*Фесенко А.В., заведующий отделением*

**Взаимодействие с социальными партнерами как эффективное средство трудоустройства выпускников педагогических специальностей**

В настоящее время трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций волнует государственные органы, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации, поскольку этот вопрос напрямую касается социальной политики государства. В этих условиях становится актуальной новая система отношений между профессиональными образовательными учреждениями, работодателями, службами занятости. Качество подготовки молодых специалистов, востребованность выпускников на рынке труда становятся значимыми показателями оценки эффективности деятельности профессиональных образовательных организаций. В этой связи значительно возрастает роль социального партнерства.

Социальное партнерство в образовании понимается как особый тип взаимодействия образовательного учреждений с субъектами и институтами рынка труда, государственными и местными органами власти, общественными организациями, нацеленный на максимальное согласование и учет интересов всех участников этого процесса.

Вольский педагогический колледж придает большое значение взаимодействию с социальными партнерами. Многолетнее, продуктивное сотрудничество колледжа и образовательных организаций, по вопросам профориентации, практической подготовки студентов, организации их исследовательской деятельности, аттестации и трудоустройства, дает возможность решать современные образовательные задачи, в обоюдном видении конечной цели взаимодействия – подготовке конкурентоспособного специалиста.

Учитывая и понимая актуальность проблемы трудоустройства для выпускников, выходящих на рынок труда, колледж и организации-работодатели стремятся реализовать как можно более широкий спектр разнообразных форм взаимодействия.

Рассмотрим наиболее эффективные практики взаимодействия с социальными партнерами, способствующие содействию трудоустройству выпускников.

В колледже создана Служба содействия трудоустройству выпускников, которая оказывает: содействие выпускникам колледжа в эффективном трудоустройстве, в оказании помощи в поиске работы; содействие установлению и развитию партнёрских отношений колледжа с организациями в сфере трудоустройства. Вся работа с организациями, ведется на основании заключенных договоров и соглашений. Так, например, с Центром занятости населения ГКУ СО «ЦЗН г.Вольска» заключено Соглашение о сотрудничестве для решения задач по содействию занятости обучающихся и трудоустройству выпускников.

Решению задач, поставленных перед Центром способствует собственная траектория колледжа по трудоустройству, которая включает несколько важных этапов, начиная от помощи в самоопределении до устройства на работу. Так, с целью более качественного набора первокурсников в колледже успешно разработана и внедрена новая модель профориентационной работы в виде реализации проекта «Педагогический парк», действующего в рамках системы непрерывного образования «школа – колледж», в тесном сотрудничестве с социальными партнерами. В рамках проекта работают три площадки: «Педагогическая школа», «Город профессий», «Педагогическая мастерская», включающие раннюю профориентацию в ДОУ, ресурсную среду как колледжа, так и общеобразовательных учреждений. Результатом данного взаимодействия является рост числа выпускников школ, целенаправленно поступивших для обучения в колледж, следовательно, происходит рост числа студентов мотивированных к профессии.

Важную роль для содействия трудоустройству, и профессиональной адаптации играет наставничество. Особое значение в контексте трудоустройства занимает наставничество, организуемое в рамках формы взаимодействия «работодатель-студент». Молодые педагоги перенимают азы профессионального мастерства у более опытных, старших коллег. Наставничество способствует формированию интереса к азам осваиваемой педагогической профессии, формирует на более глубоком уровне профессиональные компетенции у молодых педагогов и студентов.

Одной из эффективных форм взаимодействия колледжа с образовательными организациями именно по вопросу трудоустройства является мероприятие «Ярмарка выпускников». Ярмарка – инновационная идея колледжа, которая предоставляет уникальную возможность выпускнику продемонстрировать себя перед работодателем, а работодатель может выбрать нужного кандидата. Мероприятие способствует выстраиванию живого диалога между студентами и работодателями, а результатом Ярмарки является трудоустройство студентов.

Сотрудничество колледжа и организаций необходимо обеим сторонам, но, прежде всего, оно является определяющим для студентов, повышая их конкурентоспособность на рынке труда и обеспечивая возможность успешного трудоустройства после окончания обучения. Эффективность социального партнерства Вольского педагогического колледжа с учреждениями района и области в обеспечении высокого качества профессиональной подготовки специалистов неоспорима. Высокая доля выпускников колледжа востребованы на рынке труда, они отличаются профессиональной компетентностью и мобильностью, готовностью к самообразованию и образованию через всю жизнь.

Список используемой литературы:

1. Беликов В.А., Гришин А.В., Махновский С.А. Социальное партнерство в системе начального и среднего профессионального образования. // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2019. –№ 36.–С.114-117.
2. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. — 2017. — №20. — С. 449-452.
3. Проблемы роста качества среднего профессионального образования в условиях модернизации образовательного процесса [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://edu. /tezis/450.

В колледже на постоянной основе проводится анализ современного состояния рынка труда, ведется база данных рабочих мест и организация свободного доступа к ней студентов через сайт, социальные сети, стенды и личное взаимодействие.

Итогом работы в этом направлении является ежегодный неплохой процент трудоустройства выпускников. Отметим, что уже на 4 курсе порядка 35% студентов трудоустраиваются по специальности и переходят на обучение по индивидуальному учебному плану.

Считаем, что сетевое взаимодействие поможет усилить практико-ориентированную подготовку специалистов, которой всегда отличалось среднее профессиональное образование, и это усилит конкурентоспособность выпускников колледжа на рынке труда.

Совершенствование уже существующих направлений деятельности образовательных организаций в сфере содействия трудоустройству выпускников, а также формирование новых механизмов в этом направлении позволит добиться хороших результатов

Сотрудничество с образовательными учреждениями имеет ценность с точки зрения подготовки квалифицированных специалистов, так как будущий педагог или воспитатель погружается в профессиональную среду, постепенно приобретая практико-ориентированные профессиональные знания, и к моменту получения среднего профессионального образования выпускник готов к продуктивной работе. Ему не требуется время на адаптацию к условиям труда, следовательно, период его вхождения в профессию существенно укорачивается. Без помощи социальных партнеров колледжу в подготовке специалистов никак не обойтись, и сотрудничество здесь взаимовыгодно. Устойчивое взаимодействие с социальными партнерами позволяет добиться 100% трудоустройства выпускников.

Социальное партнерство в сфере среднего профессионального образования можно рассматривать с разных позиций: как социальный ресурс колледжа; как способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства; как определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы; и как механизм развития социально-инновационных процессов в самом колледже. В современной ситуации в развитии партнерства остро заинтересованы все стороны процесса.

Попытаемся проанализировать используемые практики взаимодействия педагогического колледжа с социальными партнерами с целью выявления наиболее эффективных по содействию трудоустройству выпускников.

С 2015 года в области действует базовый Центр Содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций созданный на базе Энгельсского механико-технологического техникума, и с ним на протяжении последних лет тесно взаимодействует Центр содействия трудоустройству выпускников ГАПОУ СО «Вольский педагогический колледж им.Ф.И.Панферова».

[**https://stspo.ru/documenti/%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B3%D1%83%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0\_%D0%BC.%D1%8E..pdf**](https://stspo.ru/documenti/%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B3%D1%83%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%BC.%D1%8E..pdf)

[**http://dpk2005.ru/wp-content/uploads/2015/10/1.-%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf**](http://dpk2005.ru/wp-content/uploads/2015/10/1.-%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82-%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf)

Хотелось бы отметить, что Министерством просвещения в рамках проведения мониторинга качества подготовки кадров, проводится анализ трудоустройства выпускников СПО, где достоверность трудоустройства проверяется на основе данных СНИЛС, *(происходит выявление отчислении работодателей за отчетный период).* По данным мониторинга 2019-2020 учебного года трудоустройство выпускников нашего колледжа составило 60%.

**(слайд 9)** А выпускники 2021 года по данным мониторинга колледжа распределились в этом году по следующим 4 каналам занятости, их вы можете увидеть на слайде…

Диаграмма отражает результативность проделанной работы, однако же, имеются и проблемные точки:

Ежегодно колледж получает десятки заявок от работодателей на трудоустройство выпускников и мы, конечно, стараемся их удовлетворить, однако, сталкиваемся со следующими сложностями:

- Это поздняя подача заявок. Рекомендуем подачу заявок до ухода студентов на преддипломную практику в период март-апрель, так как после прохождения преддипломной практики, как правило, многие студенты уже определились с местом работы и найти нужного кандидата на требуемую вакансию становится сложнее.

- Часто в заявках указывают на необходимость учителей предметников, выход в этой ситуации для нас только один, это смотивировать студентов на дальнейшее обучение по необходимому профилю.

