

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»

КРАЕВАЯ ИННОВАЦИОННАЯ ПЛОЩАДКА  
«ТЕХНОЛОГИИ ИССЛЕДОВАНИЯ СПРОСА  
НА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»

М. В. Мигачева, М. В. Смагина

**ПРАКТИКА И ОПЫТ  
СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА  
НА РЫНКЕ ТРУДА**

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Ставрополь  
«АГРУС»  
2019

УДК 738.1:371.1.08  
ББК 74.04п  
М57

Печатается по решению редакционно-издательского совета государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт»

### Рецензент

кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой  
дополнительного образования ГБОУ ВО СГПИ *Н. А. Джезутанова*

**Мигачева, Марина Васильевна; Смагина, Мария Викторовна**  
М57 Практика и опыт сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда : учебно-методическое пособие / Под ред. Т. Ф. Масловой / М. В. Мигачева, М. В. Смагина. – Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2019. – 54 с.

ISBN 978-5-9596-1619-9

В пособии содержатся материалы, раскрывающие особенности профессиональной социализации педагогических работников, проблемы подготовки будущих педагогов к выходу на рынок труда. Представлена модель сопровождения выпускников педагогического вуза на образовательном рынке, опыт ее реализации; результаты исследования профессиональных планов, ориентаций на рынке труда выпускников педагогического вуза. Технологии и результаты исследований могут быть использованы в практической деятельности.

Рекомендуется организаторам образования, преподавателям, специалистам по работе со студенческой молодежью, студентам выпускных курсов – будущим педагогам.

УДК 738.1:371.1.08  
ББК 74.04п

ISBN 978-5-9596-1619-9

© Мигачева М. В., Смагина М. В., 2019  
© ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт», 2019  
© Оформление ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, 2019

## ВВЕДЕНИЕ

Интеграция педагога в структуру профессиональной деятельности – продолжительный и сложный процесс, имеющий свое специфическое содержание. Стратегии профессиональной деятельности молодых учителей, определяющие их профессиональную социализацию, рассматриваются как – адаптационная, интеграционная и инновационная. Адаптационная стратегия направлена на приспособление молодых учителей к экономическим, профессиональным и психологическим характеристикам социокультурного пространства через активную деятельность и взаимодействие с субъектами рынка труда и образовательных услуг. Однако проводимые исследования показывают, что наиболее интенсивный отток молодых специалистов из профессиональной сферы наблюдается в первые 5 лет после выхода на трудовой рынок. Это характеризует проблему интеграции молодых педагогов в «профессиональное поле» как актуальную для науки и практики.

Социальный механизм успешной интеграции молодых учителей в профессиональную структуру общества заключается в оптимизации макро-, мезо- и микро факторов среды путем создания нормативно-правовой базы, регулирующей статус молодого учителя; улучшения организационно-структурной основы профессиональной деятельности учителя; совершенствования системы подготовки кадров в регионе; создания и реализации региональной программы по социально-экономической, социально-профессиональной и социально-психологической поддержке молодых специалистов. В данном процессе выделяется период обучения в вузе, когда складывается, закрепляется эффект профориентации; мотивация будущего педагога на занятость в образовательной сфере, готовности к выходу на рынок труда педагогов. Отсюда важную роль в интеграции молодого педагога в профессию выполняет деятельность вуза по сопровождению выпускника на образовательном рынке с учетом особенностей профессиональной социализации, самореализации и личностного роста.

# **1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ И АДАПТАЦИЯ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ: ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ПРАКТИКИ**

В науке имеются разнообразные трактовки профессиональной социализации. Насущность данного процесса отражает его связь с трудовыми действиями, что раскрывается в ходе усвоения субъектом профессиональных знаний, ценностей, норм, профессиональных и социальных навыков, позволяющих выполнять определенные социальные роли и профессиональные функции, преобразовывать и корректировать их в ходе трудовой деятельности. Такой подход позволяет говорить о профессионально-трудовой социализации, в которой выделяют два основных периода:

- профессионально-трудовую социализацию во время образования;
- профессионально-трудовую социализацию во время трудовой деятельности. В совокупности этих периодов происходит непрерывная профессионально-трудовая социализация [3].

