

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Киренский профессионально-педагогический колледж»

УТВЕРЖАЮ:

Директор ГБПОУ ИО КПК

Л.М.Россова

Приказ № 156

от «05» мая 2025 г.



ПРОГРАММА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Центра карьеры профессиональной образовательной организации

г. Киренск

Содержание

Введение.....	3
Раздел 1. Особенности организации трудоустройства выпускников колледжа.....	4
Раздел 2. Организационное, методическое и информационное обеспечение трудоустройства выпускников колледжа.....	6
2.1. Основные понятия и методы трудоустройства выпускников колледжа.....	6
2.2. Структура работы центра карьеры профессиональной образовательной организации.....	7
2.3. Структура деятельности членов педагогического коллектива по реализации задач трудоустройства выпускников колледжа.....	10
Раздел 3. Основные принципы активизации и развития трудоустройства выпускников колледжа.....	12
Раздел 4. Определение критериев эффективной работы по трудоустройству выпускников колледжа.....	12
Заключение.....	13

Введение

В период рыночной экономики, развития конкурентных взаимоотношений чрезвычайно актуальным является создание системы трудоустройства выпускников колледжа в образовательном учреждении с учетом направленности профессиональной подготовки, экономических, региональных особенностей, рынка труда.

С целью создания условий для трудоустройства выпускников колледжа для формирования активной, социально-ответственной, всесторонне развитой личности специалиста, востребованного на рынке труда, в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Киренский профессионально-педагогический колледж» (далее ГБПОУ ИО КППК) разработана программа деятельности Центра карьеры профессиональной образовательной организации (далее – ЦК ГБПОУ ИО КППК)

Программа содержит характеристику рынка труда в Киренском районе, системы трудоустройства выпускников колледжа, организационной структуры управления, методы и технологию трудоустройства будущего специалиста, модель специалиста – выпускника ГБПОУ ИО КППК.

Программа представляет стратегию построения условий трудоустройства выпускников колледжа, основные этапы, приоритетные направления и цели и механизмы реализации.

Актуальность создания целостной системы трудоустройства с выпускниками колледжа разных уровней обучения в условиях данного учебного заведения диктуется следующими причинами:

- психолого-педагогической, связанной с возрастающей потребностью молодого поколения в раннем профессиональном самоопределении, в выборе профессии в соответствии с интересами, склонностям личности;
- образовательной, связанной с востребованностью образования, развивающего способности человека, его творческий потенциал;
- региональной, связанной с особенностями рынка труда города и района.

Актуальность проблемы трудоустройства выпускников колледжа проявляется в необходимости преодоления противоречий между следующими позициями:

- объективной потребностью личности в самоопределении, в том числе и профессиональном, и существующей системой образования, недостаточно направленной на выработку у выпускников компетентности в сфере самостоятельного и ответственного управления процессом самоопределения в современных условиях;
- ориентацией образования на всех его ступенях, прежде всего на выполнении «знаниевых» стандартов и программ и возрастающими требованиями к компетентности выпускников в своем социальном и профессиональном самоопределении;

- объективной потребностью личности в выборе профессии в течение жизни и существующей теорией и практикой формирования траектории профессионального самоопределения, реализуемой современными учреждениями образования.

С позиций системного подхода трудоустройство в ГБПОУ ИО КППК развивается как система, имеющая устойчивые связи с внешними (социальными заказчиками, работодателями, партнерами и др.) и внутренними (преподаватели, руководители, сотрудники и студенты) субъектами профессионального самоопределения и профессионального развития выпускников колледжа.

Используя компетентностный подход к организации трудоустройства выпускников в колледже, приоритетным направлением является формирование профессионального самоопределения выпускников, универсальных и профессиональных компетенций, личностных и профессионально важных качеств специалистов в процессе учебной и производственной деятельности.

Реализуемые в колледже трудоустройства выпускников основаны на личностно-ориентированной парадигме, согласно которой выпускник является активным субъектом личностного и профессионального развития.

Для эффективного обеспечения организации трудоустройства выпускников используются материально-технические, нормативно-правовые, организационно-управленческие, кадровые, научно-методические, информационные ресурсы с целью аккумуляции потенциала внешней среды и собственно системы трудоустройства, рассчитанного на непосредственную деятельность и длительную перспективу развития системы трудоустройства в колледже.

