

Министерство образования, науки и молодежной политики
Забайкальского края
Центр развития среднего профессионального образования ГУ ДПО
«Институт развития образования Забайкальского края»
Базовый центр содействия трудоустройству выпускников ГПОУ
Забайкальского края

Рынок труда Забайкальского края – актуальные направления развития



Сборник статей научно – практической конференции

Чита, 2017г.

ББК 26.89
Р95

В сборнике представлен опыт работы ГПОУ Забайкальского края, Министерства труда и социальной защиты населения Забайкальского края, ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет» по актуальным направлениям развития рынка труда Забайкальского края

Редакционный совет: Л.В. Косьяненко, Н.Г.Федорова, Л.В. Яковлева
Верстка: Бабкина Т.А.

Материалы представлены в авторском варианте. Редакционный совет не несет ответственности за содержание и орфографию оригиналов

Р95 **Рынок труда Забайкальского края – актуальные направления развития:** сборник статей научно – практической конференции - Чита: Редакционно-издательский отдел ГПОУ «ЧТОТиБ», 2017 –155с.

Сборник статей научно – практической конференции

Рынок труда Забайкальского края – актуальные направления развития

Сдано в набор 15.06. 2017 г.
Подписано в печать 19.06. 2017 г.
Формат 60×84/16
Бумага типографская №2
Гарнитура Таймс
Печать офсетная
Авт (уч.-изд.л.) 5,81
Тираж 20 экз.
Заказ №

РИО ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»
672000, г.Чита, ул. Бабушкина, 66

Содержание

ПОО	ФИО автора	Тема	Стр
Руководитель БЦСТ ГПОУ Забайкальского края	Федорова Н.Г	Введение	8
Рынок труда Забайкальского края – актуальные направления развития			
Министерство труда и социальной защиты Забайкальского края	Размахнина М.Ю.	Прогноз потребности рынка труда Забайкальского края в рабочих кадрах и квалифицированных специалистах	10
ФГБОУ ВО Забайкальский государственный университет	Стельмашенко О.В.	Проблемы трудоустройства молодых специалистов Забайкальского края	17
Руководитель БЦСТ ГПОУ Забайкальского края	Федорова Н.Г.	Координация деятельности и осуществление контроля центров содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края.	23
ГПОУ Педагогический колледж г.Сретенск	Мальцева О.А.	Система работы педколледжа по содействию трудоустройству выпускников	37
ГПОУ Приаргунский государственный колледж	Баженова В.В.	Проблемы трудоустройства специалистов и рабочих кадров на предприятиях агропромышленного комплекса Забайкальского края	40
ЦРСПО ГУ ДПО Институт развития образования Забайкальского края	Арсентьева Г.В	Стратегия поиска работы. Электронный банк данных для трудоустройства выпускников ГПОУ как инструмент внедрения изменений в организацию деятельности ЦСТВ	44

ГПОУ Забайкальское краевое училище искусств	Миланченко А.О.	Служба содействия трудоустройству выпускников в ГПОУ «Забайкальское краевое училище искусств» как механизм реализации программы сетевого взаимодействия с социальными партнерами	46
ГАПОУ Краснокаменский горно- промышленный техникум	Киселева Т.М., Шарапова А.Н.	Успешное трудоустройство выпускников как результат комплексной и эффективной деятельности профессионального образовательного учреждения	49
ГПОУ Забайкальский горный колледж им. М.И.Агошкова	Исаченко О.А.	Повышение качества подготовки выпускников в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И.Агошкова» в соответствии с требованиями современного рынка труда	51
ГПОУ Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса	Федорова Н.Г.	Организация и содержание эффективной работы ЦСТВ в ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса»	54
ГПОУ Забайкальский техникум транспорта и технологий	Буракова С.А.	Социальное партнерство как фактор повышения конкурентоспособности выпускника ГПОУ «Забайкальский техникум транспорта и технологий»	60
ГПОУ Могойтуйский аграрно-промышленный техникум	Аюрова Д.Б.	Некоторые аспекты формирования конкурентоспособных специалистов в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»	63
ГПОУ Читинский медицинский колледж	Лапина Е.А.	Формирование конкурентоспособного специалиста – основная задача образовательного учреждения	67

ГПОУ Калангуйское техническое училище	Полуполтинных Л.М.	Работа группы «Обогатитель полезных ископаемых» по развитию социального партнерства	70
ГПОУ Забайкальский техникум транспорта и технологий	Саранчина И.А.	Основные подходы по организации профориентационной работы в ГПОУ «Забайкальский техникум транспорта и технологий»	73
ГПОУ Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса	Шпаковская Т.И.	Профориентация как основное направление работы маркетинговой службы	76
ГПОУ Забайкальский государственный колледж	Халимова В.Л.	Профориентационная работа как социальное партнерство с МОУ СОШ Забайкальского края	80
ГПОУ Нерчинский аграрный техникум	Стукова А.П.	Профориентационная работа в ГПОУ «Нерчинский аграрный техникум»	83
ГПОУ Краевое училище культуры	Король Л.Е.	Профориентационная работа, как ресурс развития образовательного учреждения	86
ГПОУ Читинский политехнический колледж	Шеханова И.И.	Профориентационное направление работы службы маркетинга ГПОУ «Читинский политехнический колледж»	94
ГПОУ Читинский педагогический колледж	Кулакова Т.В.	Информационно- образовательная среда колледжа как фактор профессионального становления будущего специалиста	97
ГПОУ Могойтуйский аграрно- промышленный техникум	Барадишириева Б.Г., Аюрова Д.Б.	Методика ускоренного обучения в профессиональном обучении в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»	100

ГПОУ Первомайское многопрофильное училище	Антипина С.А.	Роль ЦСТВ (маркетинговых служб) в реализации программ профориентации студентов и в содействии трудоустройству выпускников ГПОУ Забайкальского края	107
ГПОУ Первомайское многопрофильное училище	Новопольцева А. А.	Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных рабочих в государственных профессиональных образовательных учреждениях Забайкальского края. Эффективное поведение молодого рабочего на современном рынке труда	110
ГПОУ Первомайское многопрофильное училище	Трифонова И.И.	Технологии повышения эффективности работы центров содействия трудоустройству выпускников. Пути и инструменты внедрения изменений в организацию деятельности ЦСТВ	113
ГПОУ Краснокаменский промышленно-технологический техникум	Меньшагина Т.Н.	Роль ЦСТВ в реализации программы профориентации и в содействии трудоустройству выпускников	117
ГПОУ Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса	Василенко Л.А.	Усиление роли работодателей в деле подготовки высококвалифицированных рабочих кадров	121
ГПОУ Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса	Маковеева Н.Г.	Организация профориентационной работы и содействие трудоустройству выпускников в профессиональном образовательном учреждении	124

ГПОУ Нерчинский аграрный техникум	Макарова Г.С.	Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов: модульно-компетентностный подход в подготовке обучающихся по специальности «Ветеринария»	127
ПОУ Читинское торгово-кулинарное училище	Скородумова Е.А.	Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов	130
ГПОУ Калангуйское техническое училище	Лончакова О.В.	Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов. Эффективное поведение молодого специалиста на современном рынке труда	133
ГПОУ Читинское торгово-кулинарное училище	Васьковская К.А.	Проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов по профессии «Повар, кондитер»	136
ГАПОУ Агинский педагогический колледж им. Б. Ринчино	Базаров А.Л.	Актуальные проблемы становления и трудоустройства выпускников ГАПОУ «Агинский педагогический колледж им. Б. Ринчино»	139
ГПОУ Читинское торгово-кулинарное училище	Богодухова И.Ю.	Проблемы трудоустройства выпускников по профессии «Официант, бармен»	143

стойки, лет в тридцать пять, вполне можно будет заняться обучением представителей юной смены. Или открыть свой собственный бар.

Но в том и другом случае проблема остаётся та же - работодатель пока плохо понимает какую роль играет наш выпускник на рынке труда. Принимая на работу сотрудника, у которого есть знания и практические навыки, которые он приобрел в процессе обучения профессии в училище, работодатель тем самым минимизирует свои риски. Его не нужно обучать – он и так все знает. А если он все знает, то сразу начнет приносить прибыль предприятию.

Литература

1. Гогина Н.А. Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства / Н.А. Гогина // Высшее образование в России: журнал. - 2010. - №12. - С. 151-154.
2. Соловей О.В. Проблема несоответствия подготовки кадров требованиям современного рынка труда и пути ее решения / О.В. Соловей // Экономика образования: журнал. - 2011. - № 1

планируемых к реализации на территории Забайкальского края инвестиционные проекты, например, наибольшая потребность в 2017 году:

- опытно-промышленная отработка золоторудного месторождения «Савкинское» ООО «Мангазея Майнинг»;
- освоение Чинейского титано-магнетитового месторождения ОАО «Забайкалстальинвест»;
- освоение Нойон-Тологойского месторождения ООО «Байкалруд»;
- освоение Березовского месторождения железных руд ООО «Горнопромышленная компания «Лунэн»;
- создание транспортной инфраструктуры для освоения минерально-сырьевых ресурсов юго-востока Забайкальского края ООО ГРК «Быстринское»;
- освоение Апсатского каменноугольного месторождения АО «Разрез Харанорский»;
- освоение Удоканского месторождения меди ООО «Байкальская горная компания»;
- строительство лесопромышленного комплекса в п. Амазар ООО «ЦПК «Полярная»;
- разработка Зашуланского угольного разреза ООО «Разрезуголь».

В итоге, потребность рынка труда в рабочих кадрах и квалифицированных специалистах на период 2017-2023 годы прогнозируется в количестве 54 682 человек; в 2017 году потребность составляет 13 856 человек, в том числе по инвестиционным проектам 2 886.

Наиболее востребованные специальности *высшего образования* – мастера в отрасли добычи полезных ископаемых, обрабатывающем производстве, переводчики, специалисты в сфере здравоохранения, образования и педагогики, а также инженерные специальности. Среди специальностей программ подготовки специалистов *среднего звена* более всего востребованы: мастера проходки шахты, электрики, младший

медицинский персонал, работники в образовательных и детских дошкольных учреждениях. Среди квалифицированных *рабочих* наибольшим спросом пользуются: слесари, крановщики, рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах.

Кроме того, помимо прогнозируемой потребности в кадрах с высшим образованием и специалистов среднего звена сохраняется существенная потребность по неконкурентным и не престижным профессиям для рабочего и обслуживающего персонала в бюджетных и муниципальных учреждениях края с тяжелыми условиями труда, низкими тарифными ставками и окладами, вакансии, которые не заполняются длительное время. Так, например, не пользуются спросом вакансии дворников, охранников, кладовщиков, уборщиц и т.д., что не снижает острой потребности работодателей в этих работниках, но увеличивает время на их поиск.

Строительная отрасль сохраняет устойчивую положительную динамику. В 2017 году потребность в данной сфере деятельности составляет 6 023 человека, в том числе 2 136 для выполнения работ в рамках реализации инвестиционных проектов. По прогнозным данным, потребность организаций данной отрасли (всего 20 847 человек или 38,1 % от общей потребности рынка труда) формируют квалифицированные специалисты – более 85 %. Это, в основном, арматурщики, бетонщики, каменщики, облицовщики-плиточники, плотники, штукатуры, электромонтажники. К наиболее востребованным специалистам, имеющим среднее образование, можно отнести мастеров строительных и монтажных работ, мастеров по ремонту оборудования, прорабов, электриков.

По прогнозным данным, общий объем потребности в специалистах по виду экономической деятельности «**Добыча полезных ископаемых**» составляет в 2017 году потребность 2 081 человек, из них 750 – для реализации инвестиционных проектов или 16,4 % от общего

от него зависит, то с каким настроением уйдет посетитель и вернется ли он вновь. Но почему же до сих пор путь в официанты открыт практически каждому желающему. И знаний и умений пока ещё особенно никто не требует, как говорится – «на месте научат». Вот главная проблема работодателя. Для чего они тратят своё время и деньги на обучение людей с улицы, если мы готовы возложить все это на свои плечи и выдать уже подготовленного специалиста.

Этот вопрос нужно решать на административном уровне, и ввести ограничения при трудоустройстве (без подтверждающего документа) по данной профессии.

Но, выбирая эту профессию, нужно отчётливо понимать, что возможности роста именно в ней ограничены возрастом. Так что самое разумное тут – получив профессию официанта, поступить заочно в вуз, готовящий руководящие кадры для общественного питания и ресторанного дела.

Что касается барного дела, здесь тоже свои тонкости и нюансы. Бармен в баре главная фигура. Любой уважающий себя и своё заведение хозяин бара старается взять на работу барменом, как правило, молодого человека. Причём, на Западе возрастной ценз для этой позиции значительно мягче, нежели в России. У нас принято ставить за стойку бара приятного молодого человека в возрасте от восемнадцати до тридцати лет. Так как у нас па профессию официанта-бармена идет набор студентов с восемнадцати лет, в данном случае для нас это большой плюс. Но придя к нам обучаться данному ремеслу студенты ищут немного не то что представляли. А именно, что больше всего привлекает молодежь в барах? Это техника флейринга, а именно жонглирование бутылками и фаер - шоу. Не понимая, что для того, чтобы что то смешать, нужно знать, что и в какой последовательности это смешивается.

Наверняка, многих ребят, которым нравится профессия бармена, волнует вопрос «чем заниматься бывшему бармену». Понятно, что эта профессия не на всю жизнь. Перспектива здесь есть. После выхода из-за

трудоустройство молодежи. Наше профессиональное училище дает возможность 100% трудоустройство, т.к. получение теоретических знаний идет параллельно с изучением практических навыков, и получением опыта работы в одном образовательном учреждении.

За период работы в ЧТКУ мною было выпущены две группы по профессии «Официант, бармен».

Могу отметить, что большой опорой для трудоустройства выпускника является база практики. Именно 70% студентов остаются работать на предприятии, в котором были закреплены на прохождение практики.

По статистике рынка труда – более 90% работодателей предпочитает нанимать специалистов с опытом работы. Все руководители хотят получить в свои ряды талантливого и опытного специалиста, но далеко не все готовы этот опыт дать. Здесь мы оказываем большую помощь нашим работодателям, т.к. в период учебной и производственной практик студент получает возможность лично ознакомиться с профессией на предприятии. Пока у студентов есть понимание того, что они еще ничего не умеют. Приобретенные на практике знания ценятся сильнее. А неполная зарплата (чаевые) на протяжении практики, как раз и является компенсацией за полученные знания и навыки.

Что касается профессии официанта - бармена, то их нужно рассматривать по отдельности. Не много кто знает, что главную роль связующего звена между поваром и гостем играет официант. Но если от работы повара зависит качество блюд, которым потчуют посетителей, то официант отвечает, прежде всего, за удобство и душевный комфорт клиента. На первый взгляд кажется, что работа официанта заключается в том чтобы подать на стол и рассчитать клиента в конце трапезы, но эта работа требует огромных психологических, физических, а также умственных затрат. Впрочем, клиентам это и не должно быть интересно.

Работа официанта во всем мире ценится достаточно высоко. Ведь

объема потребности рынка труда. Среди квалифицированных специалистов (72,8 % от общей потребности по отрасли) наиболее востребованы водители автомобиля, бурильщики шпуров, горные рабочие, машинисты буровой установки, монтажники горного оборудования, проходчики горных склонов, электрослесари, машинисты бульдозера. Необходимы такие специалисты, имеющие высшее образование, как инженеры по горным работам, инженеры-энергетики, геологи, маркшейдеры (в том числе подземные). Потребность в специалистах, прошедших подготовку по программам среднего профессионального образования, по таким профессиям, как мастера проходки шахты, монтажники по ремонту оборудования, электрики.

В целом согласно прогнозу объем потребности рынка труда **сельского и лесного хозяйства** в специалистах высшего образования, а также специалистах, прошедших подготовку по программам среднего профессионального образования, в 2017 году и перспективных 6 лет составит 5 148 человек. В общем объеме потребности рынка труда доля необходимых кадров для обеспечения этой отрасли составляет 9,4 %.

В первую очередь организации сельского и лесного хозяйства испытывают потребность в квалифицированных рабочих – более 87 % (наиболее востребованы овощеводы, животноводы, вальщики леса, механизаторы, подсобные рабочие на лесозаготовках, станочники, трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства). Среди специалистов с высшим образованием особо востребованы ветеринарные врачи, зоотехники, агрономы.

Согласно прогнозным данным организаций сферы **образования**, потребность в квалифицированных кадрах и специалистах на период 2017-2023 годы оценивается в 4 087 человек – 7,4 % от общей потребности рынка труда в кадрах. Основная потребность сферы отмечается в преподавателях с высшим профессиональным образованием. В основном это учителя по предметам (математика, физическая культура, иностранный язык, русский язык и литература, физика, история,

информатика и др.), а также средний преподавательский состав. Отмечается высокий спрос на воспитателей детских садов (яслей), помощников воспитателей. Также требуются специалисты в культурно-досуговые учреждения и библиотеки. Такой высокий спрос в данной отрасли обусловлен проблемой «старения кадров», высокого среднего возрастного уровня работников, увеличения доли специалистов пенсионного и предпенсионного возраста.

По оценке работодателей, общий объем потребности в специалистах для **обрабатывающего производства** в период 2017-2023 годы составит 3 766 человек. При этом наиболее остро отрасль испытывает нехватку в квалифицированных рабочих (85 % заявленной потребности) по таким профессиям, как монтажники, дробильщики, каменщики, наладчики, обжигальщики, станочники, рамщики, формовщики, сварщики. К наиболее востребованным специалистам, имеющим высшее образование, можно отнести переводчиков, инженеров, а также мастеров по ремонту оборудования.

По результатам изучения потребности организаций **здравоохранения и социальных услуг** в квалифицированных кадрах и специалистах их доля в структуре потребности рынка труда составляет 6,3 % или 3 413 человек. Основную долю потребности формируют специалисты с высшим профессиональным образованием – врачи, а также средний медицинский персонал. В организациях здравоохранения наиболее высокая потребность отмечается в специалистах следующих направлений: акушерство и гинекология, кардиология, анестезиология, онкология, профпатология, ревматология, рентгенология, ультразвуковая диагностика, функциональная диагностика, хирургия. Дефицит кадров в учреждениях социального обслуживания наблюдается по следующим должностям: врачи (терапевты, ортопеды), средний и младший медицинский персонал, социальные работники, бухгалтеры.

Доля потребности организаций в отрасли **«Транспортировка и**

взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;

- современный подход требует масштабного использования современных достижений педагогики и гуманитарных наук: социологии, культурологи, политологии, а главное психологии в деле формирования профориентологической системы в колледже, непрерывного совершенствования форм и методов работы по сохранению контингента и трудоустройству выпускников;
- большое значение играет государственно-частное и сетевое взаимодействие, если рассматривать их в контексте трудоустройства выпускников.

Анализ статистических данных за последние три года показывает, что эффективным является заключение долгосрочных договоров с потенциальными работодателями не только на период производственной и преддипломной практик но, и о последующем трудоустройстве выпускника. В тоже время, подобные отношения требуют постоянного поддержания деловых связей и ответственности руководства образовательной организации за уровень подготовки выпускника и сформированности у него общих и профессиональных компетенций.

Литература

1. Приказ Министерства Образования РФ от 16.10.2001 года № 3366 «О программе «Содействие трудоустройству, адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования».

Богодухова И.Ю.

ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище»

Проблемы трудоустройства выпускников по профессии

«Официант, бармен»

В современном обществе актуальной проблемой всегда остается

16.10.2001 года № 3366 «О программе «Содействие трудоустройству, адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования». Однако, проблема, по - прежнему, остаётся острой. Такое положение дел обусловлено следующими причинами:

- отсутствие у молодых людей профориентации и достоверной информации о спросе и предложениях на рынке труда;
- отсутствие у большинства выпускников профессиональных организаций необходимых навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;
- чётко не определены требования работодателей к компетенциям выпускников образовательных организаций и критерии оценки уровня подготовки специалистов;
- недостаточно эффективно осуществляется взаимодействие образовательных организаций с органами власти, общественными организациями, потенциальными работодателями по вопросам содействия трудоустройству выпускников.
- отсутствует система мониторинга рынка труда и трудоустройства выпускников;

Трудоустройство выпускников один из важнейших показателей эффективности работы профессиональной организации. Руководство и педагогический коллектив колледжа осознают социальную значимость решения проблемы трудоустройства выпускников и уделяют этому направлению деятельности большое внимание.

Подводя итоги выше изложенному можно сделать следующие выводы и предложить определённые рекомендации:

- анализ процесса работы по профотбору, сохранению контингента и трудоустройству, предполагает планомерную и системную работу. В рамках этой работы основные усилия направлены на систематизацию деятельности, что предполагает организованное

хранение» в общем объеме потребности в кадрах рынка труда края составляет

5,8 % или 3 195 человек. Среди квалифицированных рабочих (92 % от общей потребности по отрасли) наиболее востребованы водители (автомобиля, троллейбуса), дорожные работники/техники, монтеры пути, машинисты крана, слесари по ремонту автомобилей, машинисты. Необходимы такие специалисты, имеющие высшее образование, как инженеры по отрасли, бухгалтера, экономисты.

По прогнозным данным, с учетом информации работодателей по виду экономической деятельности **«Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов»** потребность в работниках составляет 1 264 человека (2,3 % от общей потребности), в том числе в таких квалифицированных специалистах, как слесари по ремонту автомобилей, продавцы, повара, пекари. Кроме того, работодатели заявляют о возможности приема на работу таких специалистов среднего звена, как торговые агенты, менеджеры, фармацевты, товароведы.

В прогнозируемый период потребность в кадрах в сфере **обеспечения электроэнергией, газом и паром** составит 1 198 человек (2,2 %), в том числе в таких квалифицированных специалистах, как бункеровщики, электромонтеры, машинисты (кочегары) котельных, машинисты-обходчики по котельному оборудованию, машинисты-обходчики по турбинному оборудованию, слесари-сантехники, сварщики. Среди специалистов, имеющих высшее образование, будут востребованы, инженеры и специалисты по отрасли.

В отрасли **«Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания»** потребность в прогнозируемом периоде составит 928 человек (1,7%). В основном будут требоваться повара, бармены, кондитеры, официанты, кухонные работники, администраторы.

Потребность в кадрах в секторе **государственного управления и обеспечения военной безопасности, социальном обеспечении** составляет 638 человек (1,2 % от общей потребности). Здесь требуются

государственные инспекторы, судебные приставы, специалисты по кадрам, юрисконсульты, экономисты, методисты.

По виду экономической деятельности «**Деятельность в области культуры и спорта**» прогнозируется потребность в 411 человек. Востребованы звукорежиссеры, экскурсоводы, хормейстеры, художественные руководители, библиотекари, хореографы, аккомпаниаторы.

Наименьший удельный вес заявленной потребности организаций края в общей потребности в кадрах отмечается по следующим видам экономической деятельности:

«Деятельность по операциям с недвижимым имуществом» – 315 человек;

«Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений» – 189 человек;

«Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги» – 151 человек;

«Деятельность профессиональная, научная и техническая» – 85 человек;

«Деятельность финансовая и страховая» – 79 человек.

Таким образом, согласно прогнозу, основанному на изучении кадровой потребности работодателей, наибольшая потребность рынка труда Забайкальского края – в специалистах, прошедших подготовку по программам среднего профессионального образования, а также квалифицированных рабочих (служащих) – 83,4 %. Востребованы и кадры, имеющие высшее профессиональное образование (16,6 %). Обеспечение экономики края трудовыми ресурсами возможно в результате преодоления разрыва между реальными потребностями отдельных ее отраслей в квалифицированных рабочих, специалистах и сложившемся уровне их подготовки.

государственный стандарт среднего профессионального образования обеспечивает условия, когда работодатель может реально влиять на содержание образования специалистов через вариативную часть учебного плана, формирование своих требований к уровню подготовки выпускника. Эти требования определяют его профессиональную, социальную компетентность, личностные качества: отношение к работе, умение общаться с людьми, творческий подход к делу, умение принимать решение и организовывать его исполнение и т.д.

Обучить всему этому молодёжь значительно проще, чем переучивать взрослых. Это и предусматривает ФГОС СПО нового поколения. Таким образом, интересы работодателей и организации профессионального образования совпадают. Для работодателей главной задачей является организация и производство конкурентоспособной продукции, или оказание услуги и обеспечение прибыльности предприятия. Для колледжа - подготовка квалифицированных специалистов соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией, способных к эффективной работе по специальности, готовых к постоянному профессиональному росту.

В настоящее время колледжем реализуется программно - целевой проект «Социальное партнёрство», который регламентирует порядок государственно-частного взаимодействия, определяет механизмы реализации поставленных целей и задач.

