности , и связанная с этим , слабая конкурентоспособность на рынке труда;
* **отсутствие навыков и ориентации на рынке труда,** самостоятельного трудоустройства;

В целях обеспечения льгот для поддержки молодежи государство реализует «Молодежную политику», направленную на создание правовых , экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений , движений и инициатив .

Важным инструментом формирования активной кадровой политики в регионе является разработка ежегодно корректируемого научно обоснованного перспективного прогноза потребности в кадрах по основным направлениям экономического и социального развития области, что позволит планировать подготовку кадров посредством регулирования и перераспределения бюджетных мест в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях среднего образования.

**В соответствии с постановлением правительства Ростовской области стратегии развития инвестиционной сферы определены приоритеты инвестиционной политики до 2020 года:**

**На первом месте**

* сельское хозяйство - интенсивное развитие растениеводства и создание крупных животноводческих хозяйств;

 **На втором месте**

* промышленность – пищевая промышленность , машиностроение

В соответствии с задачей развития экономики Ростовской области правительство определило :

* приоритет социального развития **– предпочтение отдается инвестиционным проектам,** имеющим больший социальный эффект, выражающийся в росте благосостояния , повышении качества жизни и улучшении здоровья населения Ростовской области .
* приоритет инновационного развития - предпочтение отдается инновационным проектам , предполагающим:
* создание современных технологий;
* внедрение современных технологий;
* организацию высокопроизводительных рабочих мест

На примере крупнейших в России предприятий по производству и переработке сельскохозяйственной продукции ОАО «Астон», ООО «Донстар», ООО «Амилко», ООО «Русская свинина» которые находятся на территории нашего Миллеровского района, мы можем увидеть значимость промышленного производства, и реальные возможности трудоустройства и востребованности компетентных специалистов технологов.

 Вам предстоит непосредственно быть в числе активных участников реализации этих планов.

**(Презентации предприятий: слайды )**

Кто не мечтает получить престижную работу , хорошую заработную плату и перспективу карьерного роста? Нет ничего невозможного, главное - Ваше желание !

Но , это возможно только, если вы желаете **погрузиться в интересную работу** , **обладаете уверенностью** и **инициативностью**, **целеустремленностью , готовностью вникать во все производственные процессы , учиться у своих коллег.**

С другой стороны - важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала выпускника .

* А чего ждете Вы, работодатели от молодых специалистов, только что закончивших учебное заведение ?
* Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей ?

Ответы гостей на вопросы:

Согласно социологического исследования несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов , работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих предприятий.

Чего же, кроме опыта не хватает , молодым выпускникам по мнению работодателей?

Большинство работодателей указывают на такие причины как:

**(Презентация)**

 В них нет ***Стабильности и надежности*** . Молодые выпускники быстро меняют первое рабочее место.

***Не хватает ответственности***. Нет сформированной привычки ходить на работу , они ориентированны на себя, а не на дело компании .

***Нет умения работать на результат***, а это значит находить пути преодоления препятствий на пути к цели ,проявлять настойчивость и самостоятельность.

***Нет адекватности*** ***в восприятии себя как работника***: завышение ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы ,которую хотят выполнять.

Молодые и неопытные еще выпускники сразу претендуют на руководящие позиции и на право решать стратегические вопросы.

Таким образом, работодатели рассматривают в целом молодого выпускника как источник **активности, динамичности и современных знаний для предприятия**, с одной стороны, а с другой стороны, как **тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями.**

Работодатели, решая вопрос, принять или не принять молодого выпускника на работу, исходят в принципе из наличия у выпускника одного из двух рыночных преимуществ:

* Специальные знания, которые делают выпускников конкурентоспособными.
* Особые личностные качества, которые выделяют одного выпускника на фоне целого ряда его же однокурсников.

***Особые личностные качества***

* **Активная жизненная позиция**. Активность. Энергичный, но не суетливый. Мобильность. Быстродействие. Энергичность. Быть способным самостоятельно работать.. Авторитетность (как справедливость). Желание работать, творить. Горящие глаза.
* **Серьезность мотивации к профессии**. Владеть основами полученной специальности.. Оценки не особо интересуют. Не приветствуем тех, кто получает второе образование, особенно если учится ради диплома.
* **Склонность к саморазвитию**. Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Стремление разобраться, быстро освоить необходимые знания, умения, навыки. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.
* **Трудолюбие.** Желание работать. Готовность работать много. Готовность к трудностям (сложные условия труда, стресс).. Положительная характеристика с места учебы. Ответственность. Строгость (как исполнение приказов и поручений). Пунктуальность.
* **Навыки коммуникации** (позвонить, встретиться, договориться, назначить встречу). Деловой этикет. Умение показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу. Умение думать о других.
* **Способность получать результат.** Предложить свои варианты решения. Желание работать на результат. Преданность делу.
* **Здоровье.** Отсутствие вредных привычек.
* Умение соответствовать корпоративным нормам. Соответствие духу организации. Лояльность к работодателю. Честность.
* **Результативность.** Умение добиваться поставленных целей. Умение изыскать возможности для решения задач. Адаптивность к условиям внешней среды.
* **Добросовестное отношение к работе.** Тщательность в работе. Дисциплина труда. Дисциплина соблюдения технологии (не халтура!). Исполнительность. Надежность.
* **Активная жизненная позиция. Позитивное отношение к жизни и к людям.**

Все эти качества Вы должны суметь представить работодателю в **резюме -** это очень краткий документ , который позволит работодателю оценить Вас как работника, в рублях вашей заработной платы.

 Уважаемые работодатели, наши выпускники хотели бы задать Вам вопросы и услышать на их ответы.

Итак, ребята задавайте вопросы нашим гостям :

**Уважаемая работодатели, когда выпускник приходит на Ваше предприятие трудоустроится:**

**1.** **Каким**  **критериям должен соответствовать выпускник, чтобы его взяли на работу в ваше предприятие ?**

**2**. -**Я закончу техникум, получу диплом, но у меня есть мечта, трудоустроится , заочно получить высшее образование , подняться по карьерной лестнице, а в реальной жизни без высшего образования осуществить свои желания невозможно, но не во всех предприятиях можно и учиться и работать, не отпускают с работы. Стоит вопрос или учеба или работа.**

**А как на вашем предприятиях уважаемые работодатели**?

**3. У каждого из Вас свои представления о молодом специалисте, о компетентностях которыми должен владеть выпускник, о том как он должен себя представить на собеседовании и даже выглядеть . Так скажите, а какие требования вы ко мне представите если я приду трудоустроиться на ваше предприятие ?**

**Ответы работодателей:**

Таким образом, работодатели хотят видеть в молодых специалистах активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни.

Фактически, сегодня мы услышали ответы на все интересующие нас вопросы касающиеся трудоустройства: узнали, какими компетентностями и личностными качествами должен владеть и обладать выпускник для того. чтобы иметь перспективу трудоустройства по своей специальности в соответствии с полученным образованием, узнали о решении проблемы трудоустройства на уровне как нашей области, так и государственной политики в области трудоустройства по России в целом.

***«…Если пред тобою великая цель, а возможности твои ограничены, всё равно действуй, ибо только через действие могут возрасти твои возможности…»***

Уважаемые выпускники! Давайте поблагодарим гостей за участие в нашем мероприятии .

Еще раз, спасибо всем за участие, До свидания !