Раздел 1. Особенности организации трудоустройства выпускников в колледже

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Киренский профессионально-педагогический колледж» является государственным образовательным учреждением среднего профессионального образования, реализующим программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих, профессионального образования и иные образовательные программы в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

Колледж расположен в городе Киренске, Киренского района Иркутской области по адресу ул. Трудовых резервов, д.8.

Изучение потребностей района определяет необходимость подготовки выпускников для определенных видов деятельности, в соответствии с которыми колледж проводит производственную практику-специализацию для студентов выпускных групп.

Наряду с основной профессией у каждого студента есть возможность получить дополнительную специальность, востребованную на рынке труда.

Проводимый комплекс мероприятий, позволяет, с одной стороны, создать систему информирования студентов, выпускников колледжа о рынке труда, с другой стороны - эффективно способствовать пополнению предприятий Киренского района молодыми специалистами, т.е. обеспечивать взаимосвязь между потребностью в специалистах и рынком образовательных услуг.

С целью адаптации выпускников колледжа на рынке труда администрацией, педагогическим и студенческим коллективами и руководителем ЦК ГБПОУ ИО КППК проводятся следующие мероприятия:

1. Сбор, обобщение, анализ и предоставление студентам и выпускникам информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места.
2. Консультирование по вопросам трудового и налогового законодательства, предоставление выпускникам информации об особенностях ведения предпринимательской деятельности и деятельности в форме самозанятости.
3. Выявление профессиональных предпочтений студентов, оценки готовности к осуществлению профессиональной деятельности по полученной профессии, специальности, к осуществлению предпринимательской деятельности и деятельности в сфере самозанятости.
4. Осуществление системного мониторинга занятости студентов и выпускников.
5. Оказание психологической поддержки, в том числе по преодолению негативного состояния, вызванного трудностями при поиске работы.
6. Обучение навыкам деловой коммуникации, эффективных собеседований с работодателями.
7. Формирование банка данных вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим профессиям и специальностям, предоставление выпускникам информации о вакантных местах работодателей.
8. Организация мероприятий по содействию занятости студентов и выпускников (ярмарок вакансий, дней карьеры, презентаций работодателей, экскурсий на предприятия, тренингов и др.).
9. Содействие построению траектории профессионального развития, обучение навыкам планирования карьеры.
10. Участие совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами профессиональной образовательной организации в организации сотрудничества профессиональной образовательной организации с представителями работодателей, центрами занятости населения, заинтересованными общественными организациями и органами власти по вопросам содействия занятости студентов и выпускников.

11. Участие совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами профессиональной образовательной организации в организации практической подготовки студентов, предусмотренной учебным планом.

Раздел 2. Организационное, методическое и информационное обеспечение трудоустройства выпускников колледжа

Целью системы трудоустройства выпускников ГБПОУ ИО КППК является создание в колледже благоприятных условий для свободного и осознанного выбора обучающимися будущей профессиональной деятельности, личностной траектории образования, направления и профиля профессиональной подготовки, необходимой квалификации в соответствии с личностными интересами, образовательными запросами и потребностями рынка труда.

В соответствии с этим, исходя из понимания современных проблем кадрового рынка, определены следующие задачи трудоустройства:

1. Выявить основные компоненты системы трудоустройства выпускников колледжа, определить их преемственность и взаимосвязь.
2. Обеспечить скоординированность действий колледжа и работодателей по трудоустройству для повышения качества подготовки специалистов.
3. Создать гибкую, вариативную и мобильную систему трудоустройства выпускников колледжа с учетом быстро меняющегося рынка труда.
4. Организовать педагогическое сопровождение личностного и профессионального развития обучающихся на всех этапах уровневой профессиональной подготовки.
5. Активизировать ресурсный потенциал колледжа для обеспечения качества трудоустройства выпускников колледжа.

2.1. Основные понятия и методы трудоустройства выпускников колледжа

Профессиография - предоставление информации о профессиях и входящих в них специальностях, об основных требованиях к специалисту, которые обуславливают успешность или неуспешность, удовлетворенность или неудовлетворенность личности будущей профессиональной деятельностью.