В ходе изучения профессиональной социализации и интеграции молодежи в сферу трудовой деятельности введен термин «предваряющая социализация». Это часть процесса социализации, в котором личность совершенствуется и преобразует собственные ценностные ориентации, стремления и личные планы для будущих ролей, к которым готовится в процессе интернализации этих ценностей и которые, возможно, будут достигнуты в ближайшем будущем (Ф. Малер). Качество этого этапа оказывает влияние на характеристики последующих этапов.

Наиболее значимым периодом профессионально-трудовой социализации выступает социализация в трудовой жизни, которая сопровождается доминирующим среди жизненных обстоятельств развитием отношения к профессии и труду:

- у субъекта растет стремление к самосовершенствованию;
- накоплению личного опыта;
- развивается инновационная деятельность, появляется мастерство, новаторство.

Как в любом процессе, в ходе социализации складываются обстоятельства, определяющие его особенности. В период социальных трансформаций, сопровождаемом динамизмом социокультурных условий, наблюдается размывание границ выделенной периодизации про-

цесса профессиональной социализации: «во время получения профессионального образования», «во время трудовой деятельности». Это связано с распространением в обществе форм совмещения индивидами трудовой деятельности с получением образования (вторичная занятость); с сочетанием в ходе трудовой деятельности несколько сфер занятости, их сменой. Это обуславливает непрерывность обновления информации, знания, навыков, повышение мотивации к их развитию; актуализирует включенность в систему профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

И если результат профессиональной социализации, по мнению Э. Ф. Зеера, детерминирован нахождением человеком «своего места в профессиональной стратификации, выработкой профессионального менталитета, формированием ролевого поведения и профессиональной идентификации» [1], то в трансформационные периоды результатом профессионально-трудовой социализации, кроме этого, может быть, как постоянная, так и временная диспозиция в социальной стратификации, профессиональная маргинальность.

В ходе трансформационных изменений в обществе и образовании произошла смена статуса многих школ, осуществлено введение новых учебных планов; стал более свободным выбор школами учебных предметов и объемов их изучения, а также – технологий обучения; введено многоуровневое и дифференцированное обучение и др., осуществляется стандартизация образования. Внедрение ФГОС (поколений, последующих за первым поколением стандарта, приходящегося на 90-е годы), актуализировало направленность на обеспечение полноценного образования и единства образовательного пространства страны; преемственности основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования: повышения объективности оценивания. Введение Профессионального стандарта позволило конкретизировать перечень требований к трудовым действиям, умениям, знаниям, опыту работы педагога, определяющих квалификацию учителя, необходимую для качественного выполнения своих обязанностей. Все это привело к обновлению задач трудовой деятельности современных педагогов как образовательных, так и социально-экономических, и социокультурных [8].

Важным фактором профессионально-трудовой социализации современного педагога выступает также государственная политика развития человеческого капитала. В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (№273-ФЗ от 29.12.2012) подчеркивается на целенность

на «удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации имеющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды» (ст.76. п.1), что, по сути, отражает стратегии профессионально-трудовой социализации.

В русле такой политики осуществляется внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, (Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и задачах развития РФ на период до 2024 года»). Это повышает возможности профессиональной мобильности педагогов, актуализирует проблемы организационной культуры, адаптации и самокоррекции, обуславливает необходимость владения технологиями самопознания и само актуализации [5]. Отсюда, определяются следующие функции профессиональной социализации личности:

- плодотворная профессиональная, инновационная деятельность через обогащение и преобразование профессиональных и общекультурных компетенций, развитие самосознания, социально-профессиональной установки личностного Я в качестве становления своей социально-профессиональной принадлежности;

- адаптация в социокультурной среде образовательного пространства, в коллективе через сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей с требованиями образовательной организации, стратегиями и планами ее развития; ценностно-нормативными стандартами социума;

- профессионального развития и мобильности на рынке труда, в рамках которого формируется спрос на педагогические кадры, удовлетворяющие потребности населения в образовательных услугах;

- расширение и углубление социального партнерства с участниками образовательных отношений.