- Достаточно большое количество заявок мы получаем из сельских школ. И сталкиваемся с проблемой удаленности места работы от города, в связи с чем наблюдаем низкую мотивацию выпускников на удовлетворение данной заявки. В этой связи хотелось бы отметить, что в октябре 2021 года проходило заседание коллегии министерства образовании Саратовской области на котором рассматривался в том числе вопрос реализации практики целевого обучения педагогов с сопровождением и обязательным трудоустройством. В 2021/2022 уч. году по целевым договорам в Саратовской области обучается 115 студентов. В нашем колледже, к сожалению, отсутствует прием студентов по целевому направлению, выделение целевых мест позволило бы на наш взгляд закрепить выпускников в населенных пунктах, в том числе в отдаленных местах от города.

**(слайд 10)** На наш взгляд, решение вышеперечисленных вопросов будет способствовать повышению профессиональной удовлетворенности молодых педагогов и как следствие работодателей. А эффективное взаимодействие с социальными партнерами на основе объединения усилий, ресурсов, выстраивания новых практик, позволит достичь высоких результатов трудоустройства выпускников.

И сегодняшнее обсуждение

Без помощи социальных партнеров колледжу в подготовке специалистов никак не обойтись, и сотрудничество здесь взаимовыгодно. Устойчивое взаимодействие с социальными партнерами позволяет добиться 100% трудоустройства выпускников.

Сегодняшнее обсуждение даст …..

Круглый стол даст ответы на поставленные вопросы, будем выст

А о проблемных точках взаимодействия по вопросам трудоустройства со стороны работодателей, мы хотели бы узнать именно от них. Слово предоставляется нашему надежному партнеру, заведующей детского сада №2 «Росинка» г.Вольска Сушенковой Инне Анатольевне.

С целью расширения социального и сетевого взаимодействия подписаны соглашения о взаимодействии с 46 организациями Саратовской области. Система работы по трудоустройству выпускников, сложившаяся в Вольском педагогическом колледже им Ф.И. Панферова, включает следующие направления:

* Организация взаимодействия с руководителями управлений образования образовательных и других учреждений районов Саратовской области;
* Проведение совместных мероприятий по трудоустройству выпускников с ГУ «Центр занятости населения г. Вольска и Вольского района», «Молодежь плюс»;
* Информирование выпускников о наличии вакантных мест по специальностям.

Направление студентов на преддипломную практику осуществляется с учетом запросов учреждений, где имеются свободные вакансии. Это дает возможность особо отличившимся студентам после прохождения государственной практики трудоустроиться на свободные места. В колледже имеется и ежемесячно обновляется банк данных по свободным вакансиям в районах области, своевременно выпускаются информационные листы с данной информацией, заведующими отделений проводится мониторинг планируемого трудоустройства выпускников. Реализация данной системы работы позволяет на момент выпуска иметь предварительные данные по трудоустройству выпускников колледжа. Трудоустройство выпускников на протяжении 2-х последних лет составляет 100 %. Так, в 2020 году трудоустройство по специальности составило 59,2 %, продолжили очное обучение в Вузе 12,2 %, призыв в ряды Вооруженных сил составил 18,2 %, отпуск по уходу за ребенком – 10,4 %.

Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым молодые педагоги отказываются от профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности. В связи с повышенной нагрузкой на педагогов, не в полной мере реализуется процесс наставничества над молодыми специалистами на местах трудоустройства.

- низкий уровень или отсутствие «Soft skills» - навыков не связанных напрямую с профессиональной деятельностью (например дисциплинированность, способность самоорганизации, исполнительность, инициативность и других).

- в связи с дефицитом педагогических кадров в образовательных учреждениях, на молодого специалиста зачастую возлагаются педагогическая нагрузка свыше 18 часов в неделю, что отрицательно влияет на адаптационный период молодого педагога. Возникает необходимость обеспечения постепенного увеличения нагрузки.

- дефицит педагогических кадров в сельских школах: удаленность места работы от города (сельские школы). Решение данной проблемы видим в повышении мотивации выпускников, через осведомленность с мерами социальной поддержки работников образовательных организаций, установленных в Саратовской области.

Как мы видим процент трудоустройства наших выпускников достаточно неплохой, в целом ведется комплексная, слаженная работа в данном направлении, в тесном взаимодействие с социальными партнерами, однако же имеются и определенные сложности,

Без помощи социальных партнеров колледжу в подготовке специалистов никак не обойтись, и сотрудничество здесь взаимовыгодно. Устойчивое взаимодействие с социальными партнерами позволяет добиться 100% трудоустройства выпускников.

- Паде­ние престижа педагогической про­фессии. На фоне усиления потребительских ориентаций молодежи, соблазна получения «легких денег», возник прецедент падения престижности работы в образовании и утраты ин­тереса к педагогической профессии, в том числе со стороны моло­дежи, это становится «не модным».  Названный фактор, к сожалению, влияет на мировоззрение молодых специалистов и ведет к на­растающему дефициту педагоги­ческих работников.

На наш взгляд, решение вышеперечисленных вопросов будет способствовать повышению удовлетворенности молодых педагогов и как следствие работодателей.

Считаем, что сетевое взаимодействие поможет усилить практико-ориентированную подготовку специалистов, которой всегда отличалось среднее профессиональное образование, и это усилит конкурентоспособность выпускников колледжа на рынке труда.

Совершенствование уже существующих направлений деятельности образовательных организаций в сфере содействия трудоустройству выпускников, а также формирование новых механизмов в этом направлении позволит добиться хороших результатов

Перечисленные проблемы и возможные пути их решения

Весь этот ряд мер позволит добиться хороших результатов трудоустройства выпускников, поскольку все мы понимаем, что карьера выпускников - это составляющая репутации любой образовательной организации.

Таким образом, изменение формата профориентационной работы, совместные скоординированные действия колледжа и работодателей, разноплановая деятельность по содействию трудоустройству позволяют студентам быть конкурентоспособными и наиболее востребованными специалистами.

- отсутствия мотивации к трудовой деятельности. Необходимо уделить особое внимание моральному и материальному стимулированию молодых педагогов через оказание помощи молодым специалистам, попадающим под действие закона Саратовской области 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», в реализации продекларированных в нем льгот, необходимо осуществлять контроль за установлением стимулирующих выплат молодым учителям, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу в учреждений после завершения в профессиональной образовательной организации в целях доведения их заработной платы до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области.

- Завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве молодых педагогов.

Тем не менее, и выпускники педагогических специальностей, и работодатели, сталкиваются и с определенными трудностями при трудоустройстве.

- Отсутствие педагогов наставников. В связи с повышенной нагрузкой на педагогов, не в полной мере реализуется процесс наставничества над молодыми специалистами на местах трудоустройства. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым молодые педагоги отказываются от профессии. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности.

- Удаленность места работы от города (сельские школы). Решение данной проблемы видим в повышении мотивации выпускников, через осведомленность с мерами социальной поддержки работников образовательных организаций, установленных в Саратовской области.

- Паде­ние престижа педагогической про­фессии. На фоне усиления потребительских ориентаций молодежи, соблазна получения «легких денег», возник прецедент падения престижности работы в образовании и утраты ин­тереса к педагогической профессии, в том числе со стороны моло­дежи, это становится «не модным».  Названный фактор, к сожалению, влияет на мировоззрение молодых специалистов и ведет к на­растающему дефициту педагоги­ческих работников. Необходимо возобновление маркетинговой деятельности с целью повышения значимости профессии учителя.

- Завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве.

Трудности с которыми сталкиваются работодатели, при приеме выпускников на работу:

- Низкий уровень или отсутствие «Soft skills@ - навыков не связанных напрямую с профессиональной деятельностью ( например дисциплинированность, способность самоорганизации, исполнительность, инициативность и других).

- Переезд выпускников в другие, более развитые регионы

- отсутствия мотивации к трудовой деятельности,

Весь этот ряд мер позволит добиться хороших результатов трудоустройства выпускников, поскольку все мы понимаем, что карьера выпускников - это составляющая репутации любой образовательной организации.

Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов

<https://vgapkro.ru/wp-content/uploads/2019/10/Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov-po-rabote-s-molodymi-spetsialistami.pdf>

<https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-i-perspektivy-trudoustroystva-vypusknikov-pedagogicheskih-vuzov/viewer>

<https://studopedia.ru/11_69193_sotsialnoe-partnerstvo-v-professionalnom-obrazovanii.html>

В 2021 64% выпускников 2021 года

Ситуация на рынке труда характеризуется высокими требованиями, которые предъявляет работодатель молодому специалисту. Выдержать высокую конкуренцию, завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве на рынке труда способен только высококвалифицированный работник, знающий своё дело.