

Министерство образования и науки Хабаровского края
КГБ ПОУ «Солнечный промышленный техникум»

Методическая разработка внеклассного мероприятия.

Тема: Трудоустройство выпускников.

Для групп «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» и
«Обогащение полезных ископаемых».

Разработали классные руководители:

Пономарёва Анна Владимировна
Петренко Валентина Евгеньевна

п. Солнечный 2022 г.

Пояснительная записка

Методическая разработка открытого мероприятия «Трудоустройство выпускников» предназначена для классных руководителей, работающих в средних профессиональных образовательных учреждениях со студентами, получающими профессию «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» и «Обогащение полезных ископаемых».

Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций приобрела в последние годы острый социальный характер. Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности - важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства - один из главных показателей качества образования. Устройство на работу - непростой процесс.

В ходе мероприятия: «Трудоустройство выпускников» студенты выпускных групп, которые уже стоят на пороге самостоятельной трудовой деятельности, имеют возможность еще раз проанализировать, являются ли представления о полученной профессии достаточными и правильными, могут оценить уровень своей подготовки к построению профессиональной карьеры.

Мероприятие состоит из двух этапов. На первом этапе учащиеся получают необходимые теоретические сведения по теме открытого мероприятия, подкрепляя их усвоение выполнением практического задания «Как составить резюме»; на втором этапе проводится ролевая игра «Собеседование при приеме на работу».

В разработке открытого мероприятия использованы:

- интерактивный метод обучения;
- работа в малых группах.

Формы и методы, представленные в методической разработке, способствуют развитию интеллектуальных способностей и личностных качеств студентов, учат решать нестандартные задачи и развивать критическое мышление.

Мероприятие проводится с использованием информационно-коммуникативных средств и видео материала.

Тема. Трудоустройство выпускников.

Цель: Оценка ситуации и собственных возможностей на рынке труда.

Задачи: Формирование и отработка умений и навыков эффективного трудоустройства.

Вид мероприятия. Ролевая игра.

Оборудование:

Мультимедийный комплекс.

Ход мероприятия.

Ведущий 1:

Уважаемые студенты и гости нашего внеклассного мероприятия. Тема нашего классного часа «Трудоустройство выпускников» по профессии «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых».

Одна из древнейших на земле профессий - это горняк, данная профессия и поныне остается одной из важных, романтических и мужественных. Подземная разработка месторождений полезных ископаемых представляет сложнейший производственный комплекс. Его «сердце» - добычный участок, где осуществляется выемка полезного ископаемого, «кровеносные сосуды» - многокилометровые выработки с коммуникациями и непрерывным движением.

Каждый поступающий на эту специальность юноша и девушки должны быть готовы к глубокой теоретической и практической подготовке, к овладению организационно-управленческими навыками. Естественно, это обязывает их быть особо трудолюбивыми, дисциплинированными, коммуникабельными, ответственными.

Основное место работы специалистов по профессии «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» - под землей: в шахтах, на рудниках, в системе метрополитена. Они востребованы в качестве проходчиков, подземных горнорабочих, подземных электрослесарей. Проходчики прокладывают шахты и рудники для последующей добычи полезных ископаемых. Без них не обходится строительство метрополитенов, тоннелей и прочих подземных сооружений. Подземный горнорабочий — вспомогательная профессия. В сферу ее деятельности попадает все, кроме работ в очистных и подготовительных забоях.

Ведущий 2:

Обогащение полезных ископаемых.

Обогащение полезных ископаемых - область горной науки и производства. В сфере добывающей металлургии и переработки минерального сырья - это процесс разделения хозяйственно-ценных минералов от добытых руд.

С тех пор как человечество научилось добывать из земли драгоценные камни – этот процесс стал, практически, безостановочным. Ежегодно добывается сотни тысяч тонн руды. Заветные камни хранятся в огромной массе из песка, глины и земли и что бы увидеть весь этот объём – необходимо буквально всё добытое кропотливо разбирать по частям. Обогащение полезных ископаемых – это процесс переработки сырой руды и минеральных продуктов с целью отделения ценных минералов от отработанной породы. Переработка ценных ископаемых осуществляется на специальных предприятиях по обогащению.

Деятельность специалиста заключается в управлении технологичными процессами переработки полезных ископаемых. Инженеры по переработке полезных ископаемых

могут работать в лабораториях, в шахтах и на специализированных предприятиях, где они сотрудничают с другими инженерами, операторами или техниками по переработке полезных ископаемых. Обогачитель полезных ископаемых отвечает за сортировку угля или руды по размеру, обслуживает обогачительные машины и аппараты. Выявляет и устраняет возникающие неполадки.