Учитывая состояние проблем профессионально-трудовой социализации можно предположить тенденцию маргинализации в педагогической среде, то есть постепенную утрату части сообщества связи с профессионально ценностно-нормативным полем; оно может получить побочное значение для педагога в ходе реализации его функций и определении деловых стратегий. По имеющимся заключениям, это может быть связано с неудовлетворённостью выбором профессии, своим занятием, с фактором востребованности обществом определенного типа учителя, с фактором зарплаты, вынуждающих учителя работать более, чем в одном месте, в том числе не по профилю своей специальности и др. [7].

Такой подход позволяет говорить о проблемах профессионально-трудовой социализации, в которой выделяют два основных периода:

- профессионально-трудовая социализация во время образования;
- профессионально-трудовая социализация во время трудовой деятельности.

В совокупности этих периодов происходит непрерывная профессионально-трудовая социализация [3] как процесс управления и самоуправления.

### **Вопросы и задания**

1. Каковы факторы профессионально-трудовой социализации современного педагога? Дайте свой комментарий.

2. Миссия современной школы «как школы для всех» не предусматривает отбора обучающихся. В школе обучаются одаренные и обычные дети, дети с ОВЗ, пережившие тяжелые жизненные ситуации или находящиеся в социально опасном положении. Какие профессиональные свойства необходимы учителю для работы в такой школе?

3. Каковы способы формирования качеств педагога (профессиональных, общекультурных) наиболее эффективны, с вашей точки зрения? \_\_\_\_\_

4. Инновационная стратегия ориентирована на развитие творческого потенциала молодых учителей и характеризуется активным воспроизводством ценностей профессиональной среды. Какие это, по вашему мнению, ценности? Включение учителей в инновационную деятельность требует соответствующих условий. Каких?

### **Групповая работа**

1. Познакомьтесь с тезисом: «Наиболее значимым периодом профессионально-трудовой социализации выступает социализация в трудовой жизни, которая сопровождается доминирующим среди жизненных обстоятельств развитием отношения к профессии и труду: у субъекта растет стремление к самосовершенствованию; накоплению личного опыта; развивается инновационная деятельность, появляется мастерство, новаторство». Назовите условия, которые делают этот процесс эффективным.

2. Пограничность положения педагога в социально-профессиональной группе, обусловленная нарушением (отсутствием) системы связей «личность-профессия» означает маргинальность педагога. Нарушение (разрыв) социокультурных связей означает то, что профессиональное

ценностно-нормативного поле для педагога имеет побочное значение в ходе реализации его функций и определении деловых стратегий; в системе социокультурных свойств личности ценность педагогической профессии занижена. Прокомментируйте данные явления. Приведите примеры.

### Литература

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический Проект, 2003. – 336с.
2. Ивановский Ю.В., Амирова Л.А., Трусов С.В. Профессиональная социализация педагога в системе высшего и дополнительного образования. [Эл.ресурс] <https://cyberleninka.ru/>
3. Красноперова А.Г. Профессионально-трудовая социализация в образовательном процессе //Фундаментальные исследования. [Эл.ресурс] <https://fundamental-research.ru>.
4. Лазарева Л.В. Профессиональная социализация современного педагога как психолого-педагогическая проблема. [Эл.ресурс] <https://sites.google.com>).
5. Малькова Л.А. Передовой педагогический опыт: от выявления до внедрения. [Эл.ресурс] <https://nsportal.ru/npo-spo>
6. Маргинальность в современной России. [Эл.ресурс] <http://knowledge.allbest.ru/>
7. Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном, основном общем, среднем общем образовании). Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н.
8. Самойлова Е.В. Социологический анализ процесса профессиональной социализации будущих учителей. [Эл.ресурс] <https://cyberleninka.ru>