Профессиональная консультация - предоставление информации о соответствии индивидуальных психофизиологических и личностных особенностей школьника специфическим требованиям той или иной профессии.

Трудоустройство - система мероприятий, проводимая государственными органами и общественными организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в

соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. В соответствии с законодательством РФ обязанность обеспечивать трудоустройство граждан возложена на территориальные органы Государственной службы занятости.

В колледже при проведении трудоустройства выпускников рекомендуется использовать следующие группы методов: информационно-справочные, диагностические.

Информационно-справочные, просветительские методы:

- профессиограммы (краткие описания профессий);
- справочная литература;
- информационно-поисковые системы;
- профессиональная реклама и агитация;
- учебные фильмы и видеофильмы;
- использование средств массовой информации;
- конкурсы, выставки, фестивали, ярмарки и другие мероприятия профориентации и трудоустройства направленности.

Методы профессиональной психодиагностики

- беседы-интервью закрытого типа (по строго обозначенным вопросам);
- открытые беседы-интервью;
- опросники профессиональной мотивации;
- опросники профессиональных способностей;
- «личностные» опросники;
- проективные личностные тесты;
- методы наблюдения;
- сбор косвенной информации о студенте, выпускнике и абитуриенте от знакомых, от родителей и товарищей, от педагогов и других специалистов (при условии тактичности и этической корректности);
- исследование и наблюдение непосредственно в трудовой деятельности (учебная или производственная практика).

2.2. Структура работы Центра карьеры профессиональной образовательной организации

Трудоустройство выпускников в ГБПОУ ИО КППК направлена на организацию устойчивых связей между колледжем, организациями, учреждениями и предприятиями города и района, развитие интереса обучающихся к освоению специальностей и профессий, что в дальнейшем должно способствовать формированию профессиональной компетентности выпускников, повышению качества их подготовки.

Задачи деятельности ЦК ГБПОУ ИО КППК:

1) *аналитическое:*

- проведение аналитической работы, направленной на исследование качества занятости выпускников, формирование аналитических

материалов и справок по запросам;

- проведение мониторинга трудоустройства выпускников, выявление студентов, относящихся к группам риска нетрудоустройства, и проработка адресных мер поддержки (совместно с БЦК, РОИВ и др.);
- развитие системы комплексной оценки и консультаций в части предварительного отбора выпускников в интересах кадровых партнеров с целью снижения стоимости привлечения специалистов;
- сбор, обобщение, анализ и предоставление обучающимся и выпускникам профессиональной образовательной организации информации о состоянии и тенденциях рынка труда, о требованиях, предъявляемых к соискателю рабочего места.

2) информационное:

- формирование и развитие информационного поля и коммуникаций, включающих в себя работу с социальными сетями, студенческими сообществами, цифровыми карьерными средами, информационными стендами и медиа-табло на территории образовательной организации;
- информирование молодежи о возможностях Карьерного навигатора «Горизонт» при необходимости;
- консультирование обучающихся и выпускников по вопросам трудового и налогового законодательства, в том числе об особенностях ведения предпринимательской деятельности и деятельности, предусматривающей установление специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (самозанятость), а также по вопросам соблюдения условий договора о целевом обучении;
- предоставление БЦК ПОО субъекта Российской Федерации информации в соответствии со сферой деятельности (ведения).

3) организационное.

- формирование и развитие сообществ выпускников, в том числе в части мер поддержки работающих выпускников, а также коммуникации с успешными выпускниками в рамках профессиональных сообществ. Создание сообществ при центрах карьеры из числа заинтересованных студентов, преподавателей и иных лиц в целях содействия в реализации задач центра карьеры;
- формирование условий для проектной, в том числе стартап, деятельности студентов и выпускников в качестве карьерной самореализации как на базе проектов кадровых партнеров, так и самостоятельных предпринимательских инициатив. Использование возможностей социальной сети «SkillsNet» для формирования условий проектной, в том

числе стартап, деятельности студентов и выпускников, включая информирование студентов и выпускников о возможностях социальной сети «SkillsNet» при необходимости;

