

## ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ СПО

**Л.С. Тахтарова**

*Суровикинский агропромышленный техникум,  
г. Суровикино, Волгоградская область  
sur\_pu@mail.ru*

Важнейшим показателем качества образования любого учебного заведения системы СПО является, в первую очередь, трудоустройство выпускников и начало их профессиональной деятельности по полученной специальности.

В последние годы во всем мире ведутся активные поиски в области обновления содержания образования. Инновационным подходом для обновления содержания общего и среднего специального образования является компетентностный подход, который «предполагает усиление практической направленности образования» и «выдвигает на первый план не информированность обучающихся, а, прежде всего, умение применять полученные знания на практике». Вследствие чего наблюдается явное повышение интереса работодателей к студентам и выпускникам средних специальных учебных заведений. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника системы СПО по полученной специальности, и просто полученное рабочее место по окончании техникумов, колледжей.

Наиболее значимым событием последнего десятилетия в системе образования стало введение ФГОС в подготовку специалистов среднего звена.

Исходя из вышеизложенного, основными целями системы СПО становится подготовка специалистов среднего звена и создание условий для развития личности в образовательном процессе. В связи с этим на первое место выходят задачи развития личностного потенциала будущего высококвалифицированного специалиста, обладающего новым мышлением, профессиональной компетентностью, высокой технологической культурой, интенсивной работоспособностью, творческим подходом к управлению производством. Решение этих задач возможно двумя путями:

- через обучение;
- через самообразование.

Сложившееся у студентов мнение, что их представление о каких-либо вещах могут заменить им знания, привело к снижению познавательной активности, и как следствие, затрудняет процесс обучения. Эта проблема требует от преподавателя поиска новых методологических разработок (подходов).

Выходом из сложившейся ситуации становится способность преподавателя, мастера производственного обучения, опираясь на уже имеющийся опыт (представление) сформировать, при помощи обучающихся, четкие понятия, выделить совокупность предметов, характеризующих тот или иной опыт, определить наиболее существенные из них, установить связь явлений и признаков, сформулировать систему знаний о конкретном явлении, опыте.

Задача, которая стоит перед преподавателем СПО – вызвать у студентов интерес к самообразованию, способствовать возникновению у них познавательной способности, сформировать умения и навыки самостоятельного умственного труда задача.

Но помимо получения достойного образования, другой, не менее актуальной проблемой в современных условиях становится проблема формирования личности, способной самостоятельно делать свой выбор, ставить и реализовывать цели, выходящие за пределы предписанных стандартных требований, осознано оценивать свою деятельность. Возникшее противоречие между целями СПО и научно-

методическим обеспечением этих целей в образовательном учреждении потребовало разработок новых технологий, ориентированных на личностно-ориентированный подход в образовании. Это способствовало формированию новой системы взглядов и теории, основывающейся на приоритете личности, ее запросов, ее нужд и потребностей.

При подготовке специалистов среднего звена преподавательскому составу образовательной организации системы СПО необходимо учитывать требования работодателей к претендентам на рабочие места.

Одним из первоочередных требований со стороны работодателя - обязательное наличие диплома. Другое условие при приеме на работу – наличие опыта работы. И третья особенность – на подавляющем большинстве предприятий при приеме на работу ключевыми условиями одновременно выступают определенный объем профобразования и соответствие личных характеристик работника требованиям работодателя. Оказалось, что наряду с высоким уровнем профессиональных знаний, столь же важными для работника являются с одной стороны, дисциплинированность, умение работать в команде, чувство ответственности и, с другой стороны, готовность учиться, осваивать новое, инициативность.

Наименее значимым в предложенном списке характеристик оказалось «Согласие работать за небольшую оплату». Такая характеристика в глазах работодателей свидетельствует о низких запросах, низкой самооценке, неамбициозность кандидата (особенно на руководящую должность). Для претендентов на руководящие должности важным оказывается высокий уровень компетентности, умение адаптироваться, брать на себя ответственность за команду и способность принимать решения в быстроизменяющихся условиях. Такой кандидат должен быть в меру амбициозен, заинтересован в карьерном росте. Немаловажное значение для лиц, претендующих на должности служащих, имеют уровень развития претендента и уровень его общей культуры.

И вот в свете этих требований, задача образовательного учреждения сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности, к решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на их жизненном и профессиональном пути.

