

Слайд 1. Добрый день, уважаемый Председатель и члены государственной экзаменационной комиссии, Вашему вниманию предлагается дипломная работа на тему **«Управление формированием профессиональной идентичности специалиста»**

Слайд 2. Актуальность темы. Особое значение в современных условиях приобретает изучение проблемы управления формированием профессиональной идентичности, актуальность которой обусловлена различными экономическими и политическими изменениями, происходящими в российском обществе, которые предъявляют новые требования к специалистам, занятым в различных профессиональных сферах.

Слайд 3.

Цель работы состоит в определении особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста.

Слайд 4.

Проведя анализ в первой главе теоретические основания изучения формирования профессиональной идентичности, обозначим:

Профессиональная идентичность личности

- это интегративное качество человека, характеризующееся принятием личности соответствующих профессиональных ролей и функций
- единство представлений о самом себе, отношением к себе как

Слайд 5

Профессиональная идентичность как компонент индивидуального самосознания рассматривается как результат процесса профессиональной самоидентификации, то есть самоотождествления с другими представителями профессиональной среды (реальной или идеальной) на основе устоявшихся эмоциональных связей, обеспечивающих стабилизацию профессиональной деятельности и профессионального развития.

Критериями профессиональной идентичности являются такие показатели как удовлетворенность трудом, собой, карьерой, выбранной профессией

Слайд 6.

Во второй главе нами было детально проанализированы особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе на примере Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Дальневосточный федеральный университет»

В рамках исследования управления формированием профессиональной идентичности специалиста были выделены следующие структурные элементы, которые имеют непосредственное отношение к изучаемой проблеме: проректор по учебной и воспитательной работе, проректор по

научной работе, проректор по развитию. Так же мы детально проанализировали их должностные обязанности в рамках изучаемой темы

Слайд 7

В рамках реализации практической части работы и для определения особенностей управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста было проведено социологическое исследование на тему «Особенности управления формированием профессиональной идентичности специалиста».

Цель исследования была определена как: изучение знаний сотрудников об особенностях формирования профессиональной идентичности специалистов в ДВФУ.

Гипотеза исследования. Основным показателем эффективности управленческого воздействия на формирование профессиональной идентичности специалиста на этапе обучения в вузе является показатель трудоустройства студентов по специальности.

Слайд 8

Собранные эмпирические данные подтвердили, что формирование профессиональной идентичности специалистов в процессе их обучения в вузе - управляемый процесс.

По мнению экспертов, действующая система профессиональной подготовки специалистов в университете в целом справляется со своими задачами.

Далее были рассмотрены наиболее эффективные способы формирования профессиональной идентичности. Были выделены способы, нацеленные на усиление роли практической деятельности студентов в процессе обучения в вузе (включение студентов в профессиональные сообщества, увеличение продолжительности производственной практики, включение в образовательный процесс практикующих специалистов).

Большинство экспертов в качестве критериев эффективности управленческого воздействия на процесс формирования профессиональной идентичности выделяют качество подготовки специалиста, востребованность на рынке труда и показатель трудоустройства по специальности или продолжение обучения в своей первоначально выбранной научной области, что подтверждает выдвинутую в данном исследовании гипотезу.

Слайд 9

Для оценки качества подготовки студентов в Дальневосточном федеральном университете используются: текущий контроль успеваемости, рейтинговая оценка, промежуточная и итоговая государственная аттестации, внешняя независимая оценка качества подготовки студентов

Слайд 10

Центр развития карьеры Дальневосточного федерального университета (далее - Центр, ЦРК ДВФУ) является структурным подразделением, входящим в состав аппарата проректора по персоналу. За Центром закреплён процесс «Содействие трудоустройству студентов и выпускников образовательных программ высшего образования».

основные задачи, стоящие перед Центром:

обеспечение эффективного функционирования информационной системы ЦРК ДВФУ «Карьерный навигатор» для удовлетворения 77 потребностей целевых аудиторий (студентов и выпускников ДВФУ, работодателей, потенциальных абитуриентов и их родителей) в получении актуальной информации о ситуации на рынке труда, о кадровых потребностях организаций и предложениях вакантных рабочих мест, мест прохождения практики и стажировки;

формирование двухуровневой системы содействия трудоустройству студентов и выпускников;

За отчетный период объем предложений (вакансий) для обеспечения вторичной занятости студентов составил более 900 (чел./год).

Слайд 11

Так же, – для формирования профессиональной идентичности студентов ДВФУ - Центром развития карьеры новой информационной системы ДВФУ «Карьерный навигатор» (далее «КН») – комплексного медиаресурса, содержащего видео-, аудио- и текстовый контент, направленный на содействие развитию карьерной компетентности студентов и абитуриентов университета, а также информирующего целевую аудиторию ресурса о наличии карьерных предложений на рынке труда.

Слайд 12

На сегодняшний день Центр развития карьеры оказывает комплексную информационно- консультационную услугу, включающую:

тестирование с использованием комплекса «Профкарьера», разработанного Центром тестирования и развития при МГУ им. М.В. Ломоносова «Гуманитарные технологии»;

консультирование (индивидуальные и групповые коуч-сессии);

тренинговые программы личностного роста (разработаны методические указания по проведению 8 тренинговых программ «Стрессменеджмент», «Уверенность в общении», «Эффективная коммуникация» «Саморегуляция» и др.).

Слайд 13

Структура и механизм реализации мероприятий карьерной направленности, реализуемых сотрудниками Центра развития карьеры, достаточно отработаны. Это традиционные общеуниверситетские события «День НК «Роснефть» в ДВФУ», «День карьеры», «Карьерный марафон «Аякс», мастер-классы «ЖТ», которые могут посетить не только студенты

университета, но и других образовательных организаций. Презентации компаний, как правило, проводятся локально на площадках Школ ДВФУ. Компании, заинтересованные в сотрудничестве с ДВФУ, обращаются в ЦРК, а затем с учетом решаемых задач формируется план работы с конкретными школами или кафедрами.

Слайд 14

Таким образом, обобщая ответы экспертов и их рекомендации по совершенствованию управленческого воздействия на процесс формирования профессиональной идентичности специалиста можно обобщить.

в учебный процесс целесообразно вводить организацию встреч с представителями профессиональных сообществ, с целью знакомства и обсуждения со студентами, актуальных вопросов;

в процессе планирования, воспитательной работы вуза уделять особое внимание целенаправленной организации и проведению внеучебных мероприятий, имеющих профессиональную направленность; при формировании преподавательского состава вуза целесообразно вводить в его состав практикующих специалистов.

Слайд 15

Доклад окончен. Спасибо за внимание.