Проблема трудоустройства выпускников профессиональных организаций возникла и приобрела острый социальный характер ещё в девяностых годах, после того как было отменено централизованное распределение выпускников. В настоящее время работники профессиональных образовательных организаций, работодатели, служба занятости населения пытаются найти эффективные способы решения вопроса. На уровне Правительства Российской Федерации приняты документы, позволившие снизить количество безработной дипломированной молодёжи, например, приказ Минобрнауки РФ от

не только самого выпускника, но и предприятия, учреждения, фирмы в целом. Рынок труда - наиболее важный элемент рыночной экономики, где не только переплетаются и объективно конфликтуют интересы работника и работодателя, но и как в зеркале отражаются практически все социально - экономические противоречия, складывающиеся в обществе

На современном рынке труда сложился ряд проблемных ситуаций, таких как рост численности обратившихся в Центры занятости населения по вопросам трудоустройства и за консультацией, трудности в трудоустройстве выпускников системы профессионального образования, не имеющих стажа работы и др.

Актуальность проблемы обозначенной в работе обусловлена следующими обстоятельствами:

- необходимостью определения социальной значимости проблем рынка труда в аспекте трудоустройства выпускников системы среднего профессионального образования;
- практической необходимостью разработать направления по совершенствованию работы образовательной организации по трудоустройству и повышению качества подготовки выпускников.

В современный период, профессиональные образовательные организации, уделяют большое внимание проблеме социализации, а более конкретно, трудоустройству выпускников и даже выделяют работу с выпускниками в отдельное направление: осуществляется мониторинг востребованности выпускника на рынке труда, вырабатывается стратегия взаимодействия с работодателями по совершенствованию качества подготовки специалистов, развитию учебно - методической и материально - технической базы, образовательного процесса, в социальной защищённости выпускников.

Одним из важнейших условий, способствующих обеспечению качества подготовки и конкурентоспособности выпускников колледжа, является государственно - частное взаимодействие. Федеральный

Проблемы трудоустройства молодых специалистов в Забайкальском крае

В настоящее время одной из наиболее острых социально-экономических проблем, затрагивающих сферу образования не только Забайкальского края, но и России в целом, является трудоустройство выпускников ВУЗов. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с рядом сложностей.

В условиях экономического кризиса в Забайкальском крае вопросы занятости и трудоустройства становятся еще более острыми. Сейчас речь уже не идет о реализации профессионального потенциала выпускников, удовлетворении профессиональных и социальных потребностей, на первый план выходит обеспечение прожиточного минимума. И хотя одним из факторов успешности жизни является достижение человеком высокого положения в обществе и профессиональное карьерное становление, в период кризисов эти ценности перестают быть столь значимыми.

Поскольку безработица выступает показателем макроэкономической нестабильности, государство предпринимает меры для борьбы с ней, такие, как создание служб занятости и выплата пособий по безработице. Однако, используемые меры являются малоэффективными. В период с 2014 по 2016 год общая численность безработных в Забайкальском крае выросла почти на 4 тысячи человек и составила 11% от экономически активного населения региона. Наибольший удельный вес безработных граждан приходится на молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет.

Структура зарегистрированных безработных на 01 мая 2017 года представлена на рис. 1.



Рисунок 1 – Структура зарегистрированных безработных на 01 мая 2017 года

По состоянию на 01 мая 2017 года в органах службы занятости населения Забайкальского края состоит на учете в целях поиска подходящей работы 10 869 человек, из них 9 661 гражданин зарегистрированы в качестве безработных или на 22,0 % меньше, чем на аналогичную дату 2016 года.

В структуре зарегистрированных безработных граждан наибольшую долю составляют следующие категории: молодежь в возрасте 16-29 лет – 24 %, высвобожденные граждане – 15 %, граждане, не приступавшие к трудовой деятельности – 11 %, граждане предпенсионного возраста – 7 %, граждане с ограниченными возможностями – 4,6 %.

Уровень регистрируемой безработицы на 01 мая 2017 года по краю составил 1,81 %, что меньше на 0,50 п.п. показателя прошлого года.

производства в процессе обучения профессии. Мастера производственного обучения, проходя стажировки на предприятиях питания должны изучать новые тенденции в изготовлении продукции и идти в ногу с современными требованиями международных стандартов WorldSkills

Список литературы

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р).

2. Лучшие практики развития квалификаций // Сборник по материалам заседаний Рабочей группы по поддержке лучших практик развития квалификаций и новых профессий Национального Совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. – Агентство стратегических инициатив.- М., 2015.

3. Борисова Н.В. "Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки", Казань, 2010г.

Базаров А.Л.

ГАПОУ «Агинский педагогический колледж им. Б. Ринчино»

Актуальные проблемы становления трудоустройства выпускников ГАПОУ «Агинский педагогический колледж им. Б. Ринчино»

Современные рыночные процессы предъявляют определённые требования к профессиональной подготовке выпускника образовательной организации среднего профессионального образования, так как от степени его профессионализма, уровня сформированности общих и профессиональных компетенций зависит экономическая эффективность

лаборатория нашего учебного заведения была укомплектована современным оборудованием, которым пользуются работодатели на предприятиях. Рабочие места обучающихся отвечают требованиям правил безопасности труда, санитарии, гигиены и пожарной безопасности, оснащены инструментами, посудой, инвентарем, которое используют в современных предприятиях общественного питания.

Остро стоит проблема в том, чтобы реализовать отработку практических навыков тех блюд и кулинарных изделий, заявленных работодателями в программе. Во-первых, учебное заведение не успевает закупать современное оборудование которое может себе позволить работодатель. Во-вторых, из-за финансовых затрудней нет возможности предоставить продукты студентам для отработки программы в полном объеме.

Решением этой проблемы может стать создание учебных классов по отработке практических навыков в больших предприятиях общественного питания. Но производственную практику студенты могут отработать в любом предприятии общественного питания, где непосредственного работодатель подготовит себе специалиста в том направлении, в котором работает сам работодатель. Тем самым студент изучит и отработает на производстве всю программу .

Еще одним решением проблемы может стать создание учебного кафе и цеха по изготовлению полуфабрикатов, а так же получение сертификатов на изготавливаемую продукцию и ее реализацию населению. В процессе такой производственной деятельности обучающиеся очень хорошо ориентируются во всех образовательных услугах: хорошо знают технологию приготовления различных видов теста, полуфабрикатов, аккуратно формуют изделия из дрожжевого теста, знают температурные режимы выпекания дрожжевых изделий, бисквитного теста, песочного теста, проявляют гибкость и конкурентоспособность. Использовать современное сырье и их заменители. Формировать квазипрофессиональную деятельность, моделируя условия реального

Таблица 1 - Основные показатели рынка труда в сравнении с аналогичным периодом 2016 года.

	На 01 мая 2016 г.	На 01 мая 2017 г.
Численность безработных на конец периода, чел.	12 387	9 661
Уровень регистрируемой безработицы, %	2,31	1,81
Экономически активное население, человек	535 134	535 134
Количество вакансий на конец периода, ед.	11 066	16 856
Коэффициент напряженности, ед.	1,1	0,6

Напряженная ситуация сохраняется в муниципальных районах Забайкальского края, минимальное значение уровня безработицы отмечается в городе Чита.

По данным статистики, за 2016 год в органы службы занятости населения Забайкальского края за содействием в поиске подходящей работы обратилось 850 выпускников образовательных организаций, из них выпускников образовательных организаций высшего образования, завершивших обучение в 2015 году, 123 человека.

Среди выпускников вузов, обратившихся в органы занятости Забайкальского края, наибольший процент - 38,2% - принадлежит бывшим студентам ЗабГУ, что вполне объяснимо статусом крупнейшего регионального вуза.

Низкие показатели трудоустройства молодых специалистов обусловлены тем, что большинство работодателей края в качестве основного критерия приема на работу указывают наличие опыта и практических навыков, которые отсутствуют у молодых специалистов. Многие работодатели высказывают недовольство уровнем квалификации выпускников местных вузов, отмечая снижение качества профессиональной подготовки выпускников.

Проблему несоответствия спроса и предложения на рынке труда

Забайкальского края усугубляет миграционный отток экономически активного населения в более благополучные в экономическом и климатическом плане регионы России. В Забайкальском крае на протяжении более двух десятилетий население сокращается за счет превышения миграционной убыли над естественным приростом.

Таблица 2 - Миграционный прирост (убыль) населения Забайкальского края в 2012-2016 гг.

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016
Число прибывших	27 770	27 069	29 336	30093	28069
Число выбывших	35 376	35 623	36 078	37300	34523
Межрегиональная миграционная убыль (-) населения	- 8 723	- 9 557	- 7 668	-7890	-6821
Международный миграционный прирост (+) населения	+ 1 117	+1 003	+ 926	+683	+367
Миграционная убыль (-) населения	- 7 606	- 8 554	- 6 742	-7207	- 6454

Миграцию необходимо рассматривать как сложный общественный процесс, затрагивающий многие стороны социально-экономической жизни. Следует отметить, что возрастной состав мигрантов, как выбывших, так и прибывших, находится практически на одном уровне. Молодое население мобильнее и стремится к интересной работе, более высокой заработной плате, улучшенным социально-бытовым условиям.

В качестве причин смены места жительства граждане указывают следующие:

- причины личного, семейного характера (44,8 %);
- поиск новой работы (20,4 %);
- в связи с учебой (17,3 %);
- возвращение к прежнему месту жительства (3,6 %);

в российском образовательном сообществе система среднего профессионального образования является наиболее подготовленной для решения задачи по обеспечению возможностей постоянного развития профессиональных знаний современного человека. Эта система наиболее гибкая, близкая к производству, способная при незначительных преобразованиях обеспечить решение новых задач. Профессиональное образование становится важнейшей сферой социальной политики.

Сегодня на рынке труда увеличивается спрос на рабочих и специалистов среднего звена, которые в объеме производительных сил составляют в разных отраслях от 60 до 80 процентов и являются важнейшим фактором экономического роста. Когда речь идет о конкурентоспособности личности, то имеется в виду не только высокое качество результатов ее деятельности, но и ее способность выстоять и победить в конкурентной борьбе. Конкурентоспособность – это комплексное свойство, имеющее свои ресурсы, здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии и нравственные аспекты. Основные ее составляющие – профессионализм, психологическая готовность к участию в конкуренции и социальные особенности. Повышение качества образования выпускников, а главное, получение ими компетенций в соответствии с реальными запросами работодателей, невозможно без четко организованной работы по сотрудничеству с социальными партнерами.

Одним из приоритетных направлений работы нашего учебного заведения является развитие системы социального партнёрства, которое предполагает открытость и участие в работе профессионального училища. Ежегодно обновляются программы учебной и производственной практики на основе предложений работодателей.

Материально-техническая база профессионального образования - это еще один из критериев первостепенной значимости для формирования *профессиональных компетенций* выпускников. Так, благодаря вступлению в движение молодых профессионалов,

позволяет человеку выстраивать свою линию деятельности, действий, отношения с самим собой и с другими. В творческой деятельности решаются поисково-творческие задачи, формируется умение учиться и способность искать и находить новые решения. Важную роль в трудоустройстве наших выпускников играет также планомерное сотрудничество, на протяжении всего учебного процесса, с работодателями.

Сотрудники нашего училища постоянно отслеживают судьбу выпускников. Анализ данных показал, что наличие лидерских качеств, сформированных во время обучения в училище, помогают нашим выпускникам в работе и жизни.

Список использованной литературы

1. Гусева А. С. Конкурентоспособность государственного служащего как условие успешной карьеры. Служебная карьера / А. С. Гусева ; под ред. Е. В. Охотского. М. : Экономика, 2013г.
2. Курбанов В.В. Конкурентоспособность российских специалистов в мировой экономике. Лаборатория книги, 2013г.

Васьковская К.А.

ГПОУ «Читинское торгово – кулинарное училище»

Проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов по профессии «Повар, кондитер»

Путь каждого человека в профессиональной карьере начинается с момента выбора им учебного заведения. Это не простой выбор: ведь он во многом определяет будущее! Наша цель – предоставить качественное образование, благодаря которому наши выпускники становятся высококлассными и востребованными специалистами. В современном

- иные причины (13,9 %).

Миграция, в ситуации, сложившейся в Забайкальском крае, выступает индикатором внутренней социально-экономической нестабильности региона.

Еще одной проблемой, оказывающей негативное влияние на трудоустройство выпускников вузов, является переход к системе уровневого образования. Как показывает практика, на данный момент у ряда работодателей Забайкальского края отсутствует четкое понимание различий таких категорий, как бакалавр (6-й уровень образования), специалист и магистр (7-й уровень образования).

По данным рекрутингового портала Superjob, 35% работодателей приравнивает бакалавров к претендентам, имеющим неполное высшее образование, а 8% - к выпускникам ПТУ.

Приходится констатировать, бакалавров берут на работу менее охотно. Чаще всего это мотивируется тем, что за четыре года обучения человек получает общую подготовку по данному профилю, но не имеет при этом узкой специализации, присутствующей у магистров и специалистов, то есть предполагается, что полученные знания теоретические, поэтому бакалаврам предлагают должности рядовых специалистов и лишь младшую группу должностей на госслужбе.

На более высокие должности работодатели предпочитают принимать магистров. Это связано с тем, что наивысшая квалификация выпускника вуза - магистр (7-й уровень образования) - придает ему больший престиж, работодатель же рассчитывает, что и качество знаний в данном случае выше. Это не всегда соответствует действительности, тем не менее, тенденция сохраняется. Более того, вводимые профстандарты устанавливают четкую градацию уровня образования и занимаемой должности.

Что же касается прикладной работы, инженерно-технических специальностей, то здесь неизменно высок спрос на специалистов, особое внимание в подготовке которых занимает именно практическая

направленность деятельности.

Следовательно, выпускники с дипломом магистра имеют больше шансов на трудоустройство. Однако перейти на вторую ступень высшего образования довольно сложно. Число мест в магистратуре относительно бакалавриата должно составлять не более 30%, при этом бюджетных мест в ней предполагается около 20%. Фактически молодежи предлагается заниматься наукой за собственный счет.

Рассмотрим объективные и субъективные факторы, затрудняющие трудоустройство молодых специалистов.

К объективным факторам нетрудоустройства выпускников вузов Забайкальского края относятся:

- отсутствие эффективной системы взаимодействия учебного заведения и работодателя;
- несоответствие программ подготовки специалистов учебных заведений реалиям современного рынка труда;
- дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии);
- не соответствующие профессиональным нормам и требованиям условия труда, предложенные работодателем;
- низкий уровень заработной платы;
- завышенные требования со стороны работодателей;
- несоответствие компетентности выпускников требованиям работодателя;
- низкий общественный статус ряда профессий (специальностей).

К субъективным факторам нетрудоустройства относятся:

- нежелание работать по полученной специальности;
- завышенный уровень притязаний;
- низкий уровень активности при трудоустройстве;
- нежелание повышать квалификацию;
- недостаточный объем профессиональных знаний и умений;
- нежелание осуществлять поиск работы вне своего региона,

студентов, предоставляя им знания о правилах и алгоритме ведения конкурентной борьбы, о способах ее осуществления. В связи с этим актуализируется необходимость разработки специальных программ, целью которых является формирование у студентов соответствующих навыков и конкурентных преимуществ их личности.

Считаю, что конкурентоспособность будущего специалиста во многом зависит от его активной жизненной позиции, от наличия у него лидерских качеств. Известно, что уверенные в себе, хорошо умеющие излагать свои мысли молодые люди намного быстрее устраиваются на работу после окончания учебного заведения. Они хорошо продвигаются по служебной лестнице, в короткие сроки достигают получения достойной зарплаты. Иначе говоря, они являются более успешными в карьере и в жизни. Учебное заведение может оказать выпускнику значительную помощь, если сформирует у него определенные лидерские качества. Эта работа должна проводиться как на уроках, так и во внеурочное время. Основные направления этой работы, на мой взгляд, следующие:

1. Умение говорить.

Научить четко, излагать свои мысли, аргументировать, убеждать.

2. Умение выступать публично.

Научить держаться перед аудиторией в 30–70 человек.

3. Умение организовать дело.

Научить организовывать различные дела, мероприятия (трудовые, учебные, спортивные).

4. Умение повести за собой.

Самое трудное умение.

Необходимо научить увлекать за собой других (личным примером, убеждением). Для формирования данных умений хорошо использовать деловые игры, привлекать студентов к участию в органах самоуправления (Студенческая Дума, старостат), активно использовать классные часы. В нашем училище большое внимание уделяется творчеству обучающихся и проведению конкурсов творческих работ. Творческий потенциал

вообще конкурентоспособная личность, а личность, чья конкурентоспособность достигается цивилизованными методами и средствами. А это возможно только при условии воспитания у подрастающего поколения высокого уровня нравственной культуры, цивилизованных норм и правил ведения конкурентной борьбы.

Взгляды педагогов разных стран мира весьма близки. Сегодня обучающимся недостаточно успешно освоить базовый курс программы, научиться применять свои знания в знакомой ситуации, получить аттестаты, дипломы. Им необходимо научиться самостоятельно, работать с информацией и приобретать знания. Только в этом случае они смогут рассчитывать на успех в информационном обществе XXI в.

Переход страны к рынку обнаружил, что существуют два независимых рынка: рынок образования и рынок труда. Однако, рост числа выпускников, в свою очередь, вызвал конкуренцию между ними за удачное трудоустройство. Для того чтобы в целом достичь успеха в любой профессиональной деятельности, необходимо быть в чем-то лучше или как минимум не хуже других, т.е. быть конкурентоспособным. В настоящее время диагностические методики оценивания качества подготовки современного среднего профессионального образования представлены двумя группами:

- 1) оценка профессиональной компетентности на основе квалификационного стандарта;
- 2) оценка профессиональной компетентности будущего специалиста как личности.

Рынок труда ставит жесткие требования перед молодыми специалистами СПО. Сегодня наличие документа о среднем профессиональном образовании не гарантирует получение престижного рабочего места по специальности. Конкурентоспособность личности предполагает не столько высокое качество результатов деятельности, сколько способность выстоять и победить в конкурентной борьбе. Образовательные учреждения должны развивать конкурентоспособность

неготовность к переезду.

Сложность трудоустройства по специальности в Забайкальском крае объясняется двумя причинами.

Во-первых, набор предлагаемых вузами специальностей и профессий не соответствует структуре регионального рынка труда. Например, в настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос на специалистов в области продаж, однако вузы Забайкалья специалистов в области продаж не готовят. Зато наблюдается переизбыток других профессий - экономистов, юристов, менеджеров.

Во-вторых, большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются.

Еще одной проблемой для выпускников вузов является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемы - вопрос времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретя опыт работы, он сможет рассчитывать на более высокую заработную плату. Но далеко не все выпускники готовы ждать.

Федорова Н.Г.

Руководитель БЦСТ ГПОУ Забайкальского края

Координация деятельности и осуществление контроля центров содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края.

Трудоустройство выпускников системы профессионального образования является исключительно важной проблемой с точки зрения экономических, социальных и политических аспектов. С одной стороны,

процесс трудоустройства является индикатором эффективности политических инструментов управления системой образования и расходования бюджетных средств. С другой стороны, это маркер социальной открытости общества, способствующей социальной мобильности молодежи. Современный европейский опыт свидетельствует о том, что в большинстве стран с развитой рыночной экономикой система национального мониторинга трудоустройства выпускников существует уже более тридцати лет. В Российской Федерации система национального мониторинга трудоустройства выпускников только формируется. Комплексный подход по проведению мониторинга трудоустройства выпускников использует данные опросов (выпускники, работодатели и образовательные организации), а также использование данных из независимых источников (Пенсионный фонд России, Минтруд России), что соответствует лучшему европейскому опыту.

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

Сведения о трудоустройстве и занятости выпускников на 1 января 2017 года

№	Наименование специальности (профессии)	Выпуск, чел	Трудоустроены, чел.				Призваны в ряды ВС РФ	Про дол. обуч.	В декр. ет. отпуске	Не трудоустроены	
			Всего		По специальности	всего				% от фактического выпуска	
1	ЧТКУ	221	221	100%	156	71%	33	3	23	6	3%
2	КОУ	47	45	96%	36	77%			2	0	0%

трудоустройства в России. – 2010. – № 12. – С. 151–154.

3. Ендовицкий Д. А. Востребованность выпускников вузов на рынке труда

// Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 47–56.

4. Карпов А. В. Трудоустройство выпускников. URL: www.itar-tass.com.

Лончакова О.В.

ГПОУ «Калангуйское техническое училище»

Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов.

Эффективное поведение молодого специалиста на современном рынке труда
Российская система образования переживает очень важный период своего развития. Именно образование выполняет важную общественную функцию – формирует самосознание человека. От уровня образования, прежде всего, зависит качество трудовых ресурсов, а, следовательно, и состояние экономики.

Под конкурентоспособностью специалиста понимается относительная и обобщенная характеристика выпускника профессионального учебного заведения, являющаяся интеграцией его профессиональной, социальной и личностной компетенций, обеспечивающая ему уверенность в своих силах и способность выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с выпускниками аналогичных учебных заведений. В качестве существенных признаков конкурентоспособности личности выделяются: интеллектуальный потенциал, самоактуализация, адекватная самооценка, самообучение, коммуникабельность, способность принимать ответственные решения, лидерские качества, умение работать в команде, креативность, ценностно-ориентированная адекватность, готовность к профессиональному самоопределению. А также необходимо научиться проводить анализ своих качеств, сильных и слабых сторон, а также факторов, которые мешали достижению целей. Обществу нужна не

профессия требует от человека наличия определенного набора личностных качеств, в котором некоторые общечеловеческие качества под влиянием специфики профессиональной деятельности начинают приобретать профессиональный характер. Но работодатели используют, как правило, минимально необходимый набор качественных характеристик: требования по специальности, стажу работы, образованию, пол, возраст и специфические знания.

Немаловажной проблемой на сегодняшний день является «вхождение» молодёжи, получившей профессиональное образование, в рынок труда [3, с. 48]. Данная проблема обусловлена социально-психологическими факторами. Представления выпускников о перспективах трудоустройства и о будущей трудовой деятельности в целом не совпадают с реальной обстановкой на рабочем месте и реальным соотношением спроса и предложения на рынке труда. Зачастую это является следствием изначально неправильного выбора будущей профессии, низкой информированностью о различных её аспектах.

Поэтому важным вопросом в профессиональной подготовке квалифицированных, имеющих практические навыки решения вопросов специалистов, является вопрос об организации производственной практики студентов с последующим трудоустройством. Необходима принципиальная трансформация сферы обучения и профессиональной подготовки в нашей стране, но строиться она должна именно на усилении роли государства в проведении этих процессов.

Поэтому именно оптимальное сочетание профессионализма и универсализма может обеспечить личности и будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда.

Библиографический список

1. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации (в ред. от 25 июля 2002 г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 30. – Ст. 3033.
2. Голина Н. А. Конкурентоспособность выпускника как фактор

3	ПМУ	137	25	18%	16	7%			5	10 7	78%
4	ЧПК	144	144	100 %	79	55%	20	8	21	16	11%
5	КПТТ	190	37	34%	25	13%	49	11	30	64	34%
6	ЗабТТи Т	155	12	8%	9	6%	136	4		3	2%
7	ХЖУ	53	28	53%	16	30%	20		2	3	6%
8	КТУ	57	29	51%	17	30%	2	5	4	19	33%
9	ЗабТТТ иС	197	42	21%	22	11%	54	17	16	28	14%
10	ШМЛ	211	63	30%	51	24%	103	4	16	15	7%
11	КГПТ	152	152	100 %	22	14%	65	15	3	54	36%
12	ЗабТТ	10	4	40%	4	40%	2	2	0	2	20%
13	АПК	69	30	43%	22	32%	6	13	11	9	13%
14	ЗабГор К	176	71	40%	64	36%	61	69	8	33	19%
15	ЗабГосК	61	40	66%	13	21%	10	7	4	0	0%
16	МАПТ	116	59	51%	21	18%	29	9	11	8	7%
17	НАТ	129	70	54%	28	22%	17	11	8	13	10%
18	ПГК	110	71	65%	71	65%	29	0	10	0	0%
19	СПК	50	32	64%	27	54%	8	3	7	0	0%
20	ЧПТК	290	93	32%	83	29%	81	62	11	32	11%
21	ЧТОТи Б	348	155	45%	114	33%	88	83	16	5	1%
	ИТОГО :	2923	1423	49%	896	31%	552	323	208	41 7	14%

Низкий уровень трудоустройства выпускников связан с дисбалансом спроса и предложения на рынке труда, несоответствием компетенций выпускников требованиям работодателя, а также с различными социальными факторами.