Осознанный выбор любой профессии оказывает влияние на дальнейшую жизнь, определяет успешность самореализации, социализации, карьерного и профессионального роста выпускников техникума. Поэтому необходимо помочь студенту в правильном выборе места деятельности, поведении во время собеседования при приеме на работу, отвечающем общественным и личностным требованиям. Всё это делает проблему успешной профессиональной карьеры актуальной для сферы социального развития России.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы показатель трудоустройства выпускников в течение первого года после выпуска, с учетом выпускников, призванных в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации, должен составлять не менее 74%.

В последние два года особое внимание вопросам трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования и их работе по учебной специальности уделяется на уровне Президента Российской Федерации.

Основные проблемы, связанные с трудоустройством выпускников:

- несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда;
- не в полной мере учитываются данные по результатам трудоустройства при формировании объемов и профилей подготовки кадров;

□ отсутствие у выпускников опыта работы и навыков самостоятельного трудоустройства.

К факторам, усугубляющим в настоящее время проблемы занятости молодежи, можно отнести следующие: низкий уровень заработной платы молодых специалистов; бесперспективность решения их социальных потребностей, прежде всего, возможности приобретения жилья; отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии/специальности потребностям рынка труда.

Основной продукцией системы профессионального образования является выпускник образовательного учреждения, на подготовку которого расходуются значительные финансовые средства. Эффективность бюджетных расходов на систему профессионального образования повышается одновременно с ростом востребованности выпускников на рынке труда и определяется не только трудоустройством выпускников в целом, но и их работой по полученной специальности.

На сегодняшний день государственное распределение выпускников после окончания средних учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Устройство на работу - сложный процесс. Далеко не каждый человек способен успешно пройти его, даже при наличии хорошего образования и опыта работы. Молодые же специалисты среднего звена еще не имеют опыта работы по специальности, а иногда и опыта трудовой деятельности вообще.

Что касается ситуации на рынке труда, то, действительно, сейчас сильно ощущается нехватка молодых кадров в рабочих профессиях.

Низкий уровень заработной платы – это основная причина крайне низкой популярности рабочих профессий. Молодой специалист с рабочей профессией, который в силу малого количества опыта имеет невысокую квалификацию, будет иметь заработную плату гораздо ниже, чем представители других профессий, не имеющие большого опыта.

Конечно, занимаясь рабочей профессией, не имея высокой квалификации, можно иметь высокую заработную плату, занимаясь низко квалифицированной тяжёлой, но бесперспективной работой.

Из года в год проблема, которая не теряет своей значимости – это трудоустройство молодежи на селе. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить её масштабы, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения при трудоустройстве. В особенности от нехватки молодых квалифицированных специалистов страдают сельскохозяйственные предприятия. Это особенно актуально на территории Суровикинского района Волгоградской области, где отрасль сельского хозяйства является одной из ведущих отраслей экономики.

За содействием в поисках работы и трудоустройстве в службу занятости обращаются многие люди, но далеко не все из них согласны работать в данных отраслях.

Причины лежат на поверхности: труд в сельском хозяйстве нелегок, заработки невелики, к тому же и бытовые условия отличаются от жилищных условий в городе. Далеко не каждый молодой специалист согласится жить в сельской местности. Сегодня привлечь молодежь на село очень сложно. Раньше была система подготовки кадров, создавалась инфраструктура, условия для жизни и работы. Сейчас ситуация

изменилась: все стремятся в город, пусть не по специальности, но зато не на селе. Недостаточно хорошо работает механизм реализации государственной поддержки молодых специалистов. Органам местного самоуправления также нужно помогать селу, развивать инфраструктуру – строить дороги, не закрывать детские сады и школы, обеспечивать молодые семьи жильем.

Несмотря на существующие трудности в системе профессионального образования, работа по повышению квалификации и трудоустройству выпускников Суровикинского агропромышленного техникума ведется в полной мере. Образовательная организация совместно с Центром занятости по трудоустройству студентов и выпускников проводит целенаправленную работу по профессиональной ориентации студентов, их подготовке к самостоятельной активной деятельности на рынке труда, по обеспечению возможностей и условий для самореализации.

«На земле можно и нужно работать. Возможность стать хорошим специалистом есть во всех отраслях, было бы желание добиться успехов в том деле, которым ты занимаешься. В сельском хозяйстве, может быть, чуть сложнее, чем где-то еще, но это не значит, что работать на селе невозможно».

Действительно, изменившиеся социально-экономические условия требуют более эффективного взаимодействия всех сторон, заинтересованных в решении проблем выпускников.