Специалист - обогачитель — это специалист, смотрящий за обогачительными фабриками, исследовательскими лабораториями, конструкторскими бюро горнодобывающих отраслей. Основой для развития экономики является улучшение качества всех найденных ископаемых и иных материалов. Без специалиста-обогачителя все добывающие отрасли не будут востребованы.

Специальность, называемая «Обогащение полезных ископаемых», самая универсальная, потому что выпускники этой специальности имеют возможность работать в любом регионе страны, и даже отправиться за рубеж.

А сейчас мы с вами посмотрим видео ролик.
(Видео ролик по профессии).

Ведущий 1:

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности «Подземная разработка месторождений полезных ископаемых» - важнейший этап его профессиональной жизни. Устройство на работу - непростой процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще. Кроме того, молодежи свойственно отсутствие активной позиции на рынке труда, необъективная оценка собственных возможностей и завышенные требования к условиям труда и заработной плате, размытость личностных и профессиональных целей. Необходимость сформировать у выпускников адекватные представления о рынке труда, и получения навыков самостоятельных поисков работы предопределило тему классного часа.

Каким образом можно найти работу?

Ведущий 2:

Возможные варианты ответов (студенты дают ответы):

- по объявлению;
- через государственную службу занятости;
- частные агентства по найму и трудоустройству;
- личные связи;
- непосредственное обращение к работодателю.

В ходе поиска работы выпускник образовательного учреждения, анализируя ситуацию и собственные возможности, должен учесть следующие моменты:

- Определить свои профессиональные интересы и склонности («Что Я хочу?»);
 - Оценить свои профессионально важные качества: здоровье, квалификацию, способности, которые определяют профессиональную пригодность и возможности («Что Я могу?»);
3. Узнать, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, по каким профессиям можно найти себе работу («Надо»).

Вопросы от студентов.

Ведущий 1:

Целью ваших действий при трудоустройстве должно являться, максимально полное и выигрышное представление своих личных и рабочих качеств, показать работодателю, что ваш «товар» лучший.

Часто молодые специалисты демонстрируют неконструктивный стиль поиска работы, который либо не приводит к успеху, к удовлетворению, либо сопряжен со многими непродуктивными затратами сил, эмоций и времени.

В ситуации поиска работы необходимо, прежде всего, собраться с духом, ведь чем дольше себя жалеешь, тем больше теряешь веру в свои силы и тем беспомощной становишься. Поиск работы должен стать в этой ситуации работой: с 9.00 до 18.00 с понедельника по пятницу, даже когда это надоедает и выводит из себя! Человек должен действовать целенаправленно, активно искать работу.

Активный поиск:

- целенаправленность поиска;
- изучение спроса на рынке труда;
- систематическая работа с оперативной информацией;
- телефонные звонки на удачу, поисковые визиты;
- работа над собой в плане укрепления уверенности;
- систематический анализ своих действий.

Одним из наиважнейших действий при трудоустройстве в современных условиях является предоставление резюме.

Резюме - краткое изложение информации о знаниях, умениях, навыках соискателя. Для работодателя резюме - первое знакомство с претендентом, возможность провести первичную оценку его пригодности, а так же информация для подготовки к собеседованию с претендентом. Для соискателя - способ с лучшей стороны презентовать свои профессиональные и личные качества, чтобы получить приглашение на собеседование. Хотя и единого стандарта написания резюме не существует, есть общие рекомендации его написания.

Главные критерии эффективного резюме:

1. Краткость - в идеальном варианте все должно поместиться на 1 странице, профессионалы с большим опытом работы и значительными достижениями могут позволить себе резюме на двух страницах.
2. Структурированность - соответствие выбранной форме, наглядность, возможность быстро найти какой-либо пункт, единый стиль изложения и оформления во всех разделах, отсутствие дублирующей информации.
3. Правдивость - описывая свой опыт и навыки, будьте реалистичны и объективны. Нужно быть готовым обосновать все, что написано в резюме.
4. Грамотность - лучше попросить кого-нибудь перепроверить резюме, чем прослыть неграмотным соискателем, незаинтересованным в получении работы. Опечатки, лексические, пунктуационные и грамматические ошибки недопустимы.
5. Аккуратность - лучше выбрать классический деловой стиль, а не поражать воображение работодателя в ущерб удобочитаемости. Шрифт Arial или TimesNewRoman, размер не меньше 12, большие поля и расстояния между строк, выделенные заголовки.