## 2. РЫНОК ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ – ПОЛЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

Одним из важнейших факторов профессионально-трудовой социализации педагога стали *изменения на трудовом рынке и включение педагогических работников систему рыночных отношений*. В современном модернизирующемся обществе главным «товарным продуктом» на образовательном рынке выступают *образовательные услуги*. К ним относится: учебно-педагогическая деятельность, система, знаний, информации, используемых для удовлетворения разнообразных потребностей личности, общества, государства. На этом фоне в ценностно-нормативной системе профессионального сообщества выделяется *активное знание (компетенции) личности, конкурентоспособность* и иные характеристики, влияющие на качество образовательных услуг.

Другим фактором профессионально-трудовой социализации педагога можно рассматривать *изменения во взаимодействии между субъектами образовательного рынка*. Стандартизация образования характеризует введение конвенциональной нормы, основанной на принципе взаимного согласия личности, семьи, общества и государства в формировании и реализации политики в области образования. Это с необходимостью подразумевает принятие взаимных обязательств субъектами образовательных отношений, включая непосредственных производителей образовательных услуг, представляющих профессиональное педагогическое сообщество; организации-производители (организации профессионального педагогического образования); потребителей, то есть – обучающихся и их родителей, организации-потребители (государственные, негосударственные и муниципальные образовательные организации). Отсюда – важный компонент профессиональной социализации педагога представляет *социальное партнерство как профессиональная норма*.

*Существует понятие социального партнерства работника и работодателя. Как вы это понимаете? Кто является основным субъектом рынка труда педагогов?*

Рынок всегда предполагает конкуренцию. Современной характеристикой педагогов, ведущих профессиональную деятельность в условиях постоянных изменений и инноваций, является конкурентоспособность, которая с каждым годом становится предметом целенаправленного изучения. Конкурентоспособность все чаще становится главной стратегической задачей профессионального, личностного развития

педагога. Результативность конкурентной деятельности педагога будет выше, если он осознает собственную готовность к инновациям.

Конкурентоспособность еще один компонент профессиональной социализации педагога.

Конкурентоспособность – это способность быть более востребованным по сравнению с другими объектами сравнения, благодаря своим характеристикам и качествам, быть развитым во многих отраслях и специалистом в своей сфере [7].

*Как, по вашему мнению, какие черты присущи конкурентоспособному педагогу?*

Рынок труда педагогов имеет свои специфические характеристики, обусловленные, в том числе и его размещением в социальном и территориальном пространстве, состоянием связи с рынком услуг.

*Рынок труда и услуг педагогических работников* – специализированный локальный рынок рабочей силы, направленный на производство образовательной услуги в соответствии со спросом. Диспропорции во взаимодействии спроса и предложения охватывают проблемы несбалансированности динамики потребностей в образовательных услугах с возможностями их полноценного удовлетворения за счет кадровых ресурсов.

Связь регионального рынка труда (рынок труда региона) педагогов работников с рынком образовательных услуг характеризует состояние совокупного образовательного рынка, который охватывает территориальное пространство субъектов в структурированной образовательной среде, или *образовательного комплекса региона (ОКР)*.

ОКР– форма организации образовательных систем, которой присущи самоуправление и кооперация, обеспечивающие непрерывный процесс образования и воспитания.

Одним из результатов функционирования ОКР является «создание сферы эффективных образовательных услуг, своевременно удовлетворяющих спрос», на формирование и результаты которого влияют общие и специфические факторы: демографические, экономические, социокультурные, правовые; социально-экономические, организационно-педагогические, психолого-педагогические и другие.

Анализ взаимосвязи регионального рынка труда педагогических работников и образовательных услуг предполагает выявление условий и факторов, которые влияют на поведение субъектов рынка; запросы потребителей образовательных услуг и кадровые возможности их удовлетворения; использование специальