

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО И СРЕДНЕГО ПО

Зенченко Игорь Станиславович

канд. пед. наук

руководитель структурного подразделения

ГБОУ СПО Педагогический колледж №18

г. Москва

ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ СПО НА ПРИМЕРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Аннотация: статья посвящена теме востребованности и конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда. Выявлены субъективные и объективные факторы нетрудоустройства выпускников системы профессионального образования и приведена статистика.

Ключевые слова: конкурентоспособность, трудоустройство, система профессионального образования.

Сегодня, новая система оплаты труда педагогических кадров, в том числе и молодых выпускников, направленная на эффективное использование кадровых ресурсов и установление взаимосвязи размера заработной платы и результатов работы, а также сокращение числа вакансий в школах, обусловленное уменьшением количества учащихся общеобразовательных школ, приводят к повышению конкуренции в сфере образования [1].

В соответствие с возросшими требованиями ФГОС качество и разнообразие образовательных услуг в школах увеличилось, что делает молодых специалистов СПО не конкурентоспособными, следовательно, необходимо, создать организационно–педагогическую модель, обеспечивающую конкурентоспособность выпускника.

В этих условиях для образовательных учреждений среднего профессионального образования (СПО) актуальной становится востребованности и кон-

курентоспособности молодых специалистов, на рынке труда. В большей степени, на сегодняшний день, данная проблема характерна для выпускников педагогических колледжей, так как многие выпускники остаются не трудоустроенными по завершению среднего профессионального образования [2].

На наш взгляд, этому препятствуют ряд проблем: как считают работодатели, современные выпускники отличаются: неадекватностью в восприятии себя и своих возможностей; отсутствием социального опыта работы; завышенными ожиданиями оценки своего вклада; непостоянство и нестабильность в работе. В свою очередь, молодые специалисты к окончанию своего обучения чаще всего дезориентированы к условиям рынка и требованиям работодателей, что мешает им, систематизировать знания, навыки и умения [3].

В ходе проведенного исследования трудоустройства выпускников Российским центром карьеры РФ, были выявлены субъективные и объективные факторы, влияющие на этот процесс, а именно:

К объективным факторам нетрудоустройства относятся:

- отсутствие разработанной системы взаимодействия учебного заведения и работодателя;
- несоответствие программы подготовки специалиста реалиям современного рынка труда;
- профицит рабочих мест по данной специальности (профессии);
- не соответствия профессиональным нормам и требованиям условиям реализации трудовой деятельности;
- низкий уровень заработной платы;
- завышенные требования со стороны специалистов;
- несоответствие компетентности выпускников требованиям работодателей;
- низкий общественный статус некоторых специальностей (профессий).

К субъективным факторам нетрудоустройства относятся:

- нежелание работать по полученной специальности;
- завышенный уровень притязаний;

- низкий уровень активности при трудоустройстве;
- нежелание повышать квалификацию;
- низкий уровень профессиональных знаний и умений;
- низкая мобильность профессиональных кадров, нежелание осуществлять поиск работы вне столичного региона.

В соответствии с Федеральной целевой программой развития образования на 2011–2015 годы показатель трудоустройства выпускников в течение первого года окончания обучения, с учетом выпускников призванных к военной службе РФ, должен составлять не менее 74%. В настоящее время в формах статистической отчетности (как органов государственной статистики, так и образовательных учреждений) имеются показатели распределения выпускников по каналам занятости, но нет показателей, отражающих трудоустройство по полученным специальностям.

В последние два года Президент РФ и Правительство РФ уделяют особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по полученной специальности. В соответствии с поручениями Президента РФ ПР–911 от 8 апреля 2011 годами ПР–1315 от 11 мая 2011 от органов управления образованием требуется введение показателя, характеризующего трудоустройство и работу по специальности выпускников профессиональных образовательных учреждений. В связи с этим возрастает актуальность формирования оперативных, достоверных и полных показателей трудоустройства выпускников, которые бы позволили получать объективные и разносторонние оценки эффективности процесса, в разрезе параметров результативности.

По данным исследования Высшей школы экономики всего 18% выпускников системы СПО (по всем специальностям) работают по специальности через 1–2 года после выпуска. Данные исследования ФГУ ФИРО показывают следующие данные: в среднем 22% выпускников СПО работают по специальности через год после выпуска с учетом армии и поступления в ВУЗЫ [4].

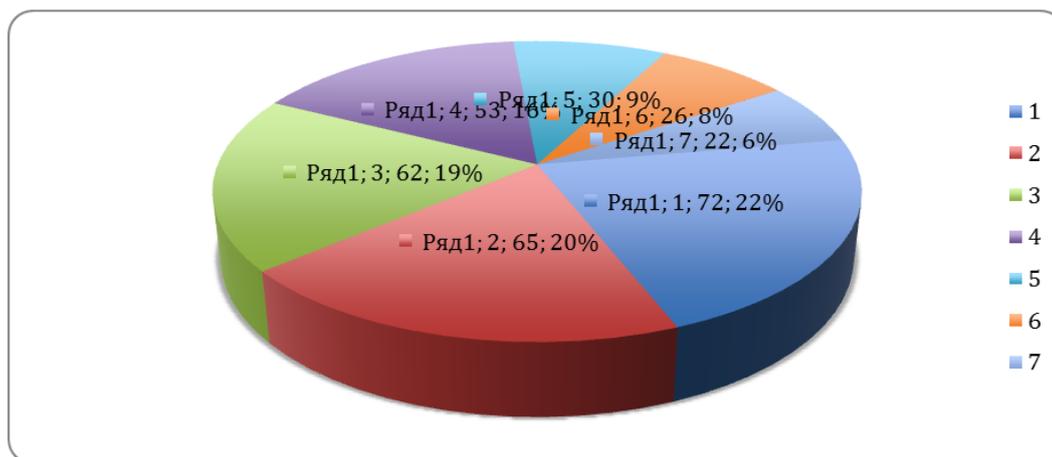


Диаграмма 1 Основные причины ухода из системы образования.

Проведенный опрос выпускников СПО показал, что основными причинами ухода из системы образования являются:

1. Проблемы с администрацией школы (72%).
2. Проблемы с родителями (65%).
3. Проблемы с детьми (62%).
4. Большая ответственность и много работы с документацией (52%).
5. Служба в РА (30%).
6. Декретный отпуск (26%).
7. Учеба в институте (22%).
8. Другое (12%) [5].

При этом прием студентов учреждениями, реализующими программу среднего профессионального образования, по сравнению с 2009/2010 учебным годом к 2013/2014 учебному году увеличился на 22,4 тыс. человек, т.е. на 4,8%.

Выпуск студентов учреждениями, реализующими программу среднего профессионального образования, по сравнению с 2009/2010 учебным годом к 2013/2014 учебному году увеличится на 61,3 тыс. человек, т.е. на 14,4%. Численность студентов учреждений, реализующих программу среднего профессионального образования, по сравнению с 2009/2010 учебным годом к 2013/2014 учебному году увеличится на 227,0 тыс. человек, т.е. на 14,6% [6].

На основании данных центра карьеры РФ, становится ясно, что на сегодняшний день рынок образовательных услуг перенасыщается педагогическими

кадрами в образовательных учреждениях города Москвы и остро стоит вопрос трудоустройства выпускников, что в свою очередь увеличивает конкуренцию при трудоустройстве.

Данные Центра социологических исследований Минобрнауки РФ тоже подтверждают тот факт, что за последние три года численность трудоустроенных выпускников СПО падает. Из этого можно сделать вывод, что трудоустройство выпускников СПО снижается и критической точкой специалисты Центра социологических исследований Минобрнауки РФ считают 2021 год.

Еще одной проблемой для выпускников системы профессионального образования является то, что работодатели отмечают слабую профессиональную подготовку молодых выпускников, которая не соответствует их запросам и современным рыночным условиям.

В связи с этим большое значение необходимо уделить профессиональной подготовке будущих педагогов к предстоящей деятельности.

Проведенное нами пилотное исследование в 2013 году (анкетирование) выпускников, закончивших колледж 3–5 лет назад, в анкетировании приняло участие 40 выпускников по 4 специальностям (Дошкольное образование, Преподавание в начальных классах, Физическая культура, Адаптивная физическая культура):

1. Молодым специалистам, как по их ответам, так и по оценке работодателя не хватает профессионального опыта. Расширение количества часов, а также разнообразие курсов профессиональной практической подготовки будут способствовать результативности выпускника СПО.

2. ФГОС предусматривает формирования необходимых компетентностей: так, например, у выпускников возникают проблемы в работе с методическим обеспечением учебного процесса (работа с учебными журналами, написание рабочих программ, примерных программ, составление тематических планов и др.).

3. Не хватает знаний в области технологий введения ФГОС, что особенно важно в настоящее время, так как школа перешла на новый стандарт, а выпуск-

ники не владеют современными методиками, это показывают данные пилотного исследования.

4. Не хватает знаний в области ИКТ–технологий, есть трудности при заполнении электронных журналов, работы с сайтом школы [7].

Следовательно, возникает проблема, результаты подготовки специалистов (учителей) СПО не соответствуют требованиям рынка труда или имеют низкий показатель, что определяет слабый уровень конкурентоспособности выпускников.

При трудоустройстве в школу нужен грамотный, опытный специалист, с образованием и высшей категорией. На сегодняшний день, по запросам работодателей рекрутингового агентства «Суперджоб» существует ряд востребованных показателей (критериев) при трудоустройстве выпускников на работу, а именно:

- наличие высшего образования (85% из всего числа принятых запросов), со средним специальным (5%);
- опыт работы (78%);
- выполнение разных видов работ (54%);
- владение профильными методиками (78%);
- знание компьютера;
- молодой возраст до 29 лет (55%), эти показатели подтверждают, что выпускники педагогических колледжей не соответствуют этим критериям, потому что они не имеют высшего образования и опыта работы из этого можно сделать вывод, что именно из–за этого возникают проблемы при трудоустройстве на работу у выпускников СПО [8].

После выше перечисленного можно подвести итог того, что выпускники системы СПО не соответствуют запросам работодателей:

1. Действительно результаты подготовки учителей СПО слабо конкурирует с требованиями при трудоустройстве на сегодняшний день. Следовательно, после завершения обучения выпускники СПО остаются не трудоустроенными, так как не соответствуют этим требованиям и уходят в другую сферу.

2. Конкуренция при трудоустройстве на рынке образовательных услуг усилилась, так как работодатели от выпускников ожидают других результатов подготовки.

3. Отсутствие вакантных мест в школе, если места имеются, то выпускник СПО не соответствует портрету учителя из-за отсутствия востребованных показателей.

4. Закрепленность молодых специалистов после года работы в школе падает, по различным причинам, но доминирующей проблемой остается, не соответствие запросам работодателя.

5. Прием абитуриентов в систему СПО после 9 класса увеличился, и общая численность выпускников (учителей) будет расти, что делает рынок образовательных услуг перенасыщенным и более конкурирующим.

Таким образом, можно подвести итог необходимо создать организационно-педагогические условия для повышения конкурентоспособности выпускников СПО при трудоустройстве на работу во время обучения на последнем курсе. Необходимо определить, какие характеристики будут востребованы при приеме на работу, и как выпускники будут соответствовать запросам работодателей при трудоустройстве на работу.

Список литературы

1. Вертиль В.В. Управление развитием конкурентоспособности учреждения среднего профессионального образования: понятийно-терминологический аппарат / В.В. Вертиль // Креативная экономика. – 2010. – № 6. – с. 116–121.

2. Данные из отчета по мониторингу трудоустройства молодых специалистов 2013г.

3. Ширококов С.Н. Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе. URL: <http://integr.narod.ru/konf0012/k502.htm>

4. Кузьминов Я.И., Шувалова О. Р. Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг. Информационный бюллетень. – М.: ГУ–ВШЭ, 2004.

5. Данные из отчета по мониторингу трудоустройства молодых специалистов 2013г.

6. Данные Центра социологических исследований Минобрнауки РФ, 2011г.

7. Пилотное исследование выпускников СПО окончивших колледж 3–5 лет, анкетирование проводилось 2013г.

8. Данные рекрутингового агентства «Суперджоб», 2013г.
<http://www.superjob.ru/>

9. Агранович М.Л. Основные результаты сравнительного анализа востребованности специалистов со средним профессиональным образованием: итоги рейтинга.

10. Вандышев М.Н., Петрова Л.Е. Работодатели: ожидания от выпускников вузов // Качество подготовки специалистов с высшим педагогическим образованием: социологический мониторинг: Коллективная монография. Под ред. Б.М. Игошева, Л.Я. Рубиной и др. Урал.госпедун–т. Екатеринбург, 2006.

11. Вертиль В.В. Управление развитием конкурентоспособности учреждения среднего профессионального образования: понятийно–терминологический аппарат / В.В. Вертиль // Креативная экономика. – 2010. – № 6. – с.116–121.

12. Зуев В.М. Конкурентоспособность образовательных услуг учреждений среднего профессионального образования: монография / В.М. Зуев, В.В. Вертиль, Г.Е. Гермаидзе. – Екатеринбург: УрГЭУ, 2004. – 154с.

13. Исмагилова Ф.С. Управление конкурентоспособностью в инновационной среде /Ф.С. Исмагилова// Среднее профессиональное образование, 2009. №3. С. 19–21.

14. Кузьминов Я. И., Шувалова О. Р. Стратегии учреждений профессионального образования на рынках образовательных услуг. Информационный бюллетень. – М.: ГУ–ВШЭ, 2004.

15. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей / А.А. Малышева, И.В. Невраева // Известия Томского политехнического университета. 2006. Т. 309. № 8. С. 225–229.

16. Масленникова В.Ш., Трегубова Т.М., Сафина З.Н., Токар В.М. Организация социально–педагогической деятельности в среднем профессиональном учебном заведении: Учебное пособие. – Казань: ИСС РАО, 1996.

17. Семушина Л.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях. Издатель: Мастерство. 2001.

18. Шатохин А.Г. Теоретическая модель конкурентоспособности работника /А.Г. Шатохин// Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2000. № 2. С. 26–31.

19. Ширококов С.Н. Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе. URL: <http://integr.narod.ru/konf0012/k502.htm>