Предлагаем Вам составить резюме (раздаём бланки, время для оформления резюме 5 минут)

Самым важным моментом в трудоустройстве является собеседование. Сегодня у нас есть возможность провести репетиции, отработать свои действия. Мы предлагаем вам

сыграть ролевую игру «Трудоустройство и собеседование». В ней участвуют работодатель и соискатель, эти роли взяли на себя студенты группы ПРПИ – 4: Леонид и Дарья работодатели, а Екатерина и Алёна соискатели. Остальные участники сегодняшнего мероприятия будут играть роль экспертов. Их задача: наблюдать за правильностью проведения собеседования, как работодателей так и соискателей. По окончании игры мы побеседуем, отметим положительные моменты собеседования и выявим ошибки.

(Ролевая игра ПРПИ – 4)

Ведущий 2:

Подведение итогов и анализ поведения участников игры.

1. Участники интервью рассказывают о своих впечатлениях от роли «соискателя». Испытывали неловкость или, напротив, чувствовали себя уверенно. В каких ситуациях было сложно сориентироваться, что явилось неожиданностью и т.п.
2. «Работодателям» задается вопрос о том, по каким критериям выбирался «успешный» кандидат, что в поведении кандидатов производило наиболее благоприятное впечатление, а что заставляло сомневаться в их пригодности.
3. Заслушиваются высказывания экспертов по поводу процесса интервью, а также действий и поведения непосредственных участников.

При подведении итогов обращается внимание на следующие характеристики:

1. Соответствие внешнего вида и поведения. Одежда, манера говорить и держаться должны соответствовать ситуации делового общения.
Возможные ошибки: использование в речи жаргонных слов и выражений, развязные манеры, фамильярное обращение.
2. Уровень речевой культуры. Речь должна быть грамотной, с соблюдением норм вежливости и делового этикета. Важно правильное построение фраз. Возможные ошибки: употребление слов-паразитов, неграмотное построение фраз, использование сленга и т.п.
3. Конгруэнтность общения. Поза и жесты должны подтверждать, а не опровергать вербальное сообщение.
Возможные ошибки: закрытая поза, жесты неуверенности или неискренности и т. д.
4. Компетентность и эффективность используемых вопросов. Вопросы должны быть направлены на раскрытие сильных и слабых сторон соискателя как специалиста.
Возможные ошибки: вопросы подбираются случайно; вопросы касаются качеств соискателя, не имеющих значения для выполнения предполагаемых обязанностей; вопросы содержат встроенный «ответ» (давление на соискателя).
5. Корректность в выборе тем и формулировке вопросов.
Возможные ошибки: работодатель предлагает соискателю вопросы, являющиеся вмешательством в личную жизнь (о семейном положении, о планах на рождение ребенка и т.п.).
6. Получение полной и объективной информации о соискателе с точки зрения тех сторон его личности, которые будут актуальны при его работе на предполагаемой должности в предполагаемом коллективе.
7. Навыки эффективной само презентации. «Соискатель» должен уметь «подать себя», произвести нужное впечатление.
Возможные ошибки: чрезмерная застенчивость или, наоборот, излишняя раскованность в поведении.
8. Убедительность приводимых доводов с целью подтверждения, насколько «соискатель» умеет обосновать свои требования, подтвердить собственную компетентность и соответствие должности и т.п. Возможные ошибки: низкая или высокая самооценка,

неумение аргументировать, неуверенность, нечеткость запросов, колебания, неустойчивость позиции.

Заключение

Собеседование по своему жанру менее всего напоминает экзамен, где на каждый вопрос есть единственный правильный ответ, который экзаменатор точно знает. Собеседование - это беседа равных людей, у каждого из которого есть своя позиция, имеющая право на существование, и определенный круг интересов, который может стать общим. И успех на собеседовании зависит не от умения вычислять правильные ответы, а от способности быть интересным собеседником.

На этом мы заканчиваем наше мероприятие, надеемся, что оно было полезным для Вас.

Список литературы

1. Карташов С.А., Олегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. -М.: Издательство «Экзамен», 2002. - 384 с.
2. Ларионов А. В., Багдасарян Е. С. Технология поиска работы. Методические материалы. Тюмень: Издательство ТюмГУ, 2005. 32 с.
3. Методические указания по содействию в трудоустройстве выпускников ТюмГНГУ. ТюмГНГУ /Составители: В.В. Конев, А.Н. Самсонов, Т.В. Конышева - Тюмень: ТюмГНГУ, 2004 - 22 с.
4. Рыкова Е.А. и др. Технология поиска работы: Учеб. пособие для учащихся учреждений НПО и общеобразовательных школ / Е.А.Рыкова, И. А. Волошина, Л. Н. Прожерина; Под общей ред. Е. А. Рыковой. — М.: ПрофОбрИз-дат, 2001. — 96 с.
5. Старовойтова Л. И., Золотарева Т. Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 192 с.
6. Трудовой кодекс РФ, в редакции Федерального закона от 30.06.2003 №86-ФЗ.