В настоящее время для установления взаимодействия между профессиональными учебными заведениями и работодателями необходимо учитывать ряд факторов:

- система профессионального образования не всегда соответствует требованиям работодателей;

- завышенные профессиональные притязания выпускников не всегда соответствуют их реальным возможностям.

Особое внимание должно уделяться следующим проблемам:

- повышению престижа рабочих профессий сельского хозяйства;

- организации взаимодействия всех структур, заинтересованных в решении проблем трудоустройства молодых специалистов;

- нормативно-правовому регулированию вопросов трудоустройства, взаимоотношениям образовательных учреждений с работодателями, службой занятости;

- механизмам получения обратной связи как от выпускников образовательных учреждений о качестве подготовки и трудоустройстве по специальности, так и от работодателей об уровне подготовки молодых специалистов.

В сложившихся условиях радикальных социально-экономических перемен в обществе наиболее значимыми становятся проблемы взаимодействия системы профессионального образования и российского рынка труда.

На рынок труда большое влияние оказывают такие факторы как изменение структуры российской экономики, изменение форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности. Но одновременно с изменением рынка труда, происходит реформирование системы профессионального образования. От образовательных учреждений профессионального образования в настоящее время требуется предоставление таких образовательных услуг будущим специалистам,

которые соответствовали бы требованиям современного рынка труда, а также учитывались перспективы их развития.

И вот в свете этих требований, задача образовательного учреждения сформировать способность и готовность выпускника к жизненному и профессиональному самоопределению, перемене сферы деятельности, к решению социальных личностных проблем, которые могут встретиться на их жизненном и профессиональном пути.

#### Как это осуществить?

Решая поставленные задачи, преподаватели ГБОУ СПО «Суровикинский агропромышленный техникум» в своей образовательной деятельности стремятся помочь студентам;

- развить ценностные ориентиры, осознать свои возможности;
- спроектировать свой жизненный и профессиональный путь;
- приобрести готовность к самоопределению в системе межличностных и профессионально-деловых отношений, овладеть навыками общения;
- развивать организаторские способности, подготовить к восприятию социально-ценных решений в разных ситуациях жизни и профессиональной деятельности.

Совпадение интересов всех участников любого процесса, единое мнение об условиях реализации этого процесса, а также ясно определенные цели конечного результата – это залог успеха каждого конкретного дела.

Задача образовательных учреждений (организаций), осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности, заключается в необходимости улучшения качества образовательного процесса. Учитывая прогнозы специалистов по развитию рынка труда и мнения работодателей об уровне подготовленности нынешнего выпускника НПО и СПО, можно с уверенностью сказать, что в специалистах, прежде всего, ценится обладание несколькими квалификациями, умение применять свои навыки, способность к творчеству и повышению своего профессионализма.

Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Суровикинский агропромышленный техникум» осуществляет реализацию основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования по подготовке квалифицированных рабочих, служащих

#### по профессиям СПО

110800.01 «Мастер сельскохозяйственного производства»,

112201.01 «Хозяйка усадьбы»,

100701.01. «Продавец, контролер-кассир»

и программам подготовки специалистов среднего звена

#### по специальностям СПО

110809 Механизация сельского хозяйства,

080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям),

а также реализует дополнительные образовательные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

И если трудоустройство специалистов среднего звена – вопрос недалекого будущего, то поиск рабочих мест для рабочих начального профессионального образования и работников, повышающих свою квалификацию – это проблема сегодняшнего дня.

В настоящее время заметно оживление интереса работодателя к процессу подготовки профессионально грамотного специалиста, к формированию у рабочих кадров новых профессиональных компетенций в области компьютерной грамотности, правовой культуры в профессиональной сфере, в наращивании профессионального потенциала по имеющемуся профилю.

Задача образовательных учреждений (организаций) и объединений работодателей – сформировать общую стратегию развития рынка труда и системы образования, т.е. выработать общие требования к квалификации работника и процедур оценки результатов образования.

В нашем случае работодателями выступают сельскохозяйственные предприятия города и всего Суровикинского муниципального района, координатором совместных действий является отдел по сельскому хозяйству, продовольствию и природопользованию.

