

# «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ»

«Рассмотрено»

Советом колледжа

Протокол № 1  
«21» 09 2015 год



«Утверждаю»

Директор РКК

Ижесенбаев К. А.

## ПОЛОЖЕНИЕ О МЕХАНИЗМЕ ОЦЕНКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА КУЛЬТУРЫ

г. Токмок



Механизмы трудоустройства выпускников Республиканского Колледжа Культуры г.Токмок

### **«Современное образование: новые стратегические ориентиры – новые решения»**

Главная цель любой профессиональной образовательной организации - подготовка компетентного, конкурентоспособного специалиста и трудоустройство его по полученной специальности. На этапе выпуска специалистов среднего звена возникает проблема, которую испытывают практически все образовательные организации среднего профессионального образования: существующая на данный момент нормативно-правовая база предусматривает только содействие трудоустройству, но не процедуру реального трудоустройства выпускников системы среднего профессионального образования. Есть выпускники, есть вакансии, но нет юридических механизмов трудоустройства. Решение обозначенной проблемы, на наш взгляд, обеспечивается четким функционированием следующих систем: - системы дуального обучения (элементов дуального обучения); - системы сетевого взаимодействия и всестороннего партнерства; - системы профессионального воспитания, в том числе в рамках работы Центра содействия трудоустройству выпускников и временной занятости обучающихся колледжа. Переориентация на рыночные отношения потребовала серьезных изменений в системе профессионального образования. При приеме на работу руководителя образовательной организации интересует не только формат «знаний» выпускников, но и, в первую очередь, их готовность к осуществлению профессиональной деятельности. Рынок труда требует превалирования практико-ориентированных форм, реализации в обучающем процессе принципов дуальной технологии.

Дуальное обучение является продуктом тесного взаимодействия образовательных организаций и работодателей по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Оно рассматривается как успешно адаптированный к условиям рыночной экономики образовательный феномен. Экономика востребовала новую форму подготовки специалистов на основе социального партнерства предприятий, организаций и профессиональных школ. Динамично развивающийся рынок труда предъявляет новые требования к выпускнику профессиональной образовательной организации: современному образованию необходим специалист высокой квалификации с творческим подходом в профессиональной деятельности. В этих условиях существенно меняются подходы и к конструированию процесса профессионального обучения, и к взаимодействию сторон, и к личности студента в дуальной системе обучения. Эффективность реализации дуальной системы зависит от заинтересованности всех сторон процесса обучения. Дуальное обучение в педагогическом образовании представляет собой сетевую форму, основанную на взаимодействии образовательной организации, работодателей и региональных органов власти. Дуальная система ориентирует на освоение педагогической деятельности в колледже, где имитируются на лабораторных и практических занятиях педагогические задачи и ситуации и непосредственное участие студентов в обучении и воспитании детей в школе, детском саду или центре внешкольной работы, т.е. на практике. Интеграция практики в образовательных организациях с теоретической подготовкой в колледже реализует обучение на основе закона развития мотивации. Для развития внутренних, глубинных основ желания работать с детьми необходимо как можно больше связывать будущего специалиста с реальной практической деятельностью, именно в детском саду и в школе будущий



педагог получает профессиональные компетенции. Наблюдая и осмысливая лучшие образцы педагогического опыта в школах, детских садах, центрах дополнительного образования, студенты и сами участвуют в организации различных мероприятий, в проведении уроков, они учатся общаться с родителями детей и сотрудниками образовательных учреждений. Такая работа непосредственно в образовательных организациях раскрывает перед студентами особенности деятельности педагогов в разных ситуациях, они учатся использованию различных педагогических техник и образовательных технологий с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей. Это формирует у студентов компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности. В процессе работы он по-новому осмысливает будущую специальность и принимает обоснованное решение о правильности выбора профессии.