- создание условий для формирования у обучающихся и выпускников профессиональной образовательной организации навыков деловой коммуникации, эффективных собеседований с работодателями, навыков и компетенций по профессиональному (личному) самоопределению, оказание помощи в составлении и размещении резюме;
- оказание содействия по планированию обучающимися и выпускниками профессиональной деятельности и профессионального развития, реализация мероприятий по работе с карьерными ожиданиями;
- организация временной занятости и стажировок обучающихся и выпускников. Подбор обучающимся и выпускникам вакансий с учетом профессии, специальности;
- отраслевые специализированные направления проектного формата, направленные на использование наиболее эффективных мер по привлечению, адаптации и развитию молодых специалистов, в том числе командные форматы трудоустройства в сферы сложного кадрового обеспечения (отдаленные территории, отрасли с низким уровнем инвестиций в человеческий капитал и другие);
- обеспечение в установленной сфере деятельности сотрудничества профессиональной образовательной организации с работодателями - предприятиями, организациями (в том числе реального сектора экономики и социальной сферы) и индивидуальными предпринимателями, непосредственно заинтересованными в подготовке и трудоустройстве обучающихся и выпускников по профилю реализуемых профессиональной образовательной организацией образовательных программ;
- организация и проведение совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами профессиональной образовательной организации мероприятий, направленных на маршрутизацию и трудоустройство студентов и выпускников, при участии представителей работодателей (экскурсии на производство, ярмарки вакансий и др.);
- организация различных форматов очных и онлайн-мероприятий, преимущественно точечного немассового характера, с участием представителей работодателей, студенческих лидеров, преподавателей, научных работников, тренеров, других заинтересованных лиц и

организаций;

- реализация совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами профессиональной образовательной организации мер по формированию предпринимательских компетенций;
- участие совместно с иными структурными подразделениями и должностными лицами профессиональной образовательной организации во взаимодействии с БЦК ПОО, органами государственной власти субъекта Российской Федерации и органами местного самоуправления, государственными учреждениями службы занятости, общественными организациями и объединениями, социально ориентированными некоммерческими организациями, объектами инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства по вопросам маршрутизации и трудоустройства обучающихся и выпускников;
- оказание иным структурным подразделениям и должностным лицам профессиональной образовательной организации содействия в реализации ими задач, предусматривающих взаимодействие с работодателями (в организации практической подготовки обучающихся, сборе обратной связи от работодателей по итогам освоения образовательной программы, трудоустройство обучающихся на период прохождения производственной практики и по результатам ее прохождения и др.);
- проведение адресной работы с обучающимися и выпускниками, находящимися под риском нетрудоустройства, в том числе не планирующих работать по полученной профессии, специальности совместно с Центром занятости;
- оказание психологической поддержки, в том числе по преодолению негативного состояния, вызванного трудностями при поиске работы;
- иные задачи, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами субъектов Российской Федерации, а также локальными нормативными актами профессиональной образовательной организации (колледжа).

2.3. Структура деятельности членов педагогического коллектива по реализации задач трудоустройства выпускников колледжа

Руководитель ЦК ГБПОУ ИО КППК, как координатор работы в учреждении реализует следующие направления:

- поддерживает связи учреждения с социальными партнерами;
- осуществляет анализ и коррекцию деятельности педагогического коллектива по данному направлению (консультации преподавателей,

кураторов по организации системы учебно-воспитательной работы, направленной на самоопределение обучающихся: профконсультирование, профдиагностика определения индивидуальной образовательной траектории);

- участвует в работе педагогических советов, производственных совещаний по проблеме трудоустройства выпускников;
- организует встречи с преподавательским коллективом и выпускниками.

Педагог-психолог:

- оказывает психолого-педагогическую поддержку выпускникам колледжа в проектировании и реализации профессионального маршрута;
- ведет психолого-педагогические наблюдения склонностей обучающихся;
- проводит тренинговые занятия по трудоустройству выпускников;
- осуществляет психологические консультации с учётом возрастных особенностей обучающихся;
- способствует формированию у обучающихся адекватной самооценки;
- оказывает помощь кураторам в анализе и оценке интересов и склонностей обучающихся;
- проводит профессиональную психодиагностику заинтересованных лиц по вопросам трудоустройства.