Ежегодно техникум заключает договор с отделом о специальном партнерстве по подготовке рабочих кадров, в том числе о предоставлении рабочих мест для проведения производственной практики и дальнейшего трудоустройства. Этот договор носит характер многостороннего, так как базовыми выступают сельскохозяйственные предприятия, обеспечивающие эти условия. Опыт работы с социальными партнерами выявил проблемы, которые требуют особого рассмотрения и должны быть учтены образовательными учреждениями (организациями):

- работодатель выдвигает более жесткие и конкретные требования к компетенциям профессиональной деятельности выпускника;
- работодатель понимает значимость общеобразовательной подготовки выпускников, так как ее содержание находится во взаимосвязи с профессиональной подготовкой и имеет профильную направленность;
- работодателя волнует психологический портрет будущего работника, он ценит креативных, коммуникабельных, оперативных сотрудников, сочетающих профессиональные качества и личное обаяние;
- работодатель заинтересован в преемственности и непрерывности развития квалификационных уровней, подготовленности своего работника, а соответственно в создании системы непрерывного образования;

Таким образом, для успешного трудоустройства выпускников, их востребованности на рынке труда, образовательным учреждениям необходимо выполнить ряд задач.

Выпускник нашего техникума, освоивший программы начального профессионального образования, получает пакет документов подтверждающих его компетенции, работодатель оценивает его возможности и определяет дальнейшее использование этого работника.

У нас имеется опыт совместной деятельности с предприятиями по трудоустройству выпускников и последующему повышению квалификации этого же работника. Оканчивая техникум и получая профессию водителя, тракториста-машиниста и отработав определенное время, работники получают возможность открывать дополнительные категории по полученной профессии, тем самым расширять свои профессиональные возможности. Работодатель, техникум и работник заключают трехсторонний договор об оказании образовательных услуг по получению дополнительных компетенций (категорий Д, Е, F), для работы на новых марках техники или для перевозки пассажиров, вождения крупнотоннажных автомобилей, вождения специализированной техники.

Еще одно направление деятельности техникума, как уже сказано выше, это реализация дополнительных образовательных программ. Спектр профессий достаточно широк:

- Водитель автотранспортных средств;
- Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства;
- Парикмахер;

- Продавец, контролер-кассир;
- Оператор ЭВМ;
- Электросварщик.

Основные принципы организации учебного процесса по дополнительным образовательным программам - это:

- учет интересов местного рынка труда и снижение напряженности на нем;
- формирование у рабочих и специалистов профессиональных компетенций, способствующих овладению новыми видами профессиональной деятельности;
- повышение качества рабочих мест, мобильности и конкурентоспособности обучаемых, способности осваивать новые технологии.

Практический опыт деятельности в этом направлении говорит о том, что наиболее эффективно сотрудничество с центрами занятости населения.

Мы уже несколько лет работаем с ЦЗН Суровикинского, Клетского и Чернышковского муниципальных районов. Набор групп происходит по заказу ЦЗН с учетом конкретных условий и требований местных работодателей. Обучение организовывается либо на базе техникума, либо с выездом на места. Такие формы хороши тем, что проведение практических и лабораторных занятий возможно непосредственно в фермерских и коллективных с/х предприятиях, обладающих необходимым современным оборудованием и сельскохозяйственной техникой, на которых впоследствии и будут работать обучающиеся.

Так организовывается учебный процесс по профессиям водитель, тракторист-машинист с/х производства, комбайнер, продавец, контролер-кассир, парикмахер, оператор ЭВМ. Применение модульно-компетентного подхода при разработке и реализации образовательных программ обеспечивает возможность построения индивидуальных образовательных траекторий. Примером такого обучения является овладение программой «1С Бухгалтерия», программой эксплуатации контрольно-кассовой техникой, вождения и обслуживания зерноуборочных комбайнов новых марок, навыков электросварщика.

Трудоустройство выпускников специалистов среднего звена планируется только в 2016 году и на договорной основе с работодателями, но уже сейчас почти 30% студентов обучаются по направлениям конкретных работодателей. Для расширения возможностей при трудоустройстве и повышения качества профессиональных навыков, в учебные планы среднего профессионального образования введены профессиональные модули по рабочим профессиям, для специальности «Механизация сельского хозяйства» - водитель автомобиля и электрогазосварщик, а для специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» - продавец, контролер-кассир.

Таким образом, механизм эффективного сотрудничества с работодателями еще предстоит доработать и совершенствовать, однако усилий и полномочий техникума недостаточно, необходимы законодательные закрепленные методы, формы совместной деятельности и мотивация работодателя к совместному «созданию» специалистов.