Подготовить современного педагога в отрыве от реальных условий системы образования невозможно. Поэтому так необходима интеграция с образовательной средой, социально-профессиональное партнерство. Как отмечено в «Методических рекомендациях по организации сетевого взаимодействия общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций Критериями выбора баз практики являются высокий профессиональный уровень специалистов и профильность образовательных организаций. В случае преддипломной практики, немаловажным критерием является возможность трудоустройства в образовательную организацию после окончания колледжа

Основными направлениями взаимодействия колледжа Культуры с деловыми партнерами являются:

- привлечение сотрудников и руководителей образовательных организаций к работе в качестве членов государственных аттестационных комиссий и руководителей практики (организация учебной и производственной практики студентов, участие в разработке программ, ФОСов, в мониторинге сформированности ПК студентов);

- совместная научно- методическая работа;

- развитие непрерывного многоуровневого образования (колледж-вуз);

- согласованное определение потребности регионального рынка труда, успешное трудоустройство выпускников. Потенциальному работодателю партнерство с учебным заведением дает возможность еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы и «присмотреть» для себя выпускника. Образовательные организации, являющиеся базами для проведения практики, преимущественно укомплектованы выпускниками колледжа разных лет. (Работодатель, чтобы не «упустить» понравившегося специалиста, заключает с ним договор о целевой подготовке в колледже на стадии выпускного курса).

Колледж Культуры также заинтересован в деловом партнерстве, так как получает доступ к оперативной информации о текущем состоянии образовательного и воспитательного процесса в детском саду или в школе, а это позволяет внести коррективы в рабочие программы и актуализировать определенные дисциплины.

Есть у колледжа еще одна особая категория социальных партнеров – это наши выпускники, ныне руководители и



сотрудники дошкольных, общеобразовательных организаций руководители творческих коллективов. С ними налажено сотрудничество по всем направлениям сетевого взаимодействия.

В целях содействия трудоустройству выпускников и организации временной занятости студентов в сфере образования в колледже действует центр совета содействия занятости и профессиональной ориентации. В структуре Центра совета действуют информационно-технический, психологический, правовой, социальный блоки, которые организуют и проводят работу по подготовке выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности, по формированию индивидуального плана профессионального развития.

Сотрудниками информационного технического блока создаётся ежегодно база данных выпускников. Данные о наличии вакантных мест в соответствии с реализуемыми колледжем специальностями на региональном рынке труда Центр получает непосредственно от работодателя.

Колледж Культуры имеет официальный сайт. На сайте можно познакомиться: с прогнозом и результатом трудоустройства выпускников колледжа, с планом работы Центра, официальной информацией, в том числе, с отчётом о работе Центра в тексте отчёта заместителя директора по производственной работе. Информационная система с базами данных вакансий и резюме с возможностью поиска по различным критериям не используется из-за технических возможностей сайта колледжа и особенностей его обслуживания.

В системе организована работа психологического и социального блоков Центра по следующим направлениям: психодиагностика, психопрофилактика, психологическое

просвещение, психокоррекция и психологическое консультирование.

Психолого – педагогическим сопровождением охвачено 100% студентов колледжа. Оно включало в себя: тестирование и диагностирование; тренинги по развитию временной перспективы, личностного роста, на формирование толерантных установок, на снятие конфликтных проявлений и умений правильного поведения в конфликтных ситуациях, на развитие коммуникативных навыков и навыков общения; тренинги по формированию имиджа вожака лагеря, тренинги саморегуляции и релаксации. Студентам всех выпускных групп даются рекомендации к написанию резюме и участию в собеседовании при приеме на работу.

Психопрофилактическая работа и психологическое просвещение направлено на профилактику и снятие у студентов состояния напряжения, усталости, страха, агрессивности. Данное направление реализуется в форме тренинговой и индивидуальной работы: тренинг «Саморегуляция организма», направленный на развитие навыков самостоятельной регуляции организма при попадании в сложную, стрессовую ситуацию (собеседование с работодателем, взаимодействие с классом); тренинг «Самопрезентация как важнейшая составляющая личности» (направлен на развитие умений презентовать себя работодателю, умений выделять в себе положительные стороны личности, необходимые в будущей работе, развитие навыков вербального и невербального общения); тренинг «Успех в профессиональной деятельности» (содержит вопросы, связанные с выработкой умений налаживать личные связи, решать проблемы, завоевывать доверие окружающих, знакомит с правовыми нормами общения, с основными приемами самопрезентации, правилами собеседования); лекция-презентация «Собеседование при приеме на работу» (в



лекции рассказывается об этапах собеседования при приеме на работу, о подготовке к нему, разбираются ситуации на собеседовании, студенты пишут индивидуальное резюме, автобиографию). Проводятся индивидуальные консультации, беседы со студентами-выпускниками.

В рамках методической работы проводится комплекс диагностических методик на изучение личностной сферы студентов, профессиональных способностей; обрабатываются и анализируются проведенные тесты и анкеты; готовится наглядный и стимульный материал для них (плакат, картинки, карточки).

Сотрудники социально - правового блока Центра содействия трудоустройству традиционно проводят с выпускниками консультации по правовым вопросам: «Если молод специалист...», «Я имею права на...», «Изучая Закон об образовании в КР». Традиционно проводится встреча студентов выпускных групп с правовым инспектором областной организации Профсоюза работников народного образования и науки. В процессе встречи выпускники получают подробные разъяснения по нормативным документам, определяющих статус и льготы молодого специалиста, знакомятся с изменениями регионального законодательства в части предоставления дополнительных мер социальной поддержки молодых педагогов.

В соответствии с Основным законом КР каждый выпускник системы имеет право на получение высшего профессионального образования. И многие выпускники этим правом пользуются. В течение учебного года в целях формирования индивидуальной профессиональной траектории организуются встречи студентов выпускного курса с представителями высшей школы КГУК имени Бейшеналиева и Национальной Консерватории имени Молдобасанов



Почему Вузам выгодно принимать выпускников Колледжа Культуры ? А потому что это уже готовые специалисты, «заточенные» на профессию, добавьте немножко науки и вы получите «бриллиант в огранке». И на вопрос, для чего нужен колледж, если есть университет? Ответ прост, чтобы в школу пришел специалист, которого не надо учить профессии.

Любая работа оценивается по конечному результату. Результат работы коллектива колледжа, в том числе и сотрудников Центра - это выпускники, их профессиональная подготовка и их востребованность на современном рынке труда.

В целях улучшения ситуации и содействия трудоустройству выпускников учебных заведений среднего профессионального образования предлагаем:

Разрабатывать и претворять в жизнь региональные социальные программы для поддержки молодых специалистов не только в сельской местности, но и в городе и за ее пределами

Активизировать работу потенциальных работодателей. Руководителям образовательных организаций (директорам, заведующим) в срок до первого марта года выпуска проводить анализ кадрового состава и информировать образовательные организации не только высшего, но и среднего профессионального образования о возможных вакансиях на предстоящий учебный год;

Развивать различные формы взаимодействия образовательных организаций среднего профессионального образования по линии социального партнерства с потенциальными работодателями.

В целях обеспечения индивидуального учёта и разработки перспективных планов профессионального развития выпускников предлагаем:

– Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, организовать работу по отслеживанию и размещению в базе данных сети Интернет информации о прибытии к месту работы, о профессиональном росте (аттестация, прохождение курсов повышения квалификации) молодых специалистов в течение пяти лет. Сделать доступ к этой информации открытым для профессиональных образовательных организаций.

Таким образом, в решении обозначенных проблем может помочь четко организованная система взаимодействия всех заинтересованных в инновационном развитии системы образования структур и организаций. Такая система сможет укрепить взаимосвязь образовательных организаций общего и профессионального образования, региональных органов власти; решить задачу подготовки специалистов, полностью готовых к педагогической деятельности, повысить профессиональную мобильность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.