В последние несколько лет Правительство Российской Федерации вопросам подготовки востребованных выпускников на рынке труда уделяют особое внимание. В соответствии с поручениями Президента РФ требуется проведение мониторинга показателей, характеризующих трудоустройство и работу по полученной специальности (квалификации) выпускников учреждений профобразования. В соответствии с

поручениями Президента РФ Пр-911 от 8 апреля 2011 года и Пр-1315 от 11 мая 2011 года от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников учреждений профобразования, который должен отслеживаться по выпускникам образовательных учреждений высшего профессионального образования в течение не менее трех лет после окончания обучения, среднего и начального профессионального образования – не менее двух лет, а также формирование методики расчета и контроля выполнения этого показателя.

В связи с этим возрастает актуальность формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников образовательных учреждений. Особенностью комплексного мониторинга трудоустройства выпускников является методическое обеспечение для определения показателя «удельный вес трудоустройства выпускников по полученной специальности», который достаточно сложен с точки зрения и методологической сущности, и измерения, но он является очень важным.

Поэтому Основными задачами взаимодействия участников процесса в сфере мониторинга трудоустройства выпускников являются:

1. Обмен информацией (данные о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования).
 2. Обмен опытом (опыт проведения мониторинга трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования).
- Сбор и обмен данными предполагается осуществлять с помощью электронной почты и специально разработанной для этих целей электронной подсистемы сбора данных, доступной всем участникам процесса межведомственного взаимодействия в сети Интернет. Осуществление мониторинга трудоустройства выпускников предусматривает тесное взаимодействие ПОО и *Базового центра содействия трудоустройству выпускников*, основными задачами которых являются:

виде нормы заложены в содержание ФГОС. Здесь сделан акцент на лично-ориентированный подход, на формирование у обучающегося правильного понимания сущности профессионального самоопределения и мотивации профессиональной деятельности.

Конкурентоспособность специалиста - это понятие актуально в условиях, когда альтернативой для каждого молодого специалиста, вчерашнего абитуриента, может стать безработица. По мнению многих авторов, оно ассоциируется с успехом, как в профессиональной, так и личной сферах. Главное психологическое условие успешной деятельности в любой области – это уверенность в своих силах. Основные направления, по которым вырабатывается уверенность в себе:

1. Освоение и совершенствование профессионального мастерства.
2. Адекватное поведение в различных ситуациях человеческого общения.
3. Поддержание и укрепление здоровья и работоспособности.
4. Создание собственного имиджа.

Одной из наиболее важных проблем, является проблема трудоустройства молодёжи. Существующее законодательство позволяет гражданину РФ самостоятельно решать вопрос о трудоустройстве, в то время как данная задача должна решаться и регулироваться на государственном уровне. Как показывает практика, большинство молодых людей не находят работы по полученной в учебных заведениях специальности. Это объясняется, прежде всего, несбалансированностью между профессиональной подготовкой специалистов и потребностями рынка труда. В настоящее время из-за отсутствия прогнозирования в реальных потребностях подготовки специалистов в сфере профессиональной подготовки и в сфере занятости складывается ситуация, характеризующаяся излишними объёмами подготовки специалистов теперь уже рыночного профиля.

Предпочтения работодателя определяются требованиями, предъявляемыми вакансией: характером работы и рабочего места, функциями, которые должен выполнять будущий работник. Каждая

Список литературы

1. Вазина К.Я. Саморазвитие человека и модульное обучение. М.: Новгород, 1999 г.
2. Борисова Н.В. От традиционного через модульное к дистанционному образованию М.: Домодедово, 1999 г.
3. Кязимов К.Г. Формирование профессиональных компетенций / Проф.образования. Столица, 2008 № 5. с 10-11

Скородумова Е. А.

ГПОУ «Читинское торгово-кулинарное училище»

Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов

Рынок труда, развивающийся в нашей стране, требует определенных стратегий профессионального поведения личности. Выпускнику СПО предстоит работать в учреждениях и организациях разных форм собственности, в разных сегментах социальной и экономической сфер, в области управления и администрирования. В одних случаях для работодателя будут важны основные и дополнительные квалификации, а также освоенные образовательные программы. В других случаях, он скорее заинтересован в работнике, который в оптимальные сроки сможет реализовать определенный проект или решить производственную задачу, связанную с проблемой развития предприятия. В первом случае речь идет о знаниях и умениях, сформированных у студентов, во втором – об их компетенциях и компетентности.

Критерии качества подготовки специалистов, так же как и само качество подготовки, рассматриваются на трех уровнях: проектном, реализационном и достигнутом. При этом определяющим звеном в этой системе является проектный (или целевой) уровень, на котором задается совокупность требований к подготовке специалиста. Эти требования в

- снижение доли молодежи в общей численности безработных;
- повышение конкурентоспособности молодых людей на рынке труда;
- расширение возможностей трудоустройства студентов и выпускников ПОО.

Необходимо учесть тот факт, что Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) «О персональных данных» обеспечивает конфиденциальность персональных данных выпускника, тем самым затрудняя работу отделов по трудоустройству и снижая достоверность получаемой информации.

Главной задачей деятельности БЦСТ является содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края.

Предметом деятельности БЦСТ являются:

- координация деятельности центров(маркетинговых служб) профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края;
- обеспечение регистрации всех центров содействия трудоустройству выпускников(маркетинговых служб) профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края на сайте КЦСТ.
- внедрение и сопровождение автоматизированной информационной системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- осуществление контроля за заполнением форм on – line мониторинга трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края;
- анализ трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений в Забайкальском крае;
- формирование банка данных выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края, хранение данной информации ;
- предоставление аналитической информации в части содействия трудоустройству выпускников органам государственной исполнительной

власти;

- ведение страницы Базового центра на официальном сайте ГПОУ «ЧТОТиБ» в сети «Интернет»; www.chtotib.ru

- иные виды деятельности, разрешенные действующим законодательством для профессиональных образовательных организаций.

Обеспечение регистрации всех центров содействия трудоустройству выпускников (маркетинговых служб) профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края на сайте КЦСТ.

Зарегистрированы в КЦСТ следующие профессиональные образовательные организации Забайкальского края:

- [Агинский медицинский колледж им. В.Л. Чимитдоржиева](#)
- [Агинский педагогический колледж им.Базара Ринчино](#)
- [Балейский филиал ГОУ СПО "Читинский педагогический колледж"](#)
- [Балейское медицинское училище\(техникум\)](#)
- [Балейское многопрофильное училище](#)
- [Борзинский многопрофильный лицей](#)
- [Борзинское медицинское училище](#)
- [Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова](#)
- [Забайкальский государственный колледж](#)
- [Забайкальский многопрофильный техникум](#)
- [Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса](#)
- [Забайкальский техникум транспорта и технологий](#)
- [Забайкальский транспортный техникум](#)
- [Кокуйское профессиональное училище](#)
- [Краснокаменский горно-промышленный техникум](#)
- [Краснокаменский медицинский колледж](#)
- [Краснокаменский промышленно-технологический техникум](#)
- [Красночикойский аграрно-педагогический колледж Забайкальского края](#)

опыта студенты третьего курса в течении одного месяца проходят учебную практику в племенном заводе ООО «Комсомолец» Чернышевского района, где оказывают помощь в проведении ягнения овец. Затем вводится технологическая практика, когда студент овладевает умениями и навыками по данной специальности непосредственно в хозяйствах Забайкальского края и в районных станциях по борьбе с болезнями животных. И на завершающем этапе организована преддипломная практика, которая проводится на основании договоров между учебным заведением и районными СББЖ. Производственная практика позволяет собрать материал, провести исследовательскую работу для подготовки дипломной работы.

Анализ результатов итоговой государственной аттестации показал достаточно высокий уровень готовности студентов к применению профессиональных компетенций в трудовой деятельности. Дипломные работы в 85 % носят научно – исследовательский характер по использованию новых методах лечения, лекарственных препаратов, по профилактике болезней животных. Средний балл по итоговой государственной аттестации в 2015 году составил 4,0, в 2016- 4,2. Устроились и работают по специальности в 2015 году 72 % выпускников, в 2016 – 87 %. Многие выпускники продолжают обучение в высших учебных заведениях.

Но несмотря на высокие показатели подготовки ветеринарных специалистов, в учебном заведении остается проблемой: материальное оснащение лабораторий и кабинетов современным оборудованием и инструментами. Содержание учебного хозяйства не дотируются их средств бюджета, что приводит к большим затратам внебюджетных средств образовательного учреждения. Подготовка ветеринарных специалистов невозможна без наличия животных, поэтому Министерство образования и сельского хозяйства необходимо помогать учебным заведениям в решении данных проблем.

учебной ветеринарной клинике, где обучающиеся осваивают компетенции: по приему, диагностике и лечению больных животных. Обучение по модулям базируется на деятельностном принципе: что учебное содержание осознанно усваивается тогда, когда оно становится предметом активных действий обучающихся, причем не эпизодических, а системных. На лабораторных и практических занятиях обучающиеся формируют компетенции: по оценке способов содержания и кормления животных, введение лекарственных препаратов. При ветеринарной клинике имеется учебная ферма, где содержатся все виды животных и это позволяет отрабатывать и закреплять профессиональные умения в условиях, приближенных к производству.

Модульная технология построена на идеях развивающего обучения: студент выполняет задания с дозированной помощью преподавателя, то он находится в зоне своего ближайшего развития. Такой подход способствует развитию функций психики обучающего, то, что он сегодня делает с помощью преподавателя, завтра может сделать сам, то есть один цикл завершается, студент переходит в зону актуального развития, и все повторяется на новом уровне. Для выполнения самостоятельной работы по модулям при ветеринарной клинике организован отряд экстренной помощи из студентов 3 - 4 курсов. При поступлении больного животного во внеурочный период дежурный студент самостоятельно проводит прием, диагностику и оказывает первую помощь, если он затрудняется, то вызывает преподавателя или других студентов. Выполнение этой работы позволяет формировать профессиональные компетенции непосредственно в реальной действительности. Становление профессионально компетентного специалиста осуществляется в период прохождения практики. Производственная (профессиональная) практика организована в несколько этапов, которые различаются целями и связаны с уровнем предыдущей подготовки. На начальном этапе в лабораториях, учебной ферме, отаре проводится учебная практика. Для получения практического

- Мангутское многопрофильное училище
- Могойтуйский аграрно-промышленный техникум
- Нерчинский аграрный техникум
- Первомайское многопрофильное училище
- Петровск-Забайкальский профессионально-педагогический техникум
- Приаргунский сельскохозяйственный техникум
- Сретенский педагогический колледж
- Хилокское железнодорожное училище
- Чернышевское многопрофильное училище
- Читинский медицинский колледж
- Читинский педагогический колледж
- Читинский политехнический колледж
- Читинский сельскохозяйственный техникум
- Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса
- Читинское торгово-кулинарное училище
- Шилкинский многопрофильный лицей

В настоящее время в учреждениях профессионального образования Министерства образования и науки РФ создана система содействия трудоустройству выпускников, основу которой составляют центры (маркетинговые службы) содействия трудоустройству выпускников. Головной организацией является Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Центры (маркетинговые службы) содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений призваны создать для выпускников учреждений профессионального образования дополнительные возможности для поиска работы, для работодателей – возможности подбора кадров, в наибольшей степени удовлетворяющих их требованиям, для образовательных учреждений – приблизить подготовку специалистов к требованиям рынка труда. Одним

из направлений работы этих подразделений является мониторинг трудоустройства выпускников, включающий в себя сбор и накопление информации об их трудоустройстве. Работа ЦСТВ по трудоустройству должна основываться на индивидуальном подходе к каждому из Студентов последнего года обучения в части его предстоящего трудоустройства после окончания вуза.

Организационно-методическое обеспечение содействия в трудоустройстве выпускников включает в себя следующие виды работ:

- формирование банка данных из числа выпускников, находящихся в процессе поиска работы
- трудоустройстве выпускника (ярмарки вакансий, дни карьеры молодых специалистов, презентационные мероприятия того или иного Работодателя, проведение круглых столов с Работодателями и др.);
- организация всех видов практик и дальнейшее трудоустройство студентов, проходивших оплачиваемую практику на одном и том же предприятии;
- организация работы ЦСТВ с целью получения информации о предполагаемом месте работы студентов последнего года обучения и ознакомление выпускников, которые еще не определились с выбором, с базой вакансий (в соответствии с полученной ими специальностью);
- привлечение ЦСТВ Работодателей для более детального «знакомства» студентов последнего года обучения с тем или иным предприятием, спецификой работы в той или иной должности, требованиями, предъявляемыми Работодателем к тому или иному специалисту; привлечение представителей Работодателей на заседания Государственной аттестационной комиссии;
- оказание помощи выпускникам в составлении резюме, психологическое сопровождение.
- ознакомление выпускников с базой вакансий территориальных органов по труду и занятости, стажировками, предлагаемыми Работодателями, базой вакансий для выпускников, собранной из предложений

Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных специалистов: «Модульно-компетентностный подход в подготовке обучающихся по специальности «Ветеринария»

В современных условиях рынок труда требует специально подготовленных специалистов, которые быстро адаптируются в коллективах, могут принимать решение в стандартных и нестандартных ситуациях.

Формирование общих и профессиональных компетенций по специальности «Ветеринария» происходит в процессе обучения, и не только в техникуме, но и на производственной практике, а также под воздействием семьи, друзей, культуры, веры и т.д. Учебный план подготовки обучающихся по специальности «Ветеринария» включает пять профессиональных модулей.

Цель модульного обучения – содействие развитию самостоятельности обучающихся, их умения работать с учетом индивидуальных способов освоения материала. Каждый модуль характеризуется завершенностью по содержанию и заканчивается проведением квалификационного экзамена.

Содержание модуля позволяет обучающимся самостоятельно работать с учебной программой, включающей в себя целевой план занятий, банк информации по выполнению самостоятельных работ и методическое руководство по решению поставленных дидактических задач.

Подготовка студентов в Нерчинском аграрном техникуме по специальности «Ветеринария» ведется в лабораториях и кабинетах

Работа по содействию трудоустройству выпускников техникума ведется по следующим направлениям:

- информационное обеспечение обучающихся и выпускников техникума в области занятости и трудоустройства;
- индивидуальная работа с обучающимися и выпускниками по вопросам трудоустройства и временной занятости;
- анализ рынка труда и взаимодействия с работодателями;
- своевременное обеспечение выпускников информацией по имеющимся вакансиям;
- создание и ведение базы данных об обучающихся старших курсов и выпускниках по профессиям техникума;
- участие в ярмарках вакансий и других мероприятиях, экскурсии на предприятия;
- сбор информации о результатах работы по трудоустройству выпускников;
- организация производственных практик во время обучения с последующим трудоустройством по месту прохождения практики.

На сайте техникума размещены информационные материалы и мероприятия центра содействия трудоустройства выпускников ГПОУ «ЗабТПТиС».

Успешность профессионала на рынке труда складывается из множества факторов и во многом зависит от того, насколько был правильно сделан выбор учебного заведения профессионального образования. Роль профессионального образовательного учреждения в становлении карьеры выпускника заключается в том, чтобы обучающийся утвердился в правильности сделанного выбора и в содействии его трудоустройству.

Все эти задачи позволяет решить эффективная работа Службы содействия трудоустройству выпускников.

Работодателей, поступающих при непосредственном их обращении в Центр по трудоустройству;

- организация различного вида мероприятий, направленных на содействие в трудоустройстве. В ЦСТВ поступают следующие данные по выпускникам:
- информация о трудоустроенных выпускниках – от самих выпускников или из отделов кадров предприятий (организаций);
- информация о выпускниках, продолживших обучение, -- от самих выпускников или из вузов;
- информация о призванных в ряды Вооруженных Сил РФ – из военных комиссариатов;
- информация о выпускниках, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком, – из территориальных органов Фонда социального страхования Российской Федерации;
- информация территориальных органов по труду и занятости о состоящих на учете выпускниках, в том числе выпускниках, признанных безработными.

Эта информация является одной из составляющих *Федерального реестра выпускников*

В целях повышения эффективности мероприятий по содействию трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, обмена опытом работы и совершенствования организационно – методического обеспечения центров содействия трудоустройству выпускников ежегодно (начиная с 2009года) проводится мониторинг их деятельности. Министерством образования и науки России организован мониторинг трудоустройства выпускников СПО на основе информации о фактическом трудоустройстве выпускников и прогнозе трудоустройства выпускников 2015г. Мониторинг трудоустройства выпускников проводился на основе данных, представляемых образовательными

организациями, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, независимо от организационно – правовой формы и ведомственной принадлежности. Система мониторинга трудоустройства представляет собой трехуровневую модель, включающую федеральный, региональный уровни и уровень образовательной организации, реализующей программы СПО.

На всех уровнях мониторинга созданы координирующие органы: на федеральном – координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников СПО при ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет имени Н.Э.Баумана»; на региональном – базовые центры содействия трудоустройству выпускников СПО в субъекте Российской Федерации; на уровне образовательной организации – центры (маркетинговые службы) содействия трудоустройству выпускников образовательной организации.

Дополнительно Минобрнауки России организован мониторинг трудоустройства инвалидов, включающий сбор данных об обучающихся инвалидах по образовательным программам СПО. Подведены итоги мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников за 2014-2015 учебный год по методике, разработанной КЦСТ.

Сбор данных мониторинга проходил **в два этапа**.

На первом этапе проводилась оценка степени значимости направлений работы центров ПОО посредством анкетирования.

Итоги 1-го этапа: информация была получена от 1155 центров из 84 субъектов РФ, в том числе Центры ПОО – 834.

Статистический анализ данных показал, что фактор принадлежности образовательных организаций (ОО) к субъекту РФ влияет на оценку степени значимости различных направлений работы для центров ПОО и не влияет для региональных центров. В связи с этим весовые

иной профессии;

- профессиональный отбор выпускников школ;
- социально- профессиональную адаптацию;
- профессиональное воспитание.

В работе по профориентации мы выделяем несколько необходимых этапов:

- организационный;
- информационно-аналитический;
- встречи с обучающимися в различных формах (беседы, круглые столы, дискуссии и т.д.);
- работа приёмной комиссии.

Важным звеном в профориентационной работе техникума является работа с родителями.

В ГПОУ «ЗабТПТиС» функционирует Служба по содействию трудоустройству выпускников. Основной целью деятельности Службы является формирование комплекса мероприятий, направленных на эффективное содействие трудоустройству выпускников техникума в соответствии с полученной профессией.

Задачи Службы по содействию трудоустройству выпускников техникума:

- взаимодействовать с социальными партнерами в сфере трудоустройства;
- проводить мониторинги востребованности выпускников;
- проводить сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников;
- готовить предложения и планирование мероприятий по повышению эффективности трудоустройства выпускников;
- устанавливать и укреплять контакты с работодателями предприятий Забайкальского края.

*Макковеева Н.Г.,
ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий
сервиса»*

Организация профориентационной работы и содействие трудоустройству выпускников в профессиональном образовательном учреждении

Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по профинформации, профконсультации, профотбору и профадаптации, которая помогает выпускникам школ выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям. Основной целью профориентационной работы ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса» является привлечение преподавательского состава, а также обучающихся техникума к активному участию в профессиональной ориентации молодёжи. Основными задачами профориентационной работы являются:

- изучение и прогнозирование перспектив формирования контингента техникума;
- конструирование системы профориентационной работы;
- пропаганда уровня образовательной деятельности техникума;
- создание имиджа техникума в городе и крае, возможностей трудоустройства выпускников;
- установление и укрепление постоянных контактов с СОШ, а также с работодателями.

Система профориентационной работы включает в себя деятельность по следующим направлениям:

- профессиональное просвещение;
- предварительную профессиональную диагностику, направленную на выявление интересов и способностей школьников к той или

коэффициенты направлений работы центров ПОО рассчитаны отдельно для каждого субъекта РФ. Весовые коэффициенты направлений работы региональных центров одинаковы для всех субъектов РФ.

Весовые коэффициенты для расчета рейтинга Центров ПОО в 2015 году по субъекту РФ: Забайкальский край

Наименование показателя	Значение
Использование веб-сайта	0.1298
Использование социальных сетей при реализации направлений работы центра	0.2687
качество контента веб-сайта	0.2687
посещаемость веб-сайта (отражает посещаемость сайта студентами)	0.2537
экспорт информации о вакансиях работодателей и резюме студентов и выпускников в федеральный центр (объем и актуальность информации в базе данных)	0.2090
Информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству	0.1679
консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда	0.3871
публикации материалов по вопросам трудоустройства выпускников и деятельности центра (службы): <ul style="list-style-type: none"> • в печатных, телевизионных и электронных СМИ (включая сайт КЦСТ) и на радио (в том числе ресурсах ОО) • в сборниках докладов, материалов конференций, семинаров и т.д. 	0.3065
разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников	0.3065
Организация временной занятости студентов	0.0916
Организация центром (службой) мероприятий по содействию трудоустройству выпускников (ярмарок вакансий и специальностей, презентаций компаний, дней карьеры и т.д.)	0.1985
Взаимодействие с органами по труду и занятости населения	0.2061
Участие центра (службы) в мероприятиях, организованных с целью содействия трудоустройству выпускников	0.2061
Мероприятия с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти, общественными организациями и объединениями работодателей, региональным ЦСТВ	0.4906

На втором этапе проводился сбор данных о деятельности центров.

Итоги 2-го этапа: 1620 центров подали заявку для участия в мониторинге. Из них 1209 центров ПОО. 313 центров ПОО не полностью выполнили условия участия в мониторинге (заполнение веб-формы, предоставление текстового отчета и титульного листа, подписанного руководителем ОО) и в итоге не были допущены к участию в мониторинге. Причины, по которым центры были не допущены к участию в мониторинге, можно узнать перейдя по ссылке "Отчеты" в личном кабинете сотрудников.

Основные недостатки, имеющиеся в отчетных материалах:

1. Отчетные материалы загружены не по инструкции.
2. На сайте центра отсутствует информация о мероприятиях, проводимых центром и органами исполнительной власти за отчетный период.
3. На сайте центра (или по указанной ссылке) отсутствуют вакансии за отчетный период, опубликованные вакансии не имеют даты размещения.
4. В отчете нет ссылок на группу центра в социальных сетях.
5. Методические материалы, статьи и проводимые мероприятия не соответствуют тематике содействия трудоустройству выпускников или изданы (проведены) не в отчетный период.
6. В мероприятиях, перечисленных в отчете, не отражена роль центров.

преподаванию специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих отраслях производства.

Такие специалисты могут привлекаться для следующих видов деятельности: проведение практических занятий, руководство курсовым проектированием, руководство дипломным проектированием, участие в ГАК.

Система контроля качества образования.

В качестве дополнительных критериев независимой оценки качества могут быть отнесены:

- ориентация образовательных профессиональных программ образовательного учреждения на рынок труда, деятельность по трудоустройству выпускников с момента их поступления на первый курс, инициативы по поиску контактов с предприятиями;
- обучение студентов методам поиска работы в условиях современного рынка труда, воспитание коммуникационных навыков, а также навыков командной и проектной работы;
- воспитание у студентов необходимых поведенческих навыков и установок;
- развитие сотрудничества образовательного учреждения с предприятиями на всех стадиях подготовки молодых специалистов;
- создание условий для повышения квалификации педагогических кадров;
- соответствие содержания производственных практик, стажировок обучающихся требованиям современной экономики.

С учетом взаимного интереса всех участников - субъектов рынка образовательных услуг качественное профессиональное образование в России должно стать одной из важных сфер эффективного взаимодействия рынка труда и системы образования.

Обновлению содержания образования, методологий и соответствующей среды обучения будет способствовать совместная с работодателями разработка модульных программ, основанных на компетенциях.

Предприятия-работодатели могут участвовать в подготовке для себя кадров в следующих формах:

- участие в разработке модульных программ, основанных на компетенциях;
- осуществление ранней профессиональной ориентации студентов на предприятии;
- организация экскурсий студентов на предприятие;
- участие в проведении производственной практики;
- содействие преддипломной практике;
- участие в формировании тематики курсовых и дипломных проектов;
- содействие реальному курсовому проектированию;
- содействие реальному дипломному проектированию;
- участие представителей организации в защитах дипломных проектов, отбор лучших студентов.

Изучение рынка труда. Основными путями решения этой задачи являются следующие: развитие взаимодействия учебных заведений и региональных служб занятости населения; функционирование служб содействия трудоустройству выпускников, организованных на базе учебных заведений; заключение и реализация договоров о подготовке специалистов.