Преподаватели:

- способствуют формированию у студентов адекватной самооценки;
- проводят наблюдения по выявлению склонностей и способностей студентов.

Куратор (классный руководитель, мастер п\о): опираясь на концепцию, образовательную программу и план воспитательной работы:

- помогает выпускнику проектировать индивидуальную образовательную траекторию, моделировать варианты профильного обучения и профессионального становления, осуществлять анализ собственных достижений;
- помогает проводить мониторинг трудоустройства выпускников.

Социальный педагог:

- способствует формированию у студентов группы риска адекватной самооценки;
- оказывает педагогическую поддержку студентам группы риска в процессе их профессионального и жизненного самоопределения;
- осуществляет консультации обучающихся по социальным вопросам;
- оказывает помощь куратору в анализе и оценке социальных факторов, затрудняющих процесс профессиональной самореализации.

Раздел 3. Основные принципы активизации и развития трудоустройства выпускников колледжа

В основу трудоустройства выпускников колледжа положены следующие принципы, которыми будут руководствоваться субъекты трудоустройства, принимающие участие в данной программе:

- принцип осознания в выборе профессии, что выражается в стремлении удовлетворить своим выбором не только личностные потребности в трудовой деятельности, но и принести как можно больше пользы обществу;

- связь профессиональной работы с жизнью, трудом, практикой, предусматривающей оказание помощи человеку в выборе его будущей профессии в единстве с потребностями общества в квалифицированных кадрах;

- принцип взаимосвязи предусматривает тесный контакт по оказанию помощи молодым людям в профессиональном самоопределении и выборе профессии, что предполагает усиление целенаправленности и координации в совместной деятельности;

- важнейшим принципом данной профориентационной программы является принцип индивидуализации, формирующий систему обучения и воспитания, ориентированную на учет задатков и возможностей каждого студента в процессе его воспитания и социализации.

Раздел 4. Определение критериев эффективной работы по трудоустройству выпускников колледжа

К числу наиболее важных методологических вопросов относится вопрос определения критериев эффективности трудоустройства выпускников колледжа. Сейчас эффективность трудоустройства выпускников колледжа нередко определяется по тому, сколько обучающихся выбрали профессии, на которые их ориентировали, и работают по ним. Этот критерий значимый, но недостаточный. Достижение поставленной цели возможно и оправдано только при активной работе с молодежью, при выявлении их реальных интересов и способностей, формировании убежденности в правильном выборе профессии, отвечающего как их личным склонностям, так и потребностям города, района, села, в котором они живут, общества в целом.

С педагогической точки зрения эффективность выбора профессии означает меру соответствия индивидуального выбора профессии рекомендациям педагога-консультанта. При этом предполагается, что педагогические рекомендации основаны на учете как личных, так и общественных потребностей. Соответственно чем больше число учащихся избирают рекомендованные им профессии, тем выше действенность профориентационной работы, организованной учебным заведением.

Известно, что правильный выбор профессии положительно влияет как на производительность, так и на качество труда. Следовательно, достижения выпускников, служат еще одним важным критерием успешности выбора профессии.

В определении эффективности трудоустройства выпускников колледж руководствуется одним из важных психологических критериев оценки успешного выбора профессии и места работы является - степень удовлетворенности человека сделанным выбором. Для оценки уровня удовлетворенности профессией, местом и характером выполняемой работы, зарплатой используются тесты и анкеты.

Заключение

Социально ответственное образовательное учреждение должно формировать образовательные потребности, информировать потенциального потребителя о том, какие профессии будут востребованы через пять-шесть лет на рынке труда с учетом тенденций развития экономики. Помимо этого, колледж должен активно формировать позитивный имидж, опираясь на заслуженное доверие со стороны потребителей. Через знакомство с колледжем возникает интерес к нему, а у многих - желание учиться именно здесь.

Формирование системы трудоустройства выпускников колледжа действительно важно и значимо. Единая система мониторинга образовательных потребностей, формирование механизма управления кадровым потенциалом позволит не только оперативно реагировать на изменения, происходящие на рынке труда, но и прогнозировать ситуацию на нем, и в итоге готовить именно тех специалистов, которые будут востребованы через пять-шесть лет.