Анализ потребности в умениях предполагает проведение опроса работодателей, представляющих предприятия одной отрасли или смежных отраслей различных форм собственности.

Кадровое обеспечение образовательного процесса.

Развитие партнерства с работодателями в области кадрового обеспечения должно осуществляться путем привлечения к

Результаты мониторинга за 2015г.

место	рейтинг	Образовательная организация	контроль
1	80	Смоленская академия профессионального образования	
2	79	Железнодорожный горно-металлургический колледж (Курская область)	
3	74	Образовательный комплекс «Юго-запад» (Москва)	
24	52	Чернышевское многопрофильное училище	Отчет сдан
26	50	Балейское многопрофильное училище	Отчет сдан
31	45	Сретенский педагогический колледж	Отчет сдан
32	44	Первомайское многопрофильное училище	Отчет сдан
35	41	Приаргунский с/х техникум	Отчет сдан
38	38	Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса	Отчет сдан
38	38	Петровск Забайкальский профессионально – педагогический техникум	Отчет сдан
39	37	Забайкальский государственный колледж	Отчет сдан
42	34	Краснокаменский промышленно – технологический техникум	Отчет сдан
44	32	Краснокаменский медицинский колледж	
48	28	Могойтуйский аграрно – промышленный техникум	Отчет сдан
49	27	Шилкинский многопрофильный лицей	Отчет сдан
51	25	Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса	Отчет сдан
57	19	Читинский педагогический колледж	Отчет сдан
68	8	Читинский политехнический колледж	
69	7	Агинский педагогический колледж им.Базара Ринчино	Отчет сдан
69	7	Читинский медицинский колледж	

Для того чтобы осуществить контроль за заполнением форм мониторинга, необходимо каждому ЦСТВ своевременно сообщать сведения в БЦСТ, затем идет обработка данных и отчет в КЦСТ. На данный момент эта связь желает лучшего. Образовательные организации и их филиалы, находящиеся в других субъектах Российской Федерации,

заполняют веб-формы раздельно. Руководители образовательных организаций несут персональную ответственность за своевременность и достоверность представляемой информации образовательными организациями и их филиалами.

Среди основных участников мониторинга трудоустройства выпускников следует отметить особую роль, которую играет Пенсионный фонд РФ. Его назначение – проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников. (Верификация – это процесс или акт подтверждения подлинности данных)

При анализе информации, характеризующей процесс трудоустройства выпускников, было установлено, что в государственной и ведомственной статистической отчетности (Минобрнауки России, Минэкономразвития России, Росстат, Минздравсоцразвития России, Роструд) показатели трудоустройства выпускников присутствуют не в полном объеме и их достоверность низка.

Для верификации данных предполагается использовать независимую информацию, которой располагает Пенсионный фонд РФ. Использование этой информации планируется путем сопоставления Федерального реестра участников системы обязательного пенсионного страхования с Федеральным реестром выпускников, сравнение которых позволит провести независимый анализ показателей трудоустройства выпускников.

Проведение независимой верификации данных о трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования с использованием данных Пенсионного фонда РФ предусматривает следующие этапы:

1. Создание Федерального реестра участников системы обязательного пенсионного страхования. Сведения о начисленных и уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование поступают в Пенсионный фонд РФ от работодателей один раз в квартал и содержат персональные данные о работнике.

Усиление роли работодателей в деле подготовки высококвалифицированных рабочих кадров

Эффективное решение проблемы кадрового обеспечения предприятий и организаций невозможно без формирования комплексной оценки кадрового воспроизводства, включающей в себя взаимодействие работодателей всех уровней с системой профессионального образования, развитие работодателями совместно с учреждениями профессионального образования подготовки и переподготовки кадров.

Взаимодействие между системой профессионального образования и работодателями может реализовываться по следующим основным направлениям:

совершенствование содержания образования и организации образовательного процесса. Система профессионального образования должна быть достаточно гибкой для того, чтобы реагировать на изменения в сфере труда, которые касаются как технологий, так и организации труда. В этом направлении нужны технологии, позволяющие быстро разрабатывать требуемые программы и курсы или вносить изменения в действующие программы профессионального обучения. Содержание обучения должно отвечать потребностям работодателей и основываться на анализе потребностей в умениях, а спрос – на компетенции.

С этой целью необходимо осуществлять:

- организацию практического обучения студентов с использованием современной технологической базы предприятий;
- расширение взаимодействия с социальными партнерами по развитию производственной деятельности профессиональных учебных заведений.

вакансиях. На сайте техникума размещены полезные материалы: [«Куда пойти работать?»](#); [«Зарплата и собеседование»](#); [«Как написать резюме»](#) и т.д. Сейчас мы имеем примеры трудоустройства с использованием программы дуального обучения и планируем продолжить взаимодействие техникума с работодателями по ее реализации. Тесное сотрудничество со средствами массовой информации также позволяет решать задачи профориентационной работы и трудоустройства выпускников.

Таким образом, для успешного построения собственной карьеры выпускник должен обладать информацией о рынке труда, уметь планировать собственные действия по поиску работы, владеть приемами эффективного коммуникационного взаимодействия, проявлять собственную инициативу, чему учит центр содействия трудоустройству выпускников.

Список литературы:

1. Жданкин Н.А. Трудоустройство выпускников: вариант решения проблемы // Человек и труд. 2012. № 12. С. 26-27.
2. Малка А. А., Чуева Я. Ю. Проблемы трудоустройства молодых специалистов: Монография. Белгород, 2010. С. 1-2.
3. Программа «Дуальное профессиональное образование, как способ повышения эффективности образовательного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена на 2015-2020 гг.»
4. Положение о профориентационной работе ГПОУ «КПТТ».
5. Программа развития профориентационной работы в ГПОУ «КПТТ» на 2015-2020 гг. «Твой профессиональный выбор»

2. Создание Федерального реестра выпускников очной формы обучения образовательных учреждений профессионального образования РФ.
3. Сопоставление двух реестров и определение доли трудоустроенных выпускников.

Для дальнейшего развития системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений Забайкальского края необходимо считать трудоустройство молодых специалистов в 2017 году одной из основных задач органов власти, работодателей, образовательных организаций, которая может быть эффективно решена только при взаимодействии всех участников.

Мальцева О.А.

ГПОУ «Педагогический колледж г. Сре́тенск»

Система работы педколледжа по содействию трудоустройству выпускников

В связи с обновлением федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней образования, введением профессионального стандарта «Педагог», актуальность приобретает проблема эффективного трудоустройства выпускников профессиональных организаций педагогического профиля.

По сравнению с другими направлениями профессиональной сферы, выпускники педагогических вузов и колледжей не сталкиваются с проблемой нехватки рабочих мест. Несмотря на большое количество вакантных мест для специалистов с педагогическим образованием, существуют проблемы, среди которых: низкая мотивация выпускников к занятию педагогической деятельностью (особенно в сельской местности, в удаленных районах края), недостаточно благоприятные условия для молодых специалистов, сложный процесс адаптации выпускников к реалиям педагогической деятельности и другие.

Большую роль для решения указанных проблем играет система работы по содействию трудоустройству выпускников в профессиональных организациях. В данной статье представлен опыт работы по содействию трудоустройству выпускников государственного профессионального образовательного учреждения «Педагогический колледж г. Сретенска» Забайкальского края.

Основными функциональными направлениями деятельности по содействию выпускников выступают: профессионально-мотивационная, аналитико-прогностическая, организации социального партнерства.

Профессионально-мотивационная функция предполагает изучение и развитие мотивации студентов к будущей профессиональной деятельности с начала обучения в колледже до его окончания. В рамках данного направления осуществляется психолого-диагностическая работа, которая предусматривает проведение систематичного отслеживания динамики уровня мотивации студентов к педагогической деятельности. Диагностика изучения мотивационной сферы проводится у студентов первого года обучения (в начале и конце учебного года) и однократно в каждый последующий год обучения. Результаты диагностики представляются на традиционных ежегодных педагогических советах («Портрет студента-первокурсника», «Готовность выпускников колледжа к выполнению педагогической деятельности» и другие) и определяют содержание социально-психологической и учебно-воспитательной работы колледжа.

В рамках деятельности социально-психологической службы колледжа предусмотрены проведение тренингов, упражнений, индивидуальных и групповых занятий, направленных на формирование положительной мотивации студентов к профессиональной деятельности. В рамках воспитательной работы колледжа реализуется цикл классных часов «Я и моя карьера».

Аналитико-прогностическая функция предполагает систематическое изучение, анализ и оценку рынка труда и

профессиональной подготовке специалистов. В связи с этим возникает «перспектива» для молодых специалистов, только закончивших учебное заведение, пополнить ряды безработных. Для того чтобы помочь выпускникам решить проблему трудоустройства, в техникуме разработана индивидуальная траектория развития профессиональных компетенций выпускника через организацию дуального обучения.

В 2015 году утверждена подпрограмма «Дуальное профессиональное образование, как способ повышения эффективности образовательного процесса подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена на 2015-2020 гг.» Программы инновационного развития техникума. При решении задач данной подпрограммы продлены и заключены договоры о социальном партнерстве и дуальном обучении студентов с последующим трудоустройством с такими предприятиями как: ООО «МК Даурский» (рук. Шурыгин В.А.), ОП ООО «Сервис-Интегратор» г. Краснокаменск (рук. Павлов С.Г.), ООО «Регион» (рук. С.Н. Марьясов), ООО СТО «Жигули» (рук. Рыбак С.Л.).

Второй год в техникуме проводится «круглый стол» с представителями органов власти, работодателей и социальных партнеров. На этих встречах подчёркивается, что дуальное обучение обеспечивает плавное вхождение выпускников в трудовую деятельность на конкретном предприятии, позволяет не только научиться выполнять трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе, формирует компетентность, ответственность, предоставляет студентам возможность зарекомендовать себя для дальнейшего трудоустройства.

Ежегодная Ярмарка вакантных мест или профгостиния «Эффективное трудоустройство – 20...» с участием социальных партнеров и представителей центра занятости населения предоставляют выпускникам информацию о предприятиях и организациях. В системе ведётся консультационная работа по вопросам самопрезентации, профориентации, оформляется стенд «Тебе, выпускник!» с информацией о

специальностях и профессиях, получаемых в техникуме и условиях для овладения ими, но об истории техникума, достижениях и победах студентов и сотрудников, демонстрируют фильмы о техникуме.

Для выпускников школ с целью формирования интереса, желания осваивать профессии и специальности проводятся традиционные мероприятия как: «День открытых дверей», «Приходите к нам учиться!», для студентов и выпускников техникума, совместно с центром занятости населения районов Забайкальского края - ярмарка вакантных мест.

В целях повышения уровня профессиональной подготовки, развития и популяризации той или иной профессии одной из наиболее действенных форм работы является участие студентов в различных конкурсах профессионального мастерства. Так, участники краевого конкурса профессионального мастерства «Лучший в профессии» среди обучающихся по профессии «Повар» получили бесценный практический опыт работы на современном оборудовании, пройдя предварительную стажировку под руководством шеф-поваров ресторанов г. Чита.

Целенаправленная подготовка и участие в краевой олимпиаде профессионального мастерства по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» позволил нашему выпускнику не только углубить теоретические и практические знания, но и получить повышенный разряд по профессии, трудоустроиться на престижное предприятие Борзинского района.

Второе направление маркетинговой службы - содействие трудоустройству выпускников и их адаптация к рынку труда, осуществляемая по разработанной нормативно-правовой базе: «Положения о маркетинговой службе ГПОУ «КПТТ», «Положения о мониторинге деятельности маркетинговой службы ГПОУ «КПТТ».

При приёме на работу, как показывает практика, предпочтение отдается специалистам с большим опытом и стажем работы, поскольку с развитием и внедрением новых производственных технологий работодатель стал предъявлять более жесткие требования к

образовательных услуг, мониторинг трудоустройства выпускников и их профессионального роста в течение трех лет после выпуска. Основное значение при выполнении аналитико-прогностической функции имеет создание базы вакансий педагогических работников. Мониторинг потребности в педагогических кадрах проводится в течение учебного года на основе анализа запросов работодателей, сведений, предоставляемых Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, материалов официального сайта «Работа в России». В конце выпускного курса проводится заседание комиссии по трудоустройству, где каждый выпускник получает направление на работу (кроме тех, кто подлежит службе в рядах российской армии, планирует продолжить обучение в высших учебных заведениях, находящихся в декретном отпуске). Воспользоваться базой вакансий педагогических работников могут выпускники прошлых лет.

Реализация аналитико-прогностической работы невозможна без сотрудничества с образовательными учреждениями. В качестве социальных партнеров колледжа выступают образовательные организации Забайкальского края, других регионов, Центр занятости населения, Муниципальные отделы управления образования, профессиональные организации и высшие учебные заведения.

Результаты деятельности отражаются в стабильных показателях трудоустройства выпускников (Таблица 1).

Таблица 1.

Результаты трудоустройства выпускников ГПОУ «Педагогический колледж г. Сретенск» (по данным на 1.01. 2017 г.)

Год окончания	Трудоустроены по специальности	Трудоустроены по иной специальности	Служба в РА	Находящиеся в декретном отпуске	Продолжили обучение
2014 г.	60 %	28 %	6 %	3 %	3 %
2015 г.	58 %	12 %	9 %	18 %	3 %

2016 г.	56 %	16 %	10 %	10 %	8 %
---------	------	------	------	------	-----

Таким образом, деятельность колледжа способствует успешному трудоустройству выпускников педагогического колледжа. Ведущие линии деятельности (профессионально-мотивационная, аналитико-прогностическая, организации социального партнёрства) позволяют развивать профессиональную мотивацию будущих учителей; затрагивают вопросы обновления и модификации содержания подготовки специалистов среднего звена; представляют возможность создания профессионально-ориентированного воспитательного пространства колледжа.

Баженова В. В.

ГПОУ «Приаргунский государственный колледж»

Проблемы трудоустройства специалистов и рабочих кадров на предприятия агропромышленного комплекса Забайкальского края

Сельское хозяйство — важнейшая отрасль экономики России. Её развитие напрямую зависит от кадрового потенциала. Молодые специалисты, обладающие современными знаниями, необходимы аграрно-промышленному комплексу, но стоит признать, что на сегодняшний день проблема дефицита кадров в сельском хозяйстве стоит достаточно остро. Недостаток кадров ощущается по рабочим специальностям, также на производствах не хватает специалистов и руководителей среднего звена.

Как привлечь образованную современную молодежь и грамотных специалистов аграрного профиля на село? Какие мероприятия, законы, программы повлияют на отношения молодежи к селу? И что поможет возобновить приток населения в сельскую местность и сельское

Меньшагина Т.Н.,

ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический техникум»

Роль ЦСТВ в реализации программы профориентации и в содействия трудоустройству выпускников

«Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это, как вы знаете, мы много раз тоже об этом говорили, одна из ключевых задач развития»

В.В. Путин

Подготовка высококвалифицированных специалистов и их адаптация на рынке труда во многом зависят от того, какие абитуриенты приходят учиться в техникум, каков уровень их подготовки и готовности к дальнейшему обучению, а также степень профессионального самоопределения.

С 2014 года в ГПОУ «Краснокаменский промышленно-технологический техникум» работает маркетинговая служба по направлениям «Организация профориентационной работы» и «Центр содействия трудоустройству выпускников ГПОУ «КПТТ».

С целью формирования у выпускников школ профессионального самоопределения, привлечения их в нашу образовательную организацию для получения среднего профессионального образования в техникуме создан волонтерский отряд «Доброе сердце», одной из задач которого является участие в профориентационных встречах с выпускниками школ на базе техникума и в школах города, района. На встречах со школьниками студенты и их руководители рассказывают не только о

рынке труда;

- дальнейшее развитие партнерских отношений с социальными партнерами и заинтересованными сторонами;
- наполнение базы данных вакансий рабочих мест;
- формирование информации о фактическом состоянии трудоустройства выпускников;
- повышение конкурентоспособности училища.

Пути и инструменты внедрения изменений в организацию деятельности ЦСТВ должны включать в себя:

- проведение учебной и производственной практики с внедрением элементов дуального обучения на базе предприятий;
- обмен информацией о вакансиях с работодателями, с центрами занятости населения
- улучшение качества подготовки выпускников, согласно требованиям работодателей, через ежегодную стажировку преподавателей и внедрение системы наставничества.

Литература

1. www.pmu75.ru
2. Постановление от 24 апреля 2014 года № 225 «Об утверждении государственной программы забайкальского края "Развитие образования забайкальского края на 2014 - 2020 годы"»

хозяйство? Эти вопросы и ряд других звучат у руководителей различных хозяйств.

Цель работы: изучение условий труда на предприятиях АПК Приаргунского района.

Задачи:

- изучить готовность выпускников к работе в сельской местности;
- изучить готовность хозяйств принять молодые кадры на работу;
- определить направления деятельности по трудоустройству выпускников.

В настоящее время Правительством страны много говорится о необходимости развития АПК, улучшении условий труда и жизни, привлечении инвестиций в сельское хозяйство.

К сожалению, на данный момент сохраняется отток населения из сельских населенных пунктов, и особенно молодежи.

Низкая заработная плата (по данным Забайкалкрайстата от 17.02.17 средняя заработная плата работников сельского хозяйства в 2016 году составляла 5701,50 рублей), устаревшая и изношенная техника, бытовая неустроенность сельских территорий, отсутствие обустроенного жилья, инженерных сетей, объектов социального назначения – основные причины оттока населения.

В ГПОУ «Приаргунский государственный колледж» ведется подготовка специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих для АПК Забайкальского края.

Внедрение ФГОС третьего поколения предполагает тесную связь работодателей с образовательными учреждениями.

Для этого колледж обеспечен кадрами, имеет хорошую материальную базу, имеет хорошие показатели по выпуску студентов (качественный показатель выпускников по рабочим профессиям 2017 года: 70% имеют повышенный разряд).

И естественно, коллектив колледжа волнуют вопросы трудоустройства выпускников. При анализе условий трудоустройства

выпускников были проведены: опрос руководителей ведущих хозяйств Приаргунского района, анкетирование студентов выпускных групп, изучение аналитического материала, представленного комитетом сельского хозяйства Приаргунского района, Забайкалкрайстата.

Опрос руководителей хозяйств Приаргунского района, таких как Баженова Раиса Николаевна –руководитель СПК Племзавод «Дружба», Дорохин Виктор Федорович -индивидуальный предприниматель, Мунгалов Владислав Анатольевич – КФХ «Астра», показал, в хозяйствах есть потребность в специалистах и рабочих (табл.1).

Потребность предприятий АПК муниципального района Приаргунский район в квалифицированных специалистах по состоянию на 01 января 2017 года

Таблица 1

№ п/п	Наименование предприятия АПК	Вакансия	Зарплата	Наличие жилья (условия)
1	ООО «Погадаево Плюс»	Зоотехник, ветеринар	МРОТ	отсутствует
2	СПК «им.60-лет СССР»	Механизатор, экономист	МРОТ	по возможности
3	СПК «Пз Дружба»	зоотехник	МРОТ	по возможности
4.	ООО «Норинское»	Агроном, ветеринар, механизатор	МРОТ	отсутствует

Исследование третьего курса «Поеду ли я на село?» показало, что 30% собираются работать на селе, 20% категорически отказываются, 50% - сомневаются.

Таким образом, имея среднюю заработную плату, жилищные условия предприятия сельского хозяйства получили бы 80% выпускников.

Существуют ли варианты выхода из сложившейся ситуации?

Один из вариантов решения проблемы молодых кадров в сельскохозяйственной отрасли предложила Раиса Баженова, руководитель СПК «Плем. завод Дружба». Это обучение специалистов, которые уже работают на предприятии. «Когда в хозяйстве не хватает специалистов, я

потребностей заказчиков образовательных услуг (населения и работодателей) через:

определение тенденций развития местных рынков труда;

создание спроса на образовательные услуги училища (продвижение на рынке образовательных услуг).

Комплексе мероприятий Службы включает:

- организация информационно – рекламной деятельности в СМИ;
- организация Дней открытых дверей;
- тематические классные часы, круглые столы, встречи с потенциальными работодателями, специалистами Центра занятости населения Забайкальского края;
- выявление намерений у выпускников об их будущей занятости;
- заключение договоров с работодателями, предприятиями и организациями;
- организация взаимодействия с общеобразовательными учреждениями.

Деятельность Службы позволяет решать следующие задачи:

- ☒ систематическое изучение, анализ и оценка рынка труда и образовательных услуг;
 - ☒ обеспечение студентов и выпускников актуальной информацией об имеющихся вакансиях и наличии мест для прохождения практики;
 - ☒ осуществление консультационной работы со студентами и выпускниками;
 - ☒ разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников;
 - ☒ подготовка предложений по формированию направлений подготовки и переподготовки рабочих кадров, в том числе по открытию новых профессии.
- Результат работы Службы – это:
- содействие трудоустройству выпускников и их адаптации на

время. Многие учебные заведения столкнулись с тем, что студенты не идут работать по выбранной профессии. Данная проблема все чаще встает перед выпускниками им все труднее в поиске работы, так как в современном рынке труда востребованы в основном специалисты с опытом и стажем работы.

Учебное заведение является субъектом двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда, работа на которых тесно взаимосвязана. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом на рынке образовательных услуг, привлекающим большое число абитуриентов.

Работа по содействию трудоустройству выпускников, по усилению их востребованности на рынке труда приобретает первоочередной характер деятельности государственных профессиональных образовательных учреждений, позволяющей эффективно решать многие, в том числе, и экономические, задачи.

Трудоустройство молодого рабочего и начало работы по выбранной профессии - важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства - один из главных показателей качества подготовки выпускников государственных профессиональных образовательных учреждений.

Содействие трудоустройству выпускников является одним из направлений деятельности ГПОУ «Первомайское многопрофильное училище».

В целях изучения и прогнозирования спроса на рынке образовательных услуг, развития социального партнерства, формирования информационной базы для выбора направлений подготовки и переподготовки специалистов, повышения эффективности услуг в октябре 2013 года в образовательном учреждении была создана маркетинговая служба (протокол № 3 от 15.10.2013 г.) Основной целью Маркетинговой службы выступает обеспечение полного и эффективного удовлетворения

вижу такое решение: направлять их на заочное обучение из своих хозяйств, тем самым гарантировав им достойные условия проживания, заработную плату, которая позволит им нормально существовать, ну и, соответственно, условия для работы. Подбирать таких людей, направлять их на обучение, я подчеркиваю, за государственный счет».

Исследуя взаимодействие колледжа с предприятиями АПК было выявлено, что организация учебных, производственных практик студентов, стажировок педагогов на базе организаций, стажировок рабочих и специалистов из хозяйств на учебном оборудовании и технике в образовательном учреждении дает положительный эффектв дальнейшем трудоустройстве выпускников. И работодатель заранее обдумает, какого специалиста он хотел бы заполучить, и что для этого можно предпринять.

Инвестиционная привлекательность и молодежная политика в сфере АПК, предусматривающая ответственную и активную роль молодежи в развитии сельских территорий и тесное взаимодействие учебных заведений с сельскохозяйственными предприятиями поможет заинтересовать молодых специалистов и возродить русское село.

Аграрная молодёжь — это опора России, потому что у нашей страны большое сельскохозяйственное будущее. Мы можем достичь прорыва в сфере АПК на волне ожидаемого дефицита продовольствия, где РФ, в этих условиях, может стать одним из ведущих игроков на мировом рынке. Нынешняя молодёжь и будет обеспечивать этот прорыв.

Список использованных источников:

1. Данные Забайкалкрайстата №143 от 27.04.2017 г.
2. Данные Комитета сельского хозяйства муниципального района «Приаргунский район» на 01.01.2017 г.

Электронный банк данных для трудоустройства выпускников ГПОУ как инструмент внедрения изменений в организацию деятельности ЦСТВ.

В сложившихся условиях популяризации сети Интернет необходимым для эффективного содействия трудоустройству выпускников становится создание и совершенствование Интернет-ресурсов. Основной целью создания электронного банка данных для трудоустройства выпускников ГПОУ является организация и поддержка средствами Интернет взаимодействия потенциальных работодателей и соискателей рабочих мест. При этом в качестве основных соискателей выступают выпускники ГПОУ. Электронный банк данных для трудоустройства выпускников ГПОУ представляет собой подсистему веб-сайта Объединения работодателей Забайкальского края.

Электронный банк данных для трудоустройства выпускников ГПОУ позволяет:

- работодателям осуществлять поиск соискателей на замещение вакантных должностей среди выпускников ГПОУ Забайкальского края;
- выпускникам ГПОУ расширять параметры поиска работы соответственно полученным знаниям, устремлениям;

Задачи электронного банка данных для трудоустройства выпускников ГПОУ

1. Предоставление работодателю следующих возможностей: публикация сведений о вакансиях с их последующим сохранением в электронном банке данных; поиск по заданному набору критериев резюме соискателей.
2. Предоставление соискателю следующих возможностей:

качеств. Эта работа проводится как на уроках, так и во внеурочное время.

Основные направления этой работы:

1. Умение говорить.
2. Умение выступать публично.
3. Умение организовать дело.
4. Умение повести за собой.

Это дает возможность воспитывать в студентах качества, необходимые для успешной работы и жизни.

Работники нашего училища постоянно отслеживают судьбу выпускников. Анализ данных показал, что наличие лидерских качеств, сформированных во время обучения в училище, помогают нашим выпускникам в работе и жизни.

Литература:

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
2. Постановление от 24 апреля 2014 года № 225 «Об утверждении государственной программы забайкальского края "Развитие образования забайкальского края на 2014 - 2020 годы"»
3. Профессиональное образование в условиях реализации ФГОС [Текст] Монография. – Санкт-Петербург : ИПК СПО, 2012. – 184 с.

Трифонов И.И.
ГПОУ «Первомайское многопрофильное училище»

Технологии повышения эффективности работы центров содействия трудоустройству выпускников. Пути и инструменты внедрения изменений в организацию деятельности ЦСТВ

Проблема трудоустройства выпускников актуальна уже долгое

профессионального знания и значительно расширить репертуар коммуникативных умений.

В процессе обучения и воспитания каждый студент в сравнительно небольшой промежуток своей жизни должен получить представление о выбранном пути, необходимые базовые знания, умения и навыки, найти свое место в жизни, профессии, обществе и только тогда можно говорить о том, что выбранная им дорога оказалась правильной.

Подводя итог можно сделать следующий вывод – новому работодателю требуется работник высокой квалификации и широкого профиля, который готов обеспечить выполнение стандартов всех видов работ, предлагаемых фирмой клиенту, готовому платить за них деньги, а квалификация работника должна гарантировать клиенту выполнение предъявленных требований. При переходе к рыночным отношениям изменились условия деятельности предприятия, а, следовательно, и требования как к специалисту, на рынке труда. Новые требования определяют не только профессиональные особенности рабочего, но и общую образованность (интеллектуальное развитие, готовность к саморазвитию, умение логически мыслить, анализировать, планировать), а также психологические особенности (умение работать с другими людьми, уверенность в себе).

В ГПОУ «Первомайское многопрофильное училище» студенты I-го и II-го курсов принимают активное участие в конкурсах и декадах профессионального мастерства, проводимых на базе училища, районных спартакиадах, краевых олимпиадах, всероссийских онлайн-конкурсах, тем самым они повышают свою самооценку и профессиональное мастерство, приобретают опыт конкурентоспособного выпускника.

Известно, что уверенные в себе, хорошо умеющие излагать свои мысли молодые люди намного быстрее устраиваются на работу после окончания учебного заведения. Иначе говоря, они являются более успешными в карьере и в жизни. ЦСТВ оказывают выпускнику значительную помощь, в формировании у него определенных лидерских

создание и сохранение в базе данных своего резюме. Поддержка поиска вакансий по заданному набору критериев, информация о которых предоставлена работодателями и сохранена в электронном банке данных.

Создание электронного банка данных, с размещением вакансий от работодателей и размещением резюме выпускников ГПОУ будет способствовать трудоустройству выпускников.

Сайт, на котором будет формироваться электронный банк данных для трудоустройства выпускников ГПОУ должен иметь удобный интерфейс; яркий, запоминающийся дизайн, ориентированный на молодежную аудиторию – обучающихся и выпускников государственных профессиональных образовательных учреждений.

Электронный банк данных для трудоустройства выпускников

ГПОУ может содержать следующие разделы:

- «О электронном банке данных для трудоустройства выпускников» или «Главная» - цели и задачи создания, структура электронного банка данных для трудоустройства выпускников ГПОУ;
- «Информация для работодателей» - база резюме выпускников ГПОУ, обращение государственных профессиональных образовательных учреждений к работодателям с целью привлечения к сотрудничеству и т.д.;
- «Информация для соискателей» - база вакансий для выпускников ГПОУ на постоянную и временную занятость, заявки на практику и стажировку, проекты по набору молодых специалистов и т.д.;
- «Полезные материалы» - справочники потенциальных мест трудоустройства выпускников, информация о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, полезные советы по написанию резюме, поведению на собеседовании и т.д.;
- «События и мероприятия» - информация о ярмарках вакансий, презентациях компаний и других мероприятиях и т.д.

Зарегистрироваться на сайте можно как выпускник или работодатель.

Пользователь, зарегистрированный как работодатель, имеет возможность добавлять вакансии. Пользователь, зарегистрированный как соискатель, имеет возможность добавлять резюме. Незарегистрированный пользователь может просматривать вакансии и резюме. Адрес сайта: [http:// or-zab.ru](http://or-zab.ru)

Электронный банк данных обеспечивает выполнение функций, важных при формировании единого информационного пространства, необходимого для развития социального партнерства в области содействия трудоустройства выпускников ГПОУ.

Миланченко А.О.

ГПОУ «Забайкальское краевое училище искусств»

Служба содействия трудоустройству выпускников в ГПОУ «Забайкальское краевое училище искусств» как механизм реализации Программы сетевого взаимодействия с социальными партнерами

Образование в сфере искусства является ярким примером непрерывности, сетевого взаимодействия и партнерства.

В 2011 году в училище разработана Программа сетевого взаимодействия с социальными партнерами.

Целью Программы сетевого взаимодействия является сотрудничество с работодателями для удовлетворения требований рынка труда в соответствии с условиями реализации ФГОС.

Основными направлениями работы Программы является изучение рынка труда; совершенствование содержания образования и мониторинг качества подготовки специалистов, как со стороны работодателей, так и со стороны выпускников; методическая помощь МБОУ ДОД; организация производственной практики и распределение выпускников; выявление обучающихся, перспективных для обучения в

качественно нового уровня подготовки кадров. Это возможно достичь путем перехода учебных заведений СПО на инновационный путь развития, позволяющий обеспечить рост результативности. Вследствие выявленной проблемы, можно выделить несколько ее аспектов: во-первых, учебно-материальная база, во-вторых, кадры образовательных учреждений, в-третьих связь с предприятиями, ведь без практического опыта не сформируется студент, как специалист своего дела. Третий аспект выступает как практико-ориентированное обучение, связанное с производственной сферой. Это один из факторов адекватного результата среднего профессионального образования, т. е. подготовка кадров, по запросам различных отраслей. Постоянно изменяющиеся требования работодателей, вызванные появлением новых производственных технологий, требуют изменения содержания обучения в средних профессиональных заведениях.

Недостаточное бюджетное финансирование (в сравнении с другими уровнями образования). Значительная часть оборудования, которое используется в учебных заведениях, не соответствует современному уровню. Учебники и учебные пособия не в полной мере соответствуют задачам модернизации экономики.

Для решения проблемы конкурентоспособности на рынке труда была создана система постоянного мониторинга текущих и перспективных потребностей рынка труда, а также качества образовательного процесса в профессиональной подготовке рабочего. При определении качества подготовки конкурентоспособного рабочего нужно рассматривать позиции всех заинтересованных сторон.

Одной из важных проблем в подготовке рабочих является интеграция теории и практики. Для ее решения следует внедрять в учебный процесс научно –практические исследования.

Широкое внедрение коллективных форм учебной деятельности приведет к росту социальной активности студентов, ответственной позиции в обучении, позволит добиться высокого уровня присвоения

2. Профессиональное образование в условиях реализации ФГОС [Текст] Монография. – Санкт-Петербург : ИПК СПО, 2012. – 184 с.
3. Социальное партнерство – путь к формированию компетентного специалиста: сборник статей / В.П. Попов и др. – Волгоград, 2006. – 56 с.

Новопольцева А. А.
ГПОУ «Первомайское многопрофильное училище»

Состояние, проблемы и перспективы подготовки конкурентоспособных рабочих в государственных профессиональных образовательных учреждениях Забайкальского края. Эффективное поведение молодого рабочего на современном рынке труда.

В современном Российском образовательном сообществе система среднего профессионального образования является наиболее подготовленной для решения задачи по обеспечению возможностей постоянного развития профессиональных знаний современного человека. Эта система наиболее гибкая, близкая к производству, способная при незначительных преобразованиях обеспечить решение новых задач.

Профессиональное образование становится важнейшей сферой социальной политики. Сегодня на рынке труда увеличивается спрос на рабочих и рабочих среднего звена и объективно возрастает роль среднего профессионального образования в подготовке кадров.

Важной проблемой ближайшего будущего является конкурентоспособное образование, в которое входит не только высшее профессиональное, но и среднее профессиональное образование. Модификация социально-экономических условий диктует необходимость

училище; формирование у студентов положительного имиджа педагогической профессии.

На протяжении многих лет Забайкальское краевое училище искусств сотрудничает в рамках профориентационной и кураторской работы с МБОУ ДОД Забайкальского края. Постоянно ведется мониторинг трудоустройства выпускников училища. Накоплен большой опыт организационной и методической работы.

В современных условиях же возникает необходимость изменения и совершенствования механизма взаимодействия с МБОУ ДОД.

Внедрение с сентября 2013 г. в деятельность МБОУ ДОД учебных планов нового поколения с возвращением статуса музыкальных и художественных школ, как начальной ступени профессионального образования, влечёт за собой изменения в процессе взаимодействия. Работодатели принимают участие в разработке содержания ППССЗ в части ее вариативной составляющей, экспертизе ППССЗ, КОСов по МДК, программ практик.

Для реализации Программы училище предпринимает следующие меры: анкетирование работодателей по вопросу удовлетворенности работой выпускников; сбор и анализ информации о трудоустройстве выпускников; сбор информации об имеющихся вакансиях и доведение её до сведения выпускников; формирование у студентов училища положительного имиджа педагогической профессии посредством проведения классных часов, встреч выпускников с руководителями и ведущими специалистами учреждений культуры и искусства; анкетирование выпускников о качестве образовательных услуг; предварительное и итоговое распределение выпускников с приглашением работодателей; организация производственной практики на базах ДШИ, ДМШ, ДХШ города и края; проведение ГИА, ГИА по ППП, экзамена (квалификационного) в открытом режиме с приглашением независимых экспертов (председателей ГАК) в лице профессорско-преподавательского состава профильных вузов Сибири, а также работодателей; деятельность

Службы содействия трудоустройства выпускников, созданная в 2016 году (ССТВ).

Служба включает два основных вида деятельности: работа со студентами и выпускниками через создание и использование веб-сайта, информирование студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью содействия их трудоустройству, организация временной занятости студентов; а также сотрудничество с потенциальными работодателями и др.

Служба осуществляет следующие виды деятельности в области содействия трудоустройству выпускников: анализ потребностей Забайкальского края в специалистах среднего звена по соответствующему профилю; формирование базы данных вакансий; информирование выпускников о вакансиях; формирование базы данных выпускников; информирование работодателей о выпускниках; содействие во временном трудоустройстве; анализ эффективности трудоустройства выпускников; организация классных часов, направленных на профессиональное самоопределение выпускников, вопросы трудоустройства и адаптации к рынку труда; организация консультативных услуг; проведение распределения выпускников; ведение страницы Службы на официальном сайте училища в сети интернет; участие в реализации федеральных и краевых программ содействия занятости и трудоустройству молодежи.

Создание ССТВ дает первые плоды. В 2016 году количество выпускников, работающих по специальности увеличилось. По-прежнему после окончания обучения в училище большинство выпускников поступают в профильные высшие учебные заведения, таким образом, процент выпускников всего оставшихся в отрасли составляет: 2013-2014уч.г.- 23ч.- 71,8%; 2014-2015уч.г. - 35ч. – 87,5%; 2015-2016уч.г. 36ч. – 87,8%.

Таким образом, созданная в училище ССТВ должна не только повысить уровень закрепляемости выпускников в образовательных организациях города и края, а также увеличить рост заинтересованности

деятельности, проведение

В училище проводятся мероприятия, позволяющие показать привлекательность профессии (встречи с выпускниками прошлых лет, встречи с работодателями, со специалистами центра занятости населения Шилкинского района). Еще одним из ориентиров работы маркетинговой службы является социальное партнёрство, которое предполагает следующие виды совместной деятельности:

- контроль качества подготовки рабочих посредством участия работодателей в работе итоговой аттестации студентов;
- участие работодателей в разработке и рецензировании программ профессиональных модулей;
- программ профессиональных модулей и дисциплин, выпускных квалификационных работ студентов;
- организация производственной практики студентов на базе промышленных и частных предприятий, по профессиям училища;
- внесение изменений в содержание профессиональных программ подготовки рабочих и служащих
- участие работодателей в организации и проведении семинаров, педагогических советов на базе училища;
- организация профориентационной работы со школьниками;
- проведение дней открытых дверей;
- проведение стажировок для выпускников на базе государственных и частных предприятий;
- содействие в трудоустройстве выпускников училища.

Перечисленные виды затрагивают не только вопросы трудоустройства выпускников, но и предполагают совместную работу по разработке содержания подготовки будущих рабочих.

Литература:

1. Постановление от 24 апреля 2014 года № 225 «Об утверждении государственной программы забайкальского края "Развитие образования забайкальского края на 2014 - 2020 годы"»

из способов организации такой работы выступает функционирование маркетинговой службы.

Задачи маркетинговой службы:

- ✂ систематическое изучение, анализ и оценка рынка труда и профессиональных услуг;
- ✂ подготовка предложений по формированию направлений подготовки и переподготовки рабочих и служащих;
- ✂ информационное сопровождение процесса взаимодействия образовательного учреждения со всеми субъектами предприятий;
- ✂ формирование профессиональной мотивации будущих рабочих; разработка программ профессиональной ориентации молодежи, способствующих формированию у них навыков активного поведения на рынке труда.

В состав маркетинговой службы вовлечены:

- педагогические работники училища (заместители директора по УПР, УВР, психолог, социальный педагог, классные руководители и мастера производственного обучения);
- работодатели (чаще всего в лице директоров предприятий, индивидуальных предпринимателей).
- выпускники училища разных лет выпуска.

Основными видами деятельности маркетинговой службы являются профессионально-мотивационная ориентация студентов.

- Профессионально-мотивационная ориентация предполагает развитие мотивации студентов к будущей профессиональной деятельности с начала обучения и до его окончания. В рамках данного направления осуществляется психолого-диагностическая работа, которая предусматривает проведение систематичного отслеживания динамики уровня мотивации студентов к профессиональной деятельности. Также данным направлением предусмотрены проведение тренингов, направленных на формирование положительной мотивации студентов к профессиональной

работодателей в социальном партнерстве, уменьшить кадровый дефицит в ДШИ, ДМШ и ДХШ Забайкальского края, тем самым создать предпосылки для дальнейшего увеличения контингента обучающихся учреждений дополнительного образования детей сферы искусства, что обеспечит в последствии приток абитуриентов в училище.

Шарапова А.Н., Киселева Т.М.
ГАПОУ «Краснокаменский горно – промышленный техникум»

Успешное трудоустройство выпускников как результат комплексной и эффективной деятельности профессионального образовательного учреждения

Проблема трудоустройства выпускников учреждений среднего профессионального образования достаточно остро стоит в условиях современных тенденций развития рыночной экономики как государства в целом, так и Забайкальского края в частности. Поэтому, профессиональным образовательным учреждениям необходимо своевременно содействовать дальнейшему успешному трудоустройству выпускников. В Краснокаменском горно – промышленном техникуме разработан и реализуется комплекс мер, которые способствуют выпускникам образовательного учреждения в их дальнейшем трудоустройстве:

1. На базе техникума создана Служба маркетинга и трудоустройства.

Приоритетным направлением деятельности данной службы является разработка и реализация системы содействия трудоустройству выпускников техникума: информирование студентов посредством привлечения представителей от потенциальных работодателей, проведение просветительской работы с выпускниками с целью позитивного изменения трудовых установок, формирования мотиваций в

процессе поиска работы; мониторинг и сбор актуальной информации о состоянии рынка труда, проведение систематических исследований о потребности в кадрах предприятий и организаций на перспективу (постоянная работа с местным Центром занятости, кадровыми службами предприятий и организаций города и района; создание страниц в социальных сетях с размещением анкет для выпускников Учреждения, с целью определения количества трудоустроившихся и проблем в трудоустройстве, системная работа с руководством производственных предприятий, объединений и организаций города); участие и организация мероприятий, направленных на трудоустройство выпускников (ярмарки вакансий для студентов и выпускников и т.д.).

2. Техникум осуществляет сетевое взаимодействие с промышленными предприятиями, объединениями и организациями города Краснокаменска. Создана система организации стажировок мастеров производственного обучения и производственных практик студентов на базе сетевых партнеров Учреждения.

3. Техникум реализует систему дуального обучения для студентов по профессиям ТОП-50 «Повар, кондитер», «Сварщик».

4. С 2014 года на базе ГАПОУ «КГПТ» проводится процедура сертификации квалификаций по профессиям СПО «Слесарь КИПиА», «Сварщик», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования».

Стабильная положительная динамика трудоустройства выпускников (в 2016 году уровень трудоустроенных выпускников составил 69%) подтверждает эффективность организации деятельности ГАПОУ «КГПТ» в данном направлении.

Антипина С.А.
ГПОУ «Первомайское многопрофильное училище»

Роль ЦСТВ (маркетинговых служб) в реализации программ профориентации студентов и в содействии трудоустройству выпускников ГПОУ Забайкальского края

В условиях нестабильного состояния социально-экономической сферы становятся актуальными вопросы трудоустройства, развития конкурентоспособности и мобильности молодых специалистов различных направлений подготовки. В связи с обновлением Федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней образования, введением профессионального стандарта в СПО особую актуальность приобретает проблема эффективного трудоустройства выпускников училищ и колледжей. По сравнению с другими направлениями профессиональной сферы выпускники нашего училища не сталкиваются с проблемой нехватки рабочих мест. Как показывают результаты мониторинга трудоустройства, потребность в профессиональных кадрах восполняется выпускниками нашего училища, частично выпускниками близ лежащих и внутренними ресурсами организаций (за счет переподготовки собственных работников). Однако несмотря на достаточное количество вакантных мест для рабочих со средним профессиональным образованием, существуют проблемы, среди которых низкая мотивация выпускников к занятию деятельностью по профессии (особенно в сельской местности, в удаленных районах края), недостаточно благоприятные условия для выпускников, сложный процесс адаптации к реалиям профессиональной деятельности и др. Большую роль для решения указанных проблем играет система работы по содействию трудоустройству выпускников в профессиональных организациях. Одним

обучения в образовательный процесс профессионального обучения можно отметить, что:

- удалось сократить нормативный срок обучения до 1,5 месяца (объем-234 часа) (в 2,5 раза);
- подготовлен большой объем учебно-методических материалов для обучения;
- обучение проходило в соответствии с профессиональным стандартом «Повар», слушатели освоили все необходимые трудовые функции, действия, умения и знания;
- учебная деятельность строилась как модель реальной деятельности, что ускоряет процесс выработки практических навыков и умений;
- открывается возможность самообучения, индивидуального обучения с помощью учебно-методических материалов, исключается этап специального заучивания теоретического материала.

Список использованной литературы:

1. Бадмаев Б.Ц. Психология и методика ускоренного обучения. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002.
2. Гальперин П.Я. Психология как объективная наука / Под ред. А.И. Подольского. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: МОДЭК, 2003.
3. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. М.: Изд-во МГУ, 1994.

Повышение качества подготовки выпускников в ГПОУ «Забайкальский горный колледж им. М.И.Агошкова» в соответствии с требованиями современного рынка труда

Основной целью системы среднего профессионального образования на сегодняшний день является выпуск на рынок труда компетентного специалиста, способного адаптироваться к быстро меняющейся среде существования, решению проблемных ситуаций, к овладению деятельностью, направленной на развитие творческих способностей и познавательных интересов с учетом своих психологических особенностей.

В ГПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» разработан проект «Создание условий для подготовки выпускников к самореализации на рынке труда». В перечень основных мероприятий, планируемых в ходе реализации проекта, входит создание условий для осознания студентами значимости профессии через проведение конкурсов профессионального мастерства среди студентов колледжа, участие в межрегиональных конкурсах профессионального мастерства. [1]

Одним из наиболее эффективных путей, способствующих достижению высоких образовательных результатов, выявлению одаренных студентов и повышению общего интереса к выбранной специальности, являются студенческие мероприятия, носящие состязательный характер, и представляющие собой одну из форм внеаудиторной работы. Внеаудиторная работа является продолжением образовательного процесса и представляет собой совокупность разноплановых, разнохарактерных, разноуровневых мероприятий: мастер-классов, конкурсов профмастерства, олимпиад. Одной из эффективных

форм внеаудиторной работы, тесно связанной с образовательным процессом, является олимпиада, рассматриваемая как фактор развития профессиональных компетенций студентов. Олимпиада по профильному направлению представляет собой соревнование, предусматривающее выполнение заданий, ориентированных на наработку практических навыков и проверку базы теоретических знаний. Состязания практической направленности служат благоприятной почвой освоения профессиональных компетенций. Профессиональная компетентность подразумевает наличие у выпускника практического опыта решения профессиональных задач, способность грамотно действовать на основе имеющихся знаний. Нарботка практического опыта во время подготовки конкурсантов происходит путем регулярного решения практических задач в области изучаемых дисциплин и модулей. Подготовка студентов к участию в олимпиадах и конкурсах требует углубленного изучения, а, значит, поиска информации, самостоятельного изучения дополнительной литературы и освоения соответствующих медиа ресурсов. [2]

Конкурсная среда формирует правильное представление о решении профессиональных задач в стрессовых и нестандартных ситуациях, командной работе и личной ответственности конкурсантов. Участие в олимпиадах и конкурсах побуждает студента к дальнейшему профессиональному развитию и личностному росту, приобщает к научно-исследовательской работе, прививает навыки индивидуальной работы и работы в коллективе. Участвуя, обучающиеся вынуждены за ограниченное время решать ряд сложных творческих задач. Успешное выполнение подобных заданий выступает в роли определяющего условия успешности профессиональной деятельности будущего специалиста. [3]

В настоящее время в системе СПО расширяется практика участия работодателей в управлении образовательным процессом и в оценке качества образования, заключающееся в совместной разработке учебных программ, чтении лекций, проведении мастер-классов, семинаров, практик, участия в качестве экспертов в

нагрузки 234 ч. В 2,5 раза было сокращено аудиторное количество часов. И внедрение методики ускоренного обучения в образовательный процесс позволило нам за короткий срок обучить слушателей в соответствии с профессиональным стандартом.

Ознакомиться с процессом обучения по данной методике можно по разработанным технологическим картам занятий и учебно-методическим материалам.

По технологической карте практические занятия включают все этапы: организационный этап, этап актуализации знаний и повторения пройденного материала, мотивация к учебной деятельности, совместное формулирование темы, цели и задач занятия, организация работы слушателей, самостоятельная работа, закрепление изученного материала.

В разработанных рабочих тетрадях можно проследить, как отрабатываются трудовые действия и умения с помощью ориентировочных основ деятельности (ООД).

На квалификационном экзамене были использованы оценочные критерии, направленные на выявление у обучающихся уровня сформированности трудовых функций, действия, умений и знаний, также использовались оценочные критерии международного движения «Уорлд скилс» такие, как «Гигиена», «Приготовление и расчет времени», «Презентация».

По результатам квалификационного экзамена средний балл слушателей составил 4,45 баллов. По сравнению с предыдущими показателями (за 2014, 2015 гг.), когда обучение проводилось по традиционной методике, средний балл повысился на 0,75 баллов.

Слушатели отметили, что удовлетворены практикоориентированностью занятий, качеством учебно-методических материалов, сроками подготовки.

Анализ трудоустройства сразу в первый год после завершения обучения составил 72 %.

Таким образом, по результатам внедрения методики ускоренного

диционного предварительного сообщения обучаемым теоретических знаний и последующей организации деятельности по применению этих знаний в практических действиях, происходит обучение применению знаний в самом процессе овладения последними. Знания о деятельности у обучаемого формируются в процессе овладения самой деятельностью, т.е. в процессе применения знаний на практике. Человек лучше всего запоминает те знания, которые использовал в какой-либо деятельности, применил к решению реальных задач. Знания, не нашедшие практического применения, достаточно быстро забываются [2].

Таким образом, психологически обоснованная методика обучения, основанная на деятельностном подходе, позволит сократить сроки обучения может повысить качество практической подготовки обучающихся по программам профессиональной подготовки в результате формирования знаний, трудовых умений и навыков в неразрывном единстве.

Были определены следующие показатели для выявления эффективности внедрения методики ускоренного обучения:

- Определение качественной характеристики результатов учебной деятельности по результатам квалификационного экзамена;
- Выявление удовлетворенности слушателей и работодателей качеством и сроками подготовки;
- Определение уровня сформированности обобщенных трудовых функций через определенные промежутки времени - 6 месяцев, 1 год, 2 года после прохождения обучения;
- Трудоустройство, профессионализм и карьерный рост выпускников.

В 2015-2016 уч. году начато внедрение методики ускоренного обучения в образовательный процесс по профессии 16675 «Повар». Был проведен набор слушателей на профессиональное обучение по профессии «Повар» с продолжительностью обучения 1,5 месяца и с объемом учебной

процедуре государственной аккредитации, а также в качестве членов жюри в профессиональных олимпиадах. Тесный контакт с работодателями позволяет повысить качество профессионального образования, максимально приблизив квалификацию выпускников системы профессионального образования к требованиям современного рынка труда.

Долг каждого преподавателя, реализующего свою трудовую деятельность в системе среднего профессионального образования – способствовать развитию и укреплению олимпиадного движения, вовлекать в эту деятельность как можно большее количество студентов, повышая их компетентность, научную грамотность и любовь к выбранной профессии.

Литература:

1. Ефименко Т.И., Зайцева Т.Ю. Создание условий для подготовки выпускников ГПОУ «Забайкальский горный колледж имени М.И. Агошкова» к самореализации на рынке труда. Чита: ЗабГК, 2016.
2. Касаткина Н. С. Студенческая олимпиада как фактор развития профессиональных компетенций будущего педагога [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IX междунар. науч. конф. (г. Самара, сентябрь 2016 г.). – Самара: ООО "Издательство АСГАРД", 2016. –С. 67-69.
3. Тарасенко Ю. А. Роль предметной олимпиады в формировании профессиональных компетенций // Образование и воспитание. –2017. – №1.

«Организация и содержание эффективной работы Центра содействия трудоустройству выпускников в ГПОУ «ЧТОТиБ»

*«Разделяй и властвуй» - мудрое правило,
но «объединяй и направляй» - еще лучше.
Гете*

В соответствие с требованиями современного рынка образовательных услуг, а также для наиболее полного удовлетворения потребностей общества, организаций и частных лиц в образовательных услугах в ГПОУ «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» работает Центр содействия трудоустройству выпускников (далее – Центр).

Деятельность Центра направлена на изучение и учет спроса рынков труда и образования с целью реализации конкурентоспособного специалиста. В своей деятельности Центр руководствуется Законом РФ «Об образовании», приказами Министерства образования и науки, постановлением Правительства, приказами и нормативными документами, локальными актами техникума, Уставом и Положением о Центре содействия трудоустройству выпускников.

Центр содействия трудоустройству выпускников содействует обеспечению эффективного развития профессионального образования в условиях рынка.

Основными целями Центра являются:

- создание эффективной системы получения информации, принятие на ее основе управленческих решений и координация их исполнения для достижения техникумом поставленных целей в рыночных условиях;
- обновление теоретических и практических знаний студентов в связи с повышением требований к уровню квалификации и

действий, задания для формируемой деятельности) в соответствии с целями обучения по профессии 16675 «Повар».

3. Определить показатели для выявления эффективности внедрения методики ускоренного обучения.

4. Внедрить методику ускоренного обучения в образовательный процесс профессионального обучения по программе профессиональной подготовки по профессии 16675 «Повар»;

5. Провести мониторинг, анализ и измерение качества профессионального обучения по результатам внедрения методики.

6. Организовать распространение (трансляцию) результатов инновационной деятельности.

Объект исследования: Процесс профессионального обучения по профессии 16675 «Повар» в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум».

Предмет исследования: Влияние методики ускоренного обучения на качество профессионального обучения по профессии 16675 «Повар».

Гипотеза. Внедрение методики ускоренного обучения в профессиональное обучение по профессии «Повар» позволит повысить качество практической подготовки обучающихся по программам профессиональной подготовки.

Методика ускоренного обучения, разработанная Б.Ц. Бадмаевым, основана на теории П.Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий.

По данным исследований Б.Ц. Бадмаева, Н.Н. Нечаева, А.И. Подольского, Н.Ф. Талызиной и др., обучение студентов с использованием теории поэтапного формирования умственных действий, дает эффект, который значительно превышает показатели традиционного [1, 2,3].

Согласно теории П.Я. Гальперина умения обучающихся направляются не на получение знаний, а на овладение деятельностью или решению профессиональных задач. В методическом плане вместо тра-

По данным Б.Ц. Бадмаева основными особенностями методики являются:

- Методика многократно ускоряет (минимум в два раза, а иногда и на порядок) процесс выработки интеллектуальных и практических навыков и умений высокого качества, следовательно, дает возможность сократить продолжительность профессионального обучения по программам профессиональной подготовки рабочих в образовательном учреждении;
- Методика индивидуализирует процесс обучения, доводя каждого обучаемого до нужного уровня профессионализма;
- Методика предоставляет возможность самообучения любому желающему, если он захочет овладеть каким-нибудь новым для себя видом деятельности;
- Методика исключает необходимость специального заучивания, делает ненужным заблаговременное запоминание знаний до начала их применения;
- Методика обеспечивает такое качество подготовки по осваиваемой деятельности, что, как правило, ее выполняют безошибочно от 95 до 100% обучаемых, которые могут работать как профессионалы сразу после завершения обучения.

Вышеизложенное послужило основой для внедрения методики ускоренного обучения в образовательный процесс по программе профессиональной подготовки по профессии 16675 «Повар» 2, 3 разряда в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум».

Цель исследования: теоретическое обоснование и апробация методики ускоренного обучения в профессиональном обучении по профессии 16675 «Повар».

Задачи: 1. Изучить научную и методическую литературу, материалы передового педагогического опыта по теме инновационного проекта.

2. Разработать образовательную программу профессионального обучения, учебно-методические средства (схемы ориентировочных основ

необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач;

- формирование имиджа техникума;
- профессиональная ориентация;
- помощь в адаптации к рынку труда выпускников техникума, а также содействие их занятости и трудоустройству.

Основная идея, которой руководствуется Центр содействия трудоустройству выпускников техникума заключается в фразе: «Жизнеспособность бренда техникума в долгосрочной перспективе обеспечивается профессиональными успехами выпускников и его связями в профессиональном сообществе».

Совершенствование организации системы трудоустройства выпускников – инструмент, необходимый в решении всех ключевых задач, стоящих перед Центром содействия трудоустройству выпускников. Развитие различных форм социального партнерства, заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве, взаимодействие представителей предприятий и организаций, органов власти и управления образованием, образовательных учреждений, способствует повышению качества образования, развитию бизнес – образования, формированию стабильных и взаимовыгодных форм частно-государственного партнерства, новых методов управления образовательными ресурсами.

Главными задачами Центра сегодня являются:

- удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте;
- систематическое изучение, анализ и оценка рынка труда и образовательных услуг;
- информационное сопровождение процесса взаимодействия Центра со всеми субъектами образовательной среды;
- обеспечение рекламной компании о деятельности Центра
- эффективность проведения профориентационных мероприятий:

организация информационно – рекламной деятельности в СМИ, взаимодействие с общеобразовательными организациями, организация и проведение Дней открытых дверей, развитие профориентационной работы с выпускниками школ, участие в ярмарках учебных мест, расширение использования Интернет – ресурсов, проведение тренингов, семинаров, конкурсов, мастер – классов;

- обеспечение занятости и максимальная помощь в трудоустройстве выпускников техникума, а также оказание содействия в проведении производственной и преддипломной практик;
- обеспечение связей с работодателями на основе заключения с ними договоров, изучение их пожеланий и потребностей.
- содействие трудоустройству выпускников: организация практической подготовки обучающихся в реальных условиях предприятия, формирование баз практик, заключение договоров на проведение практик, организация встреч выпускников с потенциальными работодателями и работниками службы занятости;
- мониторинг трудоустройства выпускников.

Для получения необходимых данных Центр проводит анализ результатов трудоустройства выпускников по всем специальностям (с указанием количества выпускников, получивших направление на работу, самостоятельно трудоустроившихся, призванных в РА, продолживших обучение и др.), переговоры с территориальными органами Федеральной службы государственной статистики, службой занятости, органами управления образованием на получение статистических данных по Забайкальскому краю. Проводятся Дни открытых дверей, профориентационные мероприятия для школьников (экскурсии, традиционный молодежный форум для школьников «Построим будущее вместе!», нулевой семестр, встречи школьников –студентов-работодателей (работников службы занятости).

Постоянно участвуем в краевых и городских профильных выставках и ярмарках вакансий, изучаем и анализируем рынки труда и

требования к качеству обучения, эффективности образовательных технологий процесса профессионального обучения.

В связи с вступлением в силу Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 г., приказа от 18 апреля 2013 г. № 292 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» и приказа от 02 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» образовательное учреждение самостоятельно сформировало содержание образовательной программы, определило продолжительность профессионального обучения по рабочей профессии 16675 «Повар».

Основная программа профессионального обучения по профессии 16675 «Повар» была разработана в соответствии с квалификационными характеристиками, профессиональным стандартом, требованиями работодателей и ориентирована на освоение обучающимися профессиональных компетенций (трудовых функций), состоящих из конкретных профессиональных задач (трудовых действий).

Особое внимание в ходе организационной работы уделялось выбору оптимальных форм и методов обучения, которые должны отражать не только традиционную функцию трансляции научных знаний, но и задачи подготовки к реальной трудовой деятельности - решению профессиональных задач. Методика ускоренного обучения, которая была выбрана в качестве основной в реализации образовательных программ профессионального обучения, направлена на то, чтобы предоставить обучаемому последовательность выполнения приемов труда, алгоритм решения трудовых действий. Руководствуясь схемой ООД, обучающиеся без получения предварительных знаний, заучивания, механического их запоминания отрабатывают заданные действия и операции. Это дает возможность сократить значительное количество часов, запланированное на теоретическое обучение.

Благодаря социокультурной, информационной среде, особой нравственно-этической обстановке, а также системной работе по развитию творческого профессионального потенциала будущего специалиста выравнивается образовательный, культурный уровень студентов, что ведет к профессиональному становлению выпускников.

Таким образом, созданная в колледже информационно-образовательная среда позволяет осуществлять подготовку специалистов качественно нового уровня: творческих и компетентных личностей, способных к профессиональному саморазвитию, самореализации.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы;
3. Программа развития ГПОУ «Читинский педагогический колледж» (2017-2020гг.).

*Барадишириева Б.Г., Аюрова Д.Б.,
ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»*

Методика ускоренного обучения профессиональному обучению в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»

Актуальность проблемы. В условиях рыночной экономики требуется подготовка квалифицированных рабочих, востребованных на рынке труда, способных адаптироваться, оперативно и творчески решать стоящие перед ними задачи в зависимости от профессиональных потребностей. В этой связи вопрос о качестве профессионального обучения имеет особую актуальность для работодателя. Работодатель предъявляет повышенные

образовательных услуг Забайкальского края. Проводим анкетирование выпускников и студентов с целью выявления предпочтений в трудоустройстве. Ведется поиск работодателей, заинтересованных в специалистах, выпускаемых техникумом, заключаются договора сетевого взаимодействия с организациями. Собран банк данных по заявкам работодателей районов Забайкальского края, г. Читы, что позволило трудоустроить студентов, испытывающих трудности в поиске работы. Анализируем требования, предъявляемые предприятиями к квалификации молодого специалиста (по результатам производственной и преддипломной практики). Постоянно проводятся индивидуальные беседы, анкетирование, групповые занятия со студентами выпускных групп, по результатам производственной и преддипломной практики проводятся конференции с приглашением работодателей. Проводятся психологические тренинги, при организации которых студенты получают информацию об аспектах делового общения, имидже, саморегуляции, учатся презентовать себя как профессионала. Тестирование направлено на выявление личностных особенностей, коммуникабельности, стрессоустойчивости и другое. В ходе индивидуальных консультаций, бесед студенты получают информацию о состоянии рынка труда в крае, где планируют трудоустроиться. Также анализируется подготовленность студентов к трудоустройству и последующей адаптации на рынке труда, мотивации трудоустройства в той или иной компании, причин нежелания выпускника работать в той или иной сфере деятельности, причин отказа от предложенного места работы.

В ходе опроса удалось определить, что спустя 6 месяцев после получения диплома успешно трудоустроились 45% выпускников техникума 2016 г. На момент проведения исследования фактически не трудоустроенных выпускников нет, а 55% выпускников не работали в силу различных обстоятельств: продолжают получать образование на следующем уровне 26%, находятся в декретном отпуске 3%, проходят службу в РА 26%.

Диаграмма №1 Трудоустройство.



Диаграмма №2 55% выпускников не работали в силу различных обстоятельств



Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников техникума необходим для оценки работы техникума в области содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству, качеству подготовки студентов, а также для

способствует духовно – нравственному воспитанию обучающихся, творческой самореализации, воспитанию культуры здоровья в среде обучающихся;

- реализации индивидуальной образовательной траектории для отдельных групп студентов посредством включения в содержание образования дополнительных компетенций в области ИКТ, иностранного языка, художественного творчества и. т. д.;
- участия в работе научного студенческого общества, клубов и студий по интересам.

В процессе профессионального становления особую роль на этапе обучения в колледже играют профессиональные ожидания. Педагогическая практика в колледже – это показатель не только готовности к работе учителя, но показатель успешности будущего специалиста. Практическая подготовка осуществляется на базе колледжа, в Детском развивающем центре «Успевайка», «Продленка», в образовательных учреждениях города Читы и Забайкальского края.

Взаимодействие с работодателями на условиях взаимовыгодного партнерства - одно из условий успешной профессиональной адаптации выпускников. Колледж, осуществляя подготовку специалистов для системы образования Забайкальского края, на протяжении многих лет активно сотрудничает с социальными партнёрами из числа учреждений общего, дополнительного, профессионального образования, учреждений спорта, культуры и.т.д. Развивающееся сотрудничество колледжа направлено на решение проблемы качественной подготовки специалистов, их дальнейшего трудоустройства. На профессиональное становление будущего педагога оказывает влияние не только образовательная сфера учебного заведения, но и культурно-образовательное пространство города. Студенты являются участниками разнообразных региональных, краевых мероприятий, спортивных соревнований, конкурсов, НПК и т.д.

выделенные основные направления деятельности педагогического колледжа на ближайшие годы, способствуют сохранению конкурентоспособности колледжа на рынке образовательных услуг.

В колледже имеется опыт работы по созданию условий для подготовки квалифицированных специалистов, готовых к профессиональной социально-значимой деятельности и личностно-профессиональному росту посредством использования информационно-образовательной среды колледжа, способствующих, как следствие, их успешному трудоустройству.

Ожидаемые результаты реализации проекта:

- повышение качества образовательных услуг за счет обновления содержания образования в соответствии с ФГОС СПО;
- обеспечение доступности обучения для разных социальных групп населения, в том числе лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- увеличение доли выпускников, трудоустраивающихся по полученной специальности; развитие личностного, профессионального потенциала и успешная социализация студентов.

Нами определены следующие направления информационно - образовательной среды колледжа: маркетинговое, профориентационное, коммуникационное. Маркетинговое направление включает изучение запросов потребителей, требований к подготовке кадров со стороны потребителей. В процессе профориентационной работы важно не только найти «своего студента», но ещё важнее, создать условия, чтобы он не утратил интереса к профессии, успешно освоил её, порой посредством выбора индивидуальной образовательной траектории.

Коммуникационное направление осуществляется посредством:

- реализации программ колледжа: «Я начинаю учиться в колледже», «Патриот России», «Держим курс на успех!», «Мы выбираем здоровье!», «Золотая середина», что

выстраивания и корректировки взаимоотношений бизнеса и образования.

Трудности с трудоустройством у выпускников возникают в связи с кризисом, но чаще всего возникают из-за оплаты труда: ее размер не соответствует условиям труда или не отвечает собственным требованиям выпускников. Кроме того, стоит отметить такие причины, как отсутствие опыта работы по специальности, ее невостребованность на рынке труда, а также несоответствие знаний выпускников требованиям работодателей. Использование гастарбайтеров (иностранной рабочей силы) на стройках.

Большая часть выпускников (37%) трудоустроились самостоятельно, через объявления в СМИ или путем рассылки своих резюме непосредственно на предприятия, а также благодаря связям своих родственников, друзей и знакомых.

Основная часть занимаемых выпускниками должностей соответствует полученным квалификациям. Большинство успешно трудоустроившихся выпускников работают в средних и малых компаниях. Позиции, которые занимают выпускники на предприятиях самые разные, начиная от рабочих специальностей и заканчивая руководящими должностями.

Оплата труда большей части молодых специалистов (56%) невелика, держится в пределах 8-10тыс. рублей. Среднее значение оплаты труда молодого специалиста – выпускника ГПОУ Забайкальского края составляет 10000- 15000 рублей.

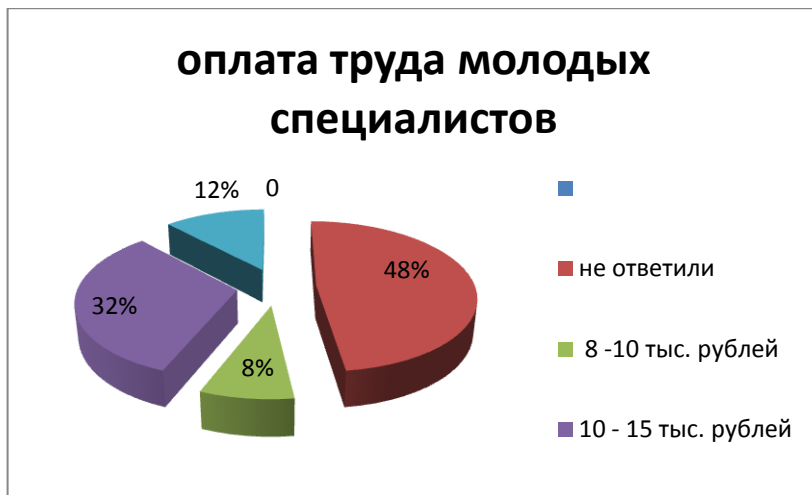


Диаграмма 2. Средний размер оплаты труда выпускников.

*Образованный не тот , кого щедро
одарила природа;
образован тот , кто хорошо, мудро,
правильно и возможной пользой расходует дары, которыми он
обладает; кто может кинуть твердый
взор туда, где у него недостаток, и сообразить,
чего ему недостает.
Иоахим Рахел*

Буракова С. А.,
заместитель директора по УПР ГПОУ «ЗТТиТ»

Социальное партнерство как фактор повышения конкурентноспособности выпускника ГПОУ «ЗТТиТ»

Приоритетным направлением развития среднего профессионального образования остаётся удовлетворение потребностей экономики в квалифицированных рабочих кадрах, в том числе через развитие и укрепление социального партнёрства.

Социальное партнёрство понимается как взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда для повышения

энергетического отделения и учащиеся СОШ №11 и №33. В 2016 году данный конкурс проходил в два этапа: на первом этапе ребята представляли визитную карточку команды, а на втором отвечали на вопросы ведущих. С этими школами заключены договора с 2014 года, т.к. на территории Забайкальского края ОАО «ТГК – 14» реализуется профориентационный пилотный проект «Энергоклассы». В состав проекта «Энергоклассы» входят учащиеся 8-11 классов школ города № 11 и № 33.

Руководители школ отметили позитивный и положительный опыт сетевого взаимодействия и сотрудничества с колледжем и подчеркнули, что с помощью таких методов работы происходит углубление знаний о профессиях, формируется у учащихся активная позиция по выбору будущей профессии и возникает желание учиться именно в колледже.

Педагогический коллектив колледжа уверен, что проводимая профориентационная работа с учащимися школ способствует осознанному выбору профессии, что является залогом дальнейшей успешной жизни каждого человека.

Кулакова Т.В.
ГПОУ «Читинский педагогический колледж»

Информационно- образовательная среда колледжа как фактор профессионального становления будущего специалиста

В настоящее время вопросы качества подготовки, занятости и трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования приобретают особую актуальность. В решении задачи, а именно подготовки квалифицированного специалиста, многое зависит от того, насколько умело и эффективно организован процесс управления, как

посвященной профессиональному празднику «День работников леса», в сентябре 2016 г. представили команды для познавательной викторины «Растения Забайкалья», от колледжа принимали участие – студенты 1 курса специальности «Лесное и лесопарковое хозяйство». Членами жюри викторины были приглашены сотрудники Государственной лесной Службы Забайкалья, которые рассказали ребятам о специфике работы в лесной отрасли. Открытые уроки также прошли на базе экспериментальной площадки школьного лесничества школы № 25 города Читы. В них было вовлечено более 400 учащихся данной школы, преподаватели и студенты ГПОУ «Читинский политехнический колледж».

После чего студентами был проведен мастер-класса по профилактической обработке деревьев и кустарников от вредителей и болезней на пришкольной территории. Школьники на практике познакомились с методами защиты деревьев.

Учащиеся школы поселка Атамановка и СОШ № 20 в октябре 2016 г. участвовали в турнире «Знай, умей, соблюдай» между школьниками и студентами колледжа, проводимой в рамках декады механического отделения, посвященной профессиональным праздникам «День работников автомобильного транспорта и День работников дорожного хозяйства».

Колледжем выбор школы для профориентации в поселке Атамановка не случаен, в границах данного района работает крупный работодатель АО 103 «Бронетанковый ремонтный завод». Администрация завода принимает студентов колледжа на производственную практику и в дальнейшем возможно трудоустройство.

В рамках недели экономических знаний проводилась игра «**Поле чудес**», которая организована и проведена *студентами экономического отделения*. В игре принимали участие студенты 1 курса и учащиеся школ.

В рамках **Декады энергетика** проведена викторина "Блиц-вопрос". К участию приглашаются студенты первого курса

эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции специалистов на рынке труда.

Главными социальными партнёрами нашего техникума остаются работодатели. За 94-летнюю историю Забайкальский техникум транспорта и технологий в основном готовил рабочие кадры для предприятий Забайкальской железной дороги.

Работа с социальными партнёрами ведётся по следующим направлениям.

- *Совершенствование содержания образования и мониторинг качества подготовки рабочих кадров.*

Участие работодателей в согласовании основных профессиональных образовательных программ позволило образовательной организации оперативно отреагировать на изменения, происходящие на железнодорожном транспорте, внести соответствующие коррективы в профессиональные модули. Представители предприятий Забайкальской железной дороги входят в состав независимой аттестационной комиссии по всем подготавливаемым профессиям на безвозмездной основе.

Стало традицией присутствие представителей предприятий на выпускном вечере, где лучшим выпускникам вручаются направления на работу. Так, в 2017 году после выпускного вечера были трудоустроены 16 выпускников.

Ежегодно совместно со специалистами кадровой службы предприятий в цехах анализируется кадровый состав рабочих, проводится мониторинг качества подготовки выпускников.

- *Организация производственной практики.*

Чётко действующая схема организации совместной работы техникума и предприятий по проведению производственной практики способствует эффективному и качественному прохождению студентами производственной практики. Проведенный мониторинг по учебной и

производственной практике свидетельствует о положительной динамике. Мастера производственного обучения практически постоянно присутствуют на общих планёрках руководства цехов депо, где совместными усилиями вырабатываются конкретные меры по разрешению возникающих проблем, вопросов, связанных с производственной практикой студентов.

Особенно ждут наших ребят на производственную практику по квалификации «Слесарь по ремонту подвижного состава» в Забайкальской дирекции моторвагонного подвижного состава ОАО «РЖД», в «ТМХ-Сервис», причем принимают не по 1-2 человека в цех, как на других предприятиях, а сразу группу 20-25 человек.

- *Повышение квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения.*

Преподаватели общепрофессионального цикла и МДК и мастера производственного обучения проходят обязательную стажировку на рабочих местах вагоноремонтного депо Чита, ремонтного локомотивного депо, эксплуатационного локомотивного депо, «ТМХ-Сервис».

- *Совершенствование учебно-воспитательного процесса.*

В техникуме стало традицией проводить среди обучающихся конкурсы мастерства «Лучший по профессии», где работодатели являются главными экспертами. И если 5-6 лет назад руководители предприятий неохотно давали своих специалистов, то последние 2-3 года идут легко нам навстречу. Частые гости они и на классных часах, и на собраниях. Постоянные экскурсии на предприятия, посещение музея, встречи с ветеранами и передовиками производства позволяют студентам лучше адаптироваться в производственном коллективе.

Ведётся работа по разработке положения о проведении конкурсов профессионального мастерства в цехах предприятий, где знания, умения, навыки обучающихся будут оценивать главные специалисты цехов.

Конечно, социальное партнёрство техникума с предприятиями Забайкальской железной дороги нельзя считать окончательно

организация и проведение профориентационной работы.

Для проведения профориентационной работы в 2014 году заключены договора о сетевом взаимодействии и сотрудничестве со школами города. Вначале в проекте участвовало 4 школ, а в настоящее время договора заключены с 7 школами: № 11,17, 20, 25, 33, п. Верх-Чита, Атамановка. Направления профориентационной работы колледжа выбраны в зависимости добровольных объединений учащихся образовательной школы и приближенности предприятия-работодателя.

Согласно договору составляется план работы, который подлежит согласованию на каждый новый учебный год. Образец плана представлен в таблице 1.

Таблица 1 План сетевого взаимодействия и сотрудничества

№	Наименование мероприятия	Срок и место проведения	Ответственные (ФИО, должность)
1	Классный час «Знакомство со специальностями колледжа. Изучение профессиограмм».	Сентябрь – СОШ	Колледж: СОШ:
2	Индивидуальное психологическое тестирование учащихся на определение способностей, склонностей и предпочтений	В течении учебного года - Колледж	Колледж: СОШ:
3	День открытых дверей	Ноябрь, февраль - Колледж	Колледж: СОШ:
4	Декады отделений	Октябрь, Ноябрь, декабрь - Колледж, СОШ	Колледж: СОШ:
5	Участие учащихся в предметных олимпиадах	Март Колледж, СОШ	Колледж: СОШ:
6	Участие учащихся в спортивных, развлекательных и других мероприятиях	В течении учебного года	Колледж: СОШ:

Реализация нескольких мероприятий плана сетевого взаимодействия и сотрудничества в 2016-2017 учебном году представлена ниже.

В СОШ № 17 и 25 действует школьное лесничество, и учащиеся школы в рамках проведения декады технологического отделения,

профессии, низкая социальная значимость профессии. С этим трудно поспорить.

И все-таки хочется высказать надежду на то, что все мы вместе должны изменить ситуацию в лучшую сторону.

Сохранить преемственность уникальной системы профессионального образования в сфере культуры края возможно благодаря совместными усилиями Министерства культуры, педагогов нашего учебного заведения и работодателей, руководителей учреждений культуры. Наш общий долг поднимать значимость и престиж профессии работника культуры, формировать кадровый потенциал в сфере культуры края. Это путь продолжительный, на долгие годы, но как говорят: «Дорогу осилит идущий».

Шеханова И.И.,

ГПОУ «Читинский политехнический колледж»

Профориентационное направление работы службы маркетинга ГПОУ «Читинский политехнический колледж»

Распоряжением Министерства образования, науки и молодёжной политики Забайкальского края № 186 от 28.08.2012 г. в образовательных учреждениях среднего профессионального образования рекомендовано создать Службы маркетинга.

Для эффективного функционирования службы маркетинга в ГПОУ «ЧПТК» принято «Положение о Службе», в котором закреплены функции службы, состав службы, обязанности и права сотрудников службы маркетинга, их ответственность и взаимоотношения с другими подразделениями учреждения.

Одним из основных направлений работы службы является

сложившимися, есть определённые разногласия, разрешить которые планируется на ближайшую перспективу.

Проведенный мониторинг занятости наших выпускников в первый год после окончания техникума позволяет сделать вывод, что наблюдается положительная динамика.

В 2016 г. из 155 выпускников 12 чел. (7,7%) трудоустроилось, 136 чел. (87,7%) призваны в ряды ВС РФ, 1 чел. (0,6%) продолжил обучение, 3 чел. (2%) не охвачены ни одним каналом занятости, 3 чел. (2%) встали на учет в органы службы занятости.

За 2 месяца 2017 г. из 162 выпускников 37 выпускников (22,8%) трудоустроилось, 115 чел. (71%) призываются или уже призваны в ряды ВС РФ, 6 чел. (3,7%) готовятся к поступлению в вузы, 4 чел. (2,5%) находятся в декретном отпуске.

Список литературы

1. Нецадин А. Какая модель социального партнерства нужна россиянам? // Человек и труд. – 2007. № 1. - С. 60-62.

Аюрова Д.Б.

ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»

Некоторые аспекты формирования конкурентноспособных специалистов в ГПОУ «Могойтуйский аграрно-промышленный техникум»

Главным конкурентным преимуществом любой страны является развитие ее человеческого потенциала, который во многом определяется состоянием системы образования. Такая особая роль системы образования в современном мире, превращение ее в самую важную сферу человеческой деятельности делает проблему подготовки будущих специалистов одной из приоритетных. В Болонской декларации фигурируют два ключевых понятия: качество подготовки специалистов и

его конкурентоспособность на рынке труда.[5;6]

В современном педагогическом словаре под редакцией Е.С.Рапацевича конкурентоспособный специалист определяется как специалист, способный достигать поставленные цели в разных, быстро меняющихся ситуациях за счет владения методами решения большого класса профессиональных задач.[2] Понятие «конкурентоспособность» применительно к сфере образования является актуальным. Важная роль образования в решении задач социально-экономического развития страны и повышении ее конкурентоспособности заключается в создании условий для повышения конкурентоспособности личности. [1;3] В связи с этим основной задачей учреждений профессионального образования является подготовка и выпуск компетентного и конкурентоспособного на рынке труда специалиста. Поэтому основным направлением работы в нашем техникуме является создание условий для подготовки конкурентоспособных специалистов, способных к постоянному самосовершенствованию, самообразованию и активной творческой деятельности.

Для определения качества образования в настоящее время употребляется термин «компетенция», под которым подразумеваются умения или способность применять свои знания в практической деятельности. Основной целью компетентного подхода является формирование «ключевых компетенций», которые обеспечивают конкурентное преимущество специалиста.[4] Система учебно-воспитательного процесса, выстроенная в техникуме, направлена на развитие ключевых компетенций и является базой в процессе формирования конкурентоспособности студентов.

Эффективному формированию ключевых компетенций студентов ГПОУ «МАПТ» способствуют, прежде всего, ежегодные предметные олимпиады и конкурсы профессионального мастерства по профессиям и специальностям. Цели и задачи этих мероприятий реализуются через формирование познавательной деятельности обучающихся при изучении

стороны районных руководителей культуры. Пусть это будет другая, приемлемая для районов форма сотрудничества: мы готовы выезжать в районы на смотры художественной самодеятельности в качестве жюри, проводить мастер классы в творческих коллективах. У нас есть и должен быть взаимный интерес: в районах нужны профессиональные кадры, мы стремимся выпустить специалистов профессионалов, и поэтому совершенствование профориентационной работы наша общая задача, для решения которой необходимо развитие всесторонней взаимосвязи и делового сотрудничества.

Еще одной проблемой профориентационной работы, требующей неотлагательного решения, является контрактно-целевое обучение.

За последнее время возрастают требования работодателей к профессионализму работников, в частности и к нашим выпускникам, но со своей стороны не все работодатели берут на себя обязательства по обучению будущих специалистов. Хотя продуманный выбор кандидата на обучение, юридически грамотное подписание договора дают работодателю возможность подготовить для своих учреждений качественного специалиста профессионала.

В свою очередь в нашем учебном заведении ведется работа по определению степени соответствия качества подготовки специалистов, осуществляющейся на основе гос стандартов и базового повышения уровня требованиям работодателей.

Проводимый мониторинг успешности выпускников, подтверждает что многие выпускники училища стали профессионалами в своей сфере деятельности, найдя достойное место работы в регионе или за его пределами.

Возвращаясь вновь к проблемам профориентационной работы вынуждена озвучить результаты проведенного анкетирования среди молодежи. Целью анкетирования было выявление ценностных ориентаций связанных с выбором профессий. Относительно профессии работника культуры были ответы: не достойная заработная плата, непрестижность

осознанного желания работать именно в сфере культуры.

Слабым звеном в нашей профориентационной деятельности являются отсутствие взаимосвязи со школами и учреждениями дополнительного образования сферы культуры. Есть не мало форм работы со школьниками: ведение факультативов, встречи презентации, анкетирование учащихся по их самоопределению в профессии. Открытие профильных классов- не новая, но действенная форма профориентации, которая помогает школьникам в их профессиональном самоопределении.

Но, к сожалению, на данное время работа с профильными классами сошла на нет, и из наработок превратилась в проблему.

Нужно признать, что сдали мы позиции и в вопросах кураторства над учреждениями дополнительного образования (музыкальные и художественные школы, школы искусств). Существует приказ – распределение кураторства ведущих специалистов училища по районам края, но не все специализации проводят эту работу на должном уровне.

В дальнейшем необходимо разработать продуктивную систему кураторства, включив туда и сотрудничество с творческими коллективами районов. Потому как одним из основных направлений профориентационной работы является поиск, поддержка и (извините за слово) «вербовка» талантливой и одаренной молодежи, которая для нас идеально перспективные абитуриенты.

Налаживание связей и сотрудничество с самодеятельными творческими коллективами края- одна из важных задач профориентационной работы и в этой работе необходима поддержка и помощь со стороны руководителей культуры МО районов края.

Несколько лет училище культуры выходило на районы с инициативой проведения областного фестиваля –конкурса «Радуга талантов»- это был так же как интеллектуально-творческий десант «Дорогами добра», Профориентационный проект.

Мы готовы пересмотреть форму проведения данного фестиваля-конкурса с учетом всех пожеланий, предложений и рекомендаций со

дисциплин общепрофессионального и профессионального циклов, производственного обучения, привлечение работодателей к участию в оценке качества подготовки. Выявленные по итогам олимпиад и конкурсов победители с успехом выступают на краевом уровне.

Производство требует не просто обученного специалиста, но человека ответственного, дисциплинированного, способного к дальнейшему обучению, к принятию самостоятельных решений в рамках своей компетентности. Высоко ценится на рынке труда здоровье работника, его готовность и способность вести здоровый образ жизни. Все эти важные качества работника - результат эффективного воспитания. Воспитание культуры профессиональной деятельности будущего рабочего или специалиста обеспечивается рациональным использованием ресурсов воспитательного пространства образовательного учреждения.

Важнейшей целью воспитательной деятельности в ГПОУ «МАПТ» является создание оптимальных условий для формирования и развития личности в период профессионального обучения, воспитание личности, обладающей глубокими и прочными профессиональными и общими компетенциями, свободной и физически здоровой, готовой к созидательной трудовой деятельности и нравственному поведению. Эта цель достигается через решение таких задач как воспитание профессионала; формирование у обучающихся знаний гражданских прав и добросовестное выполнение гражданских обязанностей; оказание психолого-педагогической помощи обучающимся в формировании самостоятельности, самоорганизации, самоопределении; охрана и укрепление здоровья обучающихся, формирование здорового образа жизни и т.д..

Все направления воспитательной деятельности техникума - воспитание и формирование здорового образа жизни и экологической культуры, воспитание толерантности и умения жить в поликультурном обществе, гражданское, правовое, патриотическое, духовно-нравственное, трудовое, художественно-эстетическое воспитание,

реализуемые на различных уровнях, несомненно, формируют конкурентные качества будущего специалиста.

Особую роль в развитии творческих способностей и возможностей играет работа спортивных секций, творческих площадок, кружков. Регулярно работают творческие площадки и кружки: «Глобус», «Культура родного края», «Морфология», «Лакомка», арт-студия «Цветной мир», «Имидж», «Диалог», «Семья – маленькая страна», «Кукольный театр», «Новый взгляд».

Таким образом, созданная система учебно-воспитательного процесса в нашем техникуме служит важнейшим фактором формирования компетентного и конкурентоспособного специалиста, востребованного на рынке труда.

Литература

1. Григорова В.К. Формирование конкурентоспособной личности в условиях современного образования / ж-л «Среднее профессиональное образование», № 2, 2013, с. 3-6.
2. Современный словарь по педагогике и психологии / Сост. Рапацевич Е.С. – Минск: Современное слово, 2001, 928 с.
3. Хромова И. А. Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). — СПб.: Свое издательство, 2015. — С. 141-143.
4. Хуторской А.В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты // Интернет-журнал «Эйдос», 2002. URL: <http://eidos.ru/jornal/html>
5. Шикина Л. С. Формирование конкурентоспособности студентов в условиях губернского колледжа: Дис. канд. пед. наук: 13.00.01. – Казань, 2006. – 255 с.
6. https://ru.wikipedia.org/wiki/Болонский_процесс

студентов, фрагменты выступлений творческих коллективов училища. На ярмарке учебных мест, в достаточном количестве потенциальным абитуриентам раздается рекламно-информационная продукция о нашем учебном заведении, творческие коллективы училища всегда достойно представляют наше учебное заведение на этом крупномасштабном мероприятии для абитуриентов края.

С целью профориентационной агитации в школы города Читы и Читинского района выезжают мобильные команды, в состав которых входят студенты и преподаватели.

В привлечении интереса потенциальных абитуриентов существенную роль играет качество мероприятий, проводимых училищем, это и отчетные концерты училища, юбилейные концерты творческих коллективов специализаций, гос экзамены некоторых специализаций, которые проходят при полных залах, большая часть зрителей- специально приглашенная молодежь, учащиеся старших классов.

В Шилкинском, Кыринском, Алекс-Заводском, Читинском районах прошли дни училища культуры. Во время Дней училища талантливая сельская молодежь имела возможность сдать вступительные экзамены по специальности и получить сертификат, дающий право на льготное поступление в училище.

Перечисленные мероприятия дают основание сказать, что структурные подразделения училища проводят определенную профориентационную работу, но качество и эффективность их недостаточна. Подтверждение тому являются результаты неполноценного набора, отсутствие конкурентной основы на вступительных экзаменах, значительный отсев студентов за время учебы.

Одна из причин этих негативных явлений – это не качественный абитуриент. Что такое в нашем понятии некачественный абитуриент? Это означает, что к нам пришли учиться случайные люди, без определенных способностей и природных задатков, а самое главное без четкой осведомленности о будущей профессии работника культуры, без

поставить и в ДК, вывезти в районы края, на стендах есть информация и фотоматериалы о всех специальностях училища и об условиях поступления.

С приобретением мощного копировального аппарата и лазерной техники у нас появилась возможность самим издавать некоторую рекламную, информационную продукцию и учебно-методические материалы для поступающих в училище.

Активно используем в профориентационной работе интернет-ресурсы училища. На сайте имеются веб-странички/Профориентационный выбор/Абитуриенту/Специальности/Приемная комиссия. На которых максимум сведений о специальностях, их содержание, условиях образования и сроках обучения. На сайте училища можно пообщаться, получить ответы на интересующие абитуриентов вопросы. Также на сайте можно познакомиться со всеми новостями училища.

Традицией стало, проведение дней открытых дверей, в этом мероприятии, как правило, принимают участие все структурные подразделения училища. Приглашенные ученики школ города имеют возможность познакомиться с материально-технической базой училища, узнать его историю, пообщаться со студентами и ведущими преподавателями училища. Каждое отделение проводит экскурсии по своим специализациям, в заключении дня открытых дверей проходит концерт-презентация творческих коллективов училища.

Еще одно мероприятие, ставшее для нас также традиционным. Это региональная ярмарка учебных мест высших и средних учебных заведений.

Ярмарка ежегодно проходит в выставочном центре «Забайкалье». На протяжении последних лет в связи с приобретением мульти-медиа аппаратуры, появилась возможность более красочно презентовать свое училище: для школьников города и области демонстрируются фрагменты учебных занятий на разных специальностях, видеосюжеты из жизни

Формирование конкурентоспособного специалиста – основная задача образовательного учреждения

Одной из целей современной кадровой политики в сфере здравоохранения является совершенствование системы управления трудовыми ресурсами на основе тесного взаимодействия социальных институтов здравоохранения и образования. Современный здравоохранительный сервис представляет собой сложную социально-экономическую структуру, нацеленную на удовлетворение потребностей населения в медицинском обслуживании, лекарственном обеспечении, организации здоровьесберегающего пространства и т.д., логически включенную в общую жизнедеятельность общества. Поэтому подготовка медицинских кадров, осуществляемая профессиональными образовательными учреждениями среднего звена обуславливается реальными потребностями медицинского кадрового рынка. Формирование востребованных общественными потребностями профессиональных качеств, которые сформулированы в федеральных государственных образовательных стандартах как компетенции, является основной задачей образовательного учреждения медицинского профиля.

Актуальность проблемы заключается в том, что именно средний медицинский работник, по нашему убеждению, выступает ключевой фигурой в реализации здравоохранительной политики. Врач ставит диагноз, назначает и корректирует лечение. Медицинский специалист среднего звена сопровождает врачебную практику на каждом этапе здравоохранения, включая качественное ведение медицинской документации пациента, проведение профилактических мероприятий, оказание неотложной помощи, выполнение врачебных назначений и манипуляций. Медицинские специалисты работают во всех отраслях

здравоохранения, в том числе и тяжелых направлениях медицины - хосписах и паллиативных отделениях с безнадежно больными людьми. Важную роль в своевременном оказании медицинской помощи играет и такой специалист среднего звена как фельдшер. Таким образом, ответственность за качественную подготовку работников здравоохранения среднего звена, способных предоставлять квалифицированную медицинскую помощь на высоком профессиональном уровне, лежит на плечах среднего медицинского образования.

Основой стратегии развития Читинского медицинского колледжа является объективный анализ его деятельности и места образовательного учреждения на рынке образовательных услуг. Это является стартовой позицией, с которой начинается формирование системы обеспечения качества профессионального образования.

Следует учитывать, что рынок труда постоянно изменяется (меняются потребности здравоохранения в структуре профессиональных кадров, в уровне подготовки специалистов среднего медицинского звена), а эта социальная сфера является непосредственным потребителем выпускников системы медицинского образования. Перед медицинскими колледжами встает задача установления прямых связей с медицинскими организациями регионального рынка труда. Обеспечение подготовки конкурентоспособного специалиста возможно сегодня в условиях тесного взаимодействия с работодателями.

Колледж разрабатывает программы дисциплин и междисциплинарных курсов профессиональных модулей с включением в них часов вариативной части, ориентируясь не только на предстоящую реальную профессиональную деятельность, но и учитывая индивидуальные образовательные потребности обучающихся. Реализация программ среднего профессионального медицинского образования, разрабатываемых с учетом Федеральных государственных образовательных стандартов, требует использования новых организационных подходов, методик и технологий. Новые

направлений, и всегда на должном уровне проходят подготовительные курсы по хореографии.

Работа по средствам массовой информации (радио, телевидение, печатные издания) по популяризации специализаций – является одним из важных направлений в профориентационной работе. Ежегодно, в газетах «Забайкальский рабочий», «Экстра», «Культура забайкалья», «Вечорка» печатается информационный материал об условиях поступления, постоянно практикуем использование «бегущей строки» на телеэкране «Альтес» и др телевизионных каналах. В этом году на канале «Альтес» г.Чита, в телепрограмме «Ежевика» демонстрировался рекламный видеосюжет о нашем училище, интересные видеоматериалы о нашем учебном заведении неоднократно выходили в телепрограмме «Чита: инструкция по городу на ТНТ.

Каждый год об училище выходит рекламно-информационный материал в престижном региональном справочнике «Абитуриент». Пользуясь присутствием руководителей культуры, мы надеемся, что сегодняшний педсовет поможет найти формы и механизмы взаимодействия и сотрудничества по многим вопросам профориентационной работы, в том числе и работы с районными СМИ, и телестудиями в районах края.

К основным мероприятиям по профориентационной работе в училище относится изготовление рекламных материалов для поступающих: буклетов о специальностях, информационно-рекламных листовок, афиш. В рамках рекламной деятельности за период с 2010-2016 года были созданы несколько вариантов буклетов для абитуриентов красочные афиши и т.д. больших настенных фото-календарей, мини-календарей, был издан большой красочный журнал об училище. Издательство подобной продукции, трудоемкий и дорогостоящий процесс, включающий и фотосессии, и работу с типографией. Изготовлены рекламные информационные стенды, достоинство которых не только в визуальной привлекательности но и в их мобильности, их можно

1. Приведение образовательных потребностей граждан России в соответствии с рынком труда на основе лично-ориентированного подхода.

2. Создание условий для формирования обоснованных профессионально-образовательных планов будущих абитуриентов.

В соответствии с установленными целями, основными задачами профориентационной работы в училище являются:

1. Обеспечение формирования контингента студентов на специальностях очного и заочного обучения.

2. Организация и осуществление взаимодействия с образовательными учреждениями среднего общего образования, учреждениями дополнительного образования.

3. Установление и поддержание тесных связей с органами государственной и муниципальной власти (в частности с Комитетами, управлениями, отделами культуры, а так же с управлениями образования.)

4. Оказание помощи приемной комиссии училища в качественном отборе абитуриентов.

5. Формирование позитивного имиджа училища.

6. Повышение конкурентоспособности училища на рынке образовательных услуг.

В соответствии с поставленными целями и задачами профориентационная работа представляет собой комплекс мероприятий, проводимых структурными подразделениями училища, такими как: приемная комиссия, отделения, специализации.

Приемная комиссия непосредственно работает с молодежью (абитуриентами) во время подготовки их к вступительным испытаниям: проводят консультации с абитуриентами по выбору специальностей наиболее соответствующей их способностям, склонностям и подготовке. Во время вступительных экзаменов приемная комиссия совместно с ав специализациями организуют работу подготовительных курсов разных

образовательные технологии, используемые педагогами медицинских колледжей, основываются на уже известных формах и методах организации учебно-воспитательной деятельности. Это, прежде всего, интерактивные технологии, основанные на широком применении в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), симуляционное обучение, активно применяемые современные образовательные технологии. Решая обозначенные проблемы, колледж ставит для себя следующие задачи:

- получение объективных сведений о потребности медицинских организаций в профессиональных кадрах;

- проведение анализа требований работодателей к будущему выпускнику, и разработка профессионального портрета специалиста;

- установление взаимного сотрудничества между колледжем и социальными партнерами (работодателями);

- получение от работодателей информации, необходимой для разработки нового учебного плана, вариативной части программ профессиональных модулей, планирование дополнительных направлений специализации.

Не менее важной моментом контроля качества образование является подготовка специалистов, в соответствии с требованиями работодателей.

В последнее время в системе здравоохранения наблюдается следующая тенденция: во многих медицинских организациях имеется острая нужда в средних медицинских работниках. Причиной такой ситуации, по нашему мнению, стало несоответствие уровня подготовки выпускников требованиям современных профессиональных стандартов.

Подводя итог, следует сказать, что необходимо совершенствовать систему подготовки средних медицинских работников в соответствии с потребностями рынка труда в каждом регионе, перспективами развития здравоохранения и медицинской науки, решая задачу формирования

высококвалифицированного специалиста, способного к самостоятельному принятию решения в пределах своей компетенции.

Литература

1. Аминов Т.М. Новая концепция историко-педагогического исследования //Сибирский педагогический журнал. – 2008. - № 11. – С. 445-450.

2. Концепция развития здравоохранения на период до 2020 года.

Полуполтинных Л.М.
«Калангуйское техническое училище»

Работа группы «Обогатитель полезных ископаемых» по развитию социального партнерства

Наше училище готовит будущих специалистов. В соответствии с требованиями стандарта к программам производственного обучения для всех профессий построены операционно-комплексная система. Согласно программам, обучение разбивается на два основных этапа: в учебных мастерских, на предприятиях. Период обучения непосредственно на производстве является обязательной составной частью подготовки квалифицированных рабочих в профессионально-технических учебных заведениях.

Конечно, в работе с работодателями возникают различные вопросы, есть и негативное отношение к нашим ребятам, некоторое опасение, недоверие. Наверное, оно в чем-то и оправдано, но не всегда объективно. Это наши общие дети и мы в ответе за них, наша общая задача - дать шанс молодому поколению получить рабочую профессию, чтобы стать на ноги, тем более, что у некоторых ребят нет возможности надеяться на своих родителей.

Училище проводит учебно-производственную работу, на базе предприятий с которыми мы сотрудничаем. Для прохождения

самоопределения личности.

Не смотря на высокую значимость такого понятия, как «профессиональное определение», в теории и практике профессионального образования его интерпретирует по разному, и поэтому понятие пока не имеет общепринятого определения. Наше учебное заведение из существующих формулировок придерживается следующей:

«Профессиональное самоопределение – сложный и длительный процесс поиска личностью своего места в мире профессий, отношение к себе как к субъекту определенной деятельности, сопоставление своих физических и интеллектуальных сил и способностей, интересов и склонностей с требованиями профессиональной деятельности» (Э.Ф. Зеер 1988 г.)

Основные положения современной модели системы формирования профессионального самоопределения легли в основу планирования профориентационной работы в нашем училище.

Под профориентационной работой понимается комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, на выявление у потенциальных абитуриентов способностей, интересов, пригодности и других фактов, влияющий на выбор профессии.

Учитывая, что качество подготовки специалистов в значительной степени определяется уровнем подготовки, наличием определенных способностей абитуриентов, мы рассматриваем профориентационную работу как одну из составных частей учебно - воспитательного процесса в нашем учебном заведении и основных ресурсов развития училища.

В целях организации и координации профориентационной работы в училище функционирует совет по профориентации, который в своей работе руководствуется положением о СУЗАх, уставом училища, приказами, инструкциями по СПО, Гос. Образовательными стандартами. Основными целями профориентационной работы в училище, являются:

Подводя итог вышесказанному, хочется заявить, что агитбригада – это как раз то самое из старого, которое вполне может быть ещё новым и вполне современным средством гражданского воспитания и профориентационной агитации школьников, что особенно актуально и сейчас.

Король Л.Е.

ГПОУ «Забайкальское краевое училище культуры»

Профориентационная работа, как ресурс развития образовательного учреждения

Изменения социально-экономического положения в регионе, сложившаяся демографическая ситуация, возросшая конкуренция среди образовательных учреждений профессионального образования определяют приоритетные направления деятельности ГПОУ «Забайкальское краевое училище культуры» в совершенствовании профориентации, взаимодействия с социальными партнерами.

Актуальность темы сегодняшнего педсовета не случайна и потому что на фоне меняющихся условий развития рынка труда возросли требования работодателей к профессионализму работников. Это диктует необходимость усиления профориентационной работы среди школьников, дальнейшего развития системы отбора контингента студентов.

Работа по профессиональной ориентации – это осознанная необходимость в деятельности училища: будет успешно проведен набор студентов – училище займет достойное место на рынке образовательных услуг.

В связи с этим, наряду с повышением теоретических знаний учащихся, совершенствования их практической подготовки, возникает необходимость усиления внимания к проблемам профессионального

производственной практики учащихся группы «Обогатитель полезных ископаемых» на предприятиях нам - т. е. мастеру п/о Полуполтинных Л.М. и старшему мастеру Глухоедову А. П. пришлось выезжать в организации и заключать трудовой договор. ООО «Старательская артель» «Кварц» Гарсонуйский рудник п. Кличка в лице директора Климова Александра Петровича и начальника обогатительной фабрики Шестакова Василия Кирилловича создавали необходимые условия по месту прохождения производственной практики: обеспечивали знакомство учащихся с новым оборудованием и технологией производства, с передовыми методами труда, предоставляли им рабочие места, закрепляли наставников, создавали хорошие жилищно-бытовые условия, рациональное питание. По окончании производственной практики обеспечили учащихся, сдающих выпускной квалификационный экзамен, рабочими местами, оборудованием необходимыми для выполнения квалификационной пробной работы. Училище, со своей стороны, в процессе производственного обучения и практики обеспечивает бережное отношение учащихся к производственному оборудованию, инструментам, приспособлениям, экономное расходование материалов, электроэнергии, качественное и своевременное выполнение ими производственных работ, а также соблюдение правил техники безопасности и внутреннего распорядка, действующих на данном предприятии.

В социальном партнерстве с предприятием ОАО «Жирекенский ГОК» - директор Тепин Сергей Николаевич и начальник фабрики Лесков Владимир Юрьевич, также были подписаны договора о сотрудничестве и о прохождении производственной практики. Для дальнейшего прохождения производственной практики на предприятие были устроены 12 учащихся, которые зарекомендовали себя с хорошей стороны. Со стороны руководителей предприятия были созданы благоприятные условия для прохождения практики учащимися.

Когда мы открывали такую сложную профессию, как «Обогатитель

полезных ископаемых», были большие сложности по обеспечению производственной практики и трудоустройства. Ново – Широкинский рудник в лице руководства неохотно шел с нами на контакт. Пришлось не раз туда выезжать, нам: директору училища Глухоедовой Светлане Егоровне и старшему мастеру Глухоедову А.П., мастеру п/о Ивановой В.С. и мне мастеру производственного обучения Полуполтинных Л.М. И все же нам удалось убедить руководителей - ребят приняли на производственную практику, предоставили бесплатное жилье, хорошее питание, труд учащихся был оплачен, закрепили наставников за учащимися. Результат оказался положительным, ребята нас не подвели. Теперь ежегодно направляем на практику учащихся «Обогатитель полезных ископаемых». Ребята не только проходят производственную практику, которая всегда оплачивается, но и трудоустраиваются. То есть, если есть совместное взаимодействие, поддержка ребят, контроль и со стороны училища и со стороны работодателя, получаем хороших специалистов.

У нас сложились хорошие отношения и с предпринимателями и с руководителями других районов, которые приезжают к нам с ребятами на выпускной вечер, вручают приглашения на работу, поощряют ребят за хорошее прохождение производственной практики.

При обучении на предприятиях учащиеся выполняют производственные заказы, выпускают готовую продукцию. Это воспитывает чувство ответственности, формирует профессиональную самостоятельность. Немаловажное значение в период обучения на предприятиях имеет формирование морального облика будущего рабочего. Учащиеся привыкают к производственной обстановке, условиям труда, правилам поведения и внутреннему распорядку на предприятии, знакомятся с взаимоотношениями рабочих в процессе труда между собой и с инженерно-техническими работниками, с жизнью производственного коллектива, применяют себя к производственным условиям, вживаются в рабочий коллектив. Период

Цель агитбригады: Пропаганда, ключевым словом которого, должно выступать слова “Нерчинский аграрный техникум”. Выступления агитбригады отличаются динамичностью, оперативностью, мобильностью.

В основе выступления – документальный сценарий. Документ и факт – активные и убедительные средства агитбригады.

За три года своего существования (первый год начинала Ушакова М.В, далее, 2 года продолжала Стукова А.П.) агитбригада побывала в школах Сретенского, Шелопугинского, Шилкинского, Чернышевского, Тунгогоченского района. Во многих школах нашу агитбригаду встречали как старых друзей, ждали всегда новых выступлений! Всем нравится то, что в них в незатейливой форме затрагиваются вопросы в выборе соей будущей профессии.

Несколько фотографий рассказывают о выступлениях членов нашей агитбригады на мероприятиях различного уровня. Уже стало традицией, что на любых ярмарках вакансий все ждут новое выступление нашей агитбригады.

Важным являются так же то, что наши агитаторы, становясь в ряды членов агитбригады, показывают пример своего равнодушия к жизни своего техникума. Это ли не опыт гражданско-политической активности, о необходимости формирования которого говорилось выше? Более того, агитируя других, агитатор публично провозглашает свои жизненные убеждения, что вряд ли позволит ему нарушить их в дальнейшей жизни. Это ли не тот важный результат воспитания, к какому стремится техникум?

Наконец агитбригады, составленные из числа самих студентов, с одной стороны, совсем по-иному воспринимаются ученическим коллективом, так как это уже не назидание учителя, а диалог со сверстником. С другой стороны, школьник, наблюдая за выступлением членов агитбригады, получает хорошую возможность увидеть техникум с точки зрения таких же подростков как они сами.

Преодоление тех естественных трудностей, которые возникают во время поездок и выступлений, закаляет молодых людей, воспитывает у них самостоятельность, целеустремленность, настойчивость, формирует волю, т.е. развивает важные качества убежденного человека.

В связи с тем, что одной из наиболее острых проблем, над которой сегодня борются все, является проблема снижения гражданской активности, агитбригада является очень интересную и вполне приемлемую сегодня формой работы не только по агитации будущих абитуриентов, но и формированию у студентов активной жизненной позицией.

Агитбригада многими воспринимается, как давно устаревшая форма, приемлемая лишь в эпоху революций. А между тем мы находим в агитбригаде очень интересную и вполне приемлемую сегодня форму профориентационной работы с учащимися школ. Бесспорным преимуществом агитбригады перед многими другими является то, что с помощью наглядности школьники получают возможность познакомиться с нашим техникумом, с предлагаемыми профессиями. А самое главное имеют возможность сделать свой выбор в пользу техникума. А чтобы агитировать других, нужно самому быть убежденным в истинности того выбора, который предлагается агитаторами слушателям.

В агитбригаде, как и в любом творческом театрализованном коллективе, результат зависит от множества факторов: от сценария, от режиссуры, от актерского исполнения как индивидуального, так и коллективного. Результат своего труда члены дружного коллектива агитбригады, могут увидеть сразу в глазах своих зрителей, в их реакциях, в их рукоплесканиях. Как правило, выступление агитбригады является беспроектным вариантом для тех, кто хотел бы получить так необходимую в работе ситуацию успеха. Не было ни одного выступления, которое бы полностью бы повторяли другое. Работая в разных школах выступление, хотя и сценарии повторялись, были совершенно разные.

производственного обучения на предприятиях - это время активного воспитания у учащихся качеств, необходимых молодому квалифицированному рабочему.

Перспектива социального партнёрства – возможность попытаться решить целый ряд проблем средних профессиональных учреждений. Когда учащиеся училища будут больше ориентировать на работу на конкретных предприятиях, прохождение практики - после выпуска они будут стремиться попасть работать на уже знакомые по практике предприятия. Сегодня нужна прочная связь между учебным заведением и предприятием.

Список использованной литературы:

1. Голубков Е. П. Изучение потребителей. Маркетинг в России и за рубежом.
2. Краевский В.В. Методология педагогики: Пособие для педагогов-исследователей.
3. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика.
4. Юсуфбекова Н.Р. Педагогическая инноватика как направление методологических исследований Педагогическая теория: Идеи и проблемы.

Саранчина И.А.

ГПОУ «Забайкальский техникум транспорта и технологий»

Основные подходы по организации профориентационной работы в ГПОУ «Забайкальский техникум транспорта и технологий»

Изменение социально-экономического положения в регионе, сложившаяся демографическая ситуация, возросшая конкуренция среди

образовательных учреждений профессионального образования определяют приоритетные направления деятельности ГПОУ «Забайкальский техникум транспорта и технологий» в совершенствовании профориентационной работы, взаимодействии с социальными партнерами. Работа по профессиональной ориентации – это осознанная необходимость в деятельности техникума, сотрудники которого приняли основное правило: будет успешно проведен набор студентов – техникум займет достойное место в обществе с рыночной экономикой.

Профориентационная работа в техникуме направлена на решение следующих задач:

- повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях техникума;
- формирование позитивного имиджа техникума;
- повышение конкурентоспособности техникума на рынке образовательных услуг;
- подготовка квалифицированных кадров;
- создание условий для осознанного профессионального самоопределения и раскрытия способностей личности.

Для этого проводится целый ряд мероприятий, например:

Экскурсии в техникум. В ходе экскурсий старшеклассники посещают учебные корпуса техникума, библиотеку, кабинеты профессиональной направленности, мастерские, где могут посмотреть презентации с полной информацией обо всех профессиях, изучить материалы, представленные на тематических стендах, пообщаться со студентами, преподавателями, мастерами производственного обучения, посетить уроки и внеклассные мероприятия. Стало традицией приглашать выпускников школ города на День открытых дверей, где ребята знакомятся с творчеством наших студентов: выставка изделий из металла, художественная самодеятельность.

Распространение информационных материалов.

Эта работа позволяет информировать максимально широкую

Роль ЦСТВ в реализации программы профориентации и в содействии трудоустройству выпускников: «Профориентационная работа в ГПОУ «Нерчинском аграрном техникуме»

Профориентация — одна из наиболее действенных форм организации поступления социально ориентированных абитуриентов в учебное заведение обеспечивающие направленный характер. Будущий студент формирует психологическую готовность для поступления, вырабатывает чувство уверенности, коммуникабельность. Для того, чтобы познакомить школьников с нашим учебным заведением, мы из числа активных студентов и преподавателей, создали профориентационную группу.

Цель данной работы: изучить и проанализировать содержание социальной активности молодёжи, выявить факторы, оказывающие влияние на изменение нравственных ценностей в современном обществе.

Актуальность связана с тем, что в современном мире человек живет и развивается, окруженный множеством разнообразных источников сильного воздействия на него как позитивного, так и негативного характера (это в первую очередь средства массовой коммуникации и информации, неорганизованные события окружающей среды), которые ежедневно обрушиваются на неокрепший интеллект и чувства молодого человека, на его формирующуюся сферу развития личности

Участие в работе группы активно формирует у студентов организаторские способности и навыки: умение в художественной форме выразить существо идеи, аргументировать ее, эмоционально влиять на слушателей, убеждать их. Столь же интересно протекает в условиях деятельности процесс развития морально-волевой активности личности.

края, районные газеты (печать информации), через прямую связь со школами края.

Студенты и преподаватели приняли участие в 6 Ярмарках учебных мест.

Анализ поступающих по районам показал, что в колледж поступили абитуриенты из 27 районов (кроме Каларского, Тунгиро-Алекминского и Петровск-Забайкальского районов)

В 2016 году на базе Медицинского колледжа проходила Краевая научно-практическая конференция студентов профессиональных образовательных учреждений «Наследники славной истории: прошлое и настоящее образовательного учреждения». Участие студентки колледжа в работе секции «Хочу учиться только здесь» с докладом и презентацией «Есть такая нация - студенты!» было награждено Дипломом 1 степени.

Разработан и реализуется проект «Профессиональный навигатор» на 2016-2018 уч.год. Интегрированная система «Колледж - школа», задачей которого является организация профессиональной ориентации учащихся - выпускников образовательных учреждений п. Карымское, через сотрудничество с ГПОУ «Забайкальский государственный колледж» и школы №4 п. Карымская.

24 апреля было проведено выездное мероприятие «Юный дизайнер», в рамках которого было проведено полное погружение школьников в профессию Дизайнер. Проведено 4 мастер - класса, организована выставка работ студентов и школьников, показ дизайнерских коллекций студентов и школьников, презентация специальностей, встреча и рассказ выпускницы 2014 года и показ фильма «Путь к мечте Виктории Гимаевой». В мероприятии принимали участие студенты 1 и 4 курса, преподаватели и мастера профессионального обучения колледжа, школьники и учителя школы №4.

Такая организация и проведение совместных мероприятий, обеспечивает подготовку школьников к поступлению в колледж .

аудиторию (школьников, их родителей, преподавателей), используя такие площадки, как общешкольные родительские собрания, ярмарки профессий, массовые мероприятия. Для этих целей подготовлены: фильм об истории техникума, его материальной базе, достижениях и перспективах развития; буклеты; презентации.

Использование интернет-ресурсов.

Учебные заведения, активно использующие в своей работе интернет-ресурсы, представляются старшеклассникам более современными и передовыми, а значит заслуживающими доверие. Поэтому в техникуме активно ведется работа в этом направлении. На сайте техникума имеются разделы: «Абитуриенту», «Правила приема», «Образование», в которых представлены сведения о профессиях, их содержании, статусе на рынке труда, условиях образования и сроках обучения, перспективах трудоустройства, возможности продолжения обучения.

Также на сайте можно познакомиться со всеми новостями, событиями, происходящими в техникуме. Создана программа «Профориентационная работа в техникуме», основной целью которой является привлечение абитуриентов из СОШ города и районов края.

Профориентационная работа проводится педагогами техникума в школах города и края по заранее составленному графику посещения школ. Во время профориентационной работы используются следующие материалы: фильм «Наш техникум», презентация «ЗТТиТ», раздаточный материал о профессиях. По школам города и районов проводится работа с выездом агитбригады «Магистраль» (руководители: Щелканов А.В., Берестов Д.Д.)

В октябре-ноябре 2016 г. приняли участие во всероссийской акции «Неделя профориентационной работы», в рамках этой акции проведён День открытых дверей, который посетили 98 учащихся СОШ города.

В деле профориентации существует своя «классика», однако

благодаря тому, что в техникуме трудятся заинтересованные, творческие люди, в нашем образовательном учреждении появляются новые, современные, интересные формы профориентационной работы.

В связи с этим в целях обеспечения качественного выполнения комплекса мероприятий по профориентированию учащихся школ ведет работу маркетинговая служба по исследованиям рынка труда; психолого-педагогическая служба по профессиональному отбору, социальной адаптации студентов и проектированию их профессиональной карьеры.

Сегодня назрела необходимость не только вести профессиональную подготовку в школах, активнее развивать партнерство, но и совершенствовать систему трудоустройства выпускников, организовать стажировку, разработать программу непрерывного сопровождения профессиональной карьеры. В последние годы подготовка специалистов определяется приоритетами развития каждого региона и особо актуальным стал вопрос трудоустройства выпускников.

Это позволяет реализовать одну из главных задач развития системы среднего профессионального образования Забайкальского края - формирование, развитие кадрового потенциала, грамотного распределения трудовых ресурсов и достижение динамического баланса с региональным рынком труда.

Шпаковская Т. И.,

ГПОУ «Забайкальский техникум профессиональных технологий и сервиса»

Профориентация как основное направление работы маркетинговой службы

Актуальность данной темы обусловлена во многом нередкими высказываниями работодателей, разочарованных опытом целевой подготовки специалистов: «Сегодня не все понимают важность работы по

- организация Дней открытых дверей в колледже;
- развитие профориентационной работы с выпускниками МОУ СОШ путем выезда студентов и преподавателей в школы города и области;
- участие в ярмарках учебных мест;
- формирование и организация деятельности студенческой агитбригады;
- расширение использования Интернет-ресурсов;
- работа через проектную деятельность

Анализируя профориентационную работу можно отметить, что план работы выполняется полностью. Это говорит о том, что запланированные мероприятия реально выполнимы, даже не смотря на финансовые трудности. Проведенные профориентационные мероприятия такие, как День открытых дверей «Приходите к нам учиться» с проведением мастер-классов по специальностям, показ презентации, экскурсии по кабинетам и лабораториям колледжа показали хорошую результативность и в колледж поступили ребята из тех школ, которые посетили колледж в эти мероприятия. Так, например, из близлежащих школ в этом году поступили в колледж: МБОУ СОШ № 44 – 7 чел, МБОУ СОШ № 7 – 4 чел, МБОУ СОШ № 51 – 9 чел, МБОУ СОШ № 23 – 3 чел, МБОУ СОШ № 24 – 4 чел. Итого 27 чел

В 2016 году проведено 4 дня открытых дверей (один в Единую неделю профориентации), а в 2017 2 дня открытых дверей.

Анализ результативности проведенных командировок преподавателей и студентов в районы Забайкальского края показывает, что и из тех районов, куда были осуществлены выезды, в колледж поступили 72 абитуриента.

В 2016 году профориентационной деятельностью охвачены практически все 30 районов Забайкальского края. Деятельность целенаправленно осуществлялась через Центры Занятости Забайкальского

Халимова В.Л.
ГПОУ «Забайкальский государственный колледж»

Профориентационная работа как социальное партнерство с МОУ СОШ Забайкальского края

ГПОУ «Забайкальский государственный колледж» является некоммерческой организацией, созданной для достижения образовательных, социальных, культурных и управленческих целей, удовлетворяющей духовные и иные нематериальные потребности граждан в образовании, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Девиз колледжа: Знание, развитие, успех.

Миссия колледжа: Подготовка высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, владеющих современными знаниями, умениями и навыками в области науки и образования, способных к генерации новых прогрессивных идей и их реализации в целях роста экономического состояния общества, региона и государства в целом и воспитанных на общечеловеческих ценностях и идеях гуманизма.

Профориентационная работа направлена на решение таких задач как:

- Обеспечение пропаганды специальностей, реализуемых в колледже;
- Обеспечение качественного (конкурсного) набора студентов.

В колледже мы проводим такие мероприятия, как

- организация информационно-рекламной деятельности в СМИ;
- создание взаимодействия с МОУ СОШ;

развитию у выпускников необходимости профессиональной мобильности, стрессоустойчивости в жестких условиях конкуренции на рынке молодых специалистов, а большинство выпускников, вообще, с трудом представляют себе проблемы профессиональной жизни (ненормированный график работы, выполнение не прямых функций, наличие сложного человеческого фактора на производстве и т.д.). И причина этих проблем скрыта в устаревших формах профессиональной ориентации, которые во многом не соответствуют требованиям реальной жизни, а новые еще не сформированы». Сложно отрицать справедливость данных упреков со стороны главной заинтересованной стороны в получении качественного «продукта» от образовательных учреждений (да простят нас коллеги и студенты) [1].

Действительно, профориентация - это научно обоснованная система социально-экономических, психолого-педагогических, медико-биологических и производственно-технических мер по оказанию обучающейся молодёжи лично-ориентированной консультативно-информационной помощи в выявлении возможностей реализации потенциала личности на рынке труда в соответствии с потребностями последнего. Сегодня главным становится не развитие способностей и склонностей, профессиональных и познавательных интересов в выборе профессии у будущего специалиста, а потребности рынка и заказчиков в условиях многоукладности форм собственности и предпринимательства.

В современных условиях профессиональное самоопределение характеризуется рядом особенностей, в их числе:

- расширение пространства выбора профессионального пути;
- негарантированный характер занятости;
- динамичность и неопределенность структурной занятости;
- социальное неравенство, касающееся шансов различных категорий молодежи в выборе профессии и профессиональном образовании;
- повышение собственной ответственности за принятие

индивидуального решения.

Все острее становится задача подготовки молодежи к социально-экономическому активному отстаиванию себя в жестких условиях конкуренции, развитие стрессоустойчивости в трудовой деятельности в целом, а не только в рамках определенной профессии. Новой задачей профориентации становится содействие формированию жизненных моделей, включающих трудовую деятельность в качестве основного элемента [2].

В этих условиях представляет интерес подготовка специалиста, готового к выполнению новых социальных задач - развитие рыночных производственных отношений.

Профессиональная ориентация становится специализированной социальной практикой, одним из способов регулирования социального поведения людей и средством стабилизации социальной системы. Этот момент делает профессиональную ориентацию зависимой от общественного понимания ее значения в социальных процессах.

Безусловно, профориентационная работа, даже при ее наличии в школе или техникуме, будет востребована не всеми обучающимися, кто-то из них действительно может не нуждаться в ней, кто-то может не знать, не доверять. Поэтому необходимо проводить ряд информационных и рекламных мероприятий, повышающих интерес к ней в среде школьников и студентов, снижающих страх неопределенности и повышающих доверие к услуге. Формой развития внешнего и внутреннего маркетингового пространства стали для нас конкурсы профессионального мастерства разного уровня с участием потенциальных работодателей.

Как показал анализ материалов официальных сайтов некоторых образовательных учреждений СПО и ВУЗов, в планах работы большинства служб содействия занятости студентов и выпускников отсутствует индивидуальный, дифференцированный подход к личности выбирающего профессию.

В отчетах о проведении профориентационных мероприятий отмечается, что используются, в основном, словесные методы, поскольку стажировочные программы и мастер-классы, ориентированные на предоставление возможностей каждому попробовать себя в различных видах деятельности, в том числе и в избираемой, - это еще не обычная практика, а, скорее, «примеры, достойные подражания».

Согласно данным сайтов центров занятости и кадровых агентств, многие муниципальные образования по-прежнему не обеспечены актуальной информацией о потребностях в кадрах на тех или иных предприятиях, особенно в сфере малого бизнеса. И это реальная проблема.

Подчеркнем важность такого шага в работе маркетинговых служб. Первое - необходимость разделения маркетингового пространства на внутреннее и внешнее. Второе - разграничение материальных и социальных объектов маркетинговой деятельности в пространстве, которое объясняется расхождением целей маркетинговой деятельности организации, связанных с решением внутренних и внешних проблем, и, соответственно, способов и методов достижения поставленных целей.

Таким образом напрашивается вывод о том, что использование различных форм в профориентационной работе, а также тесное сотрудничество с частными и государственными партнерами дают возможность каждому абитуриенту и студенту осознанно и ответственно подойти к выбору своего профессионального пути, обеспечивая тем самым постоянное присутствие учреждения профессионального образования в сегменте рынка образовательных услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. Теоретико-методологические основания разработки современных профориентационных программ. Переверзина О.Ю. — 2013 г.
2. Адаптация комплекса маркетинга вуза к структуре и объему потребительского спроса на рынке профессиональных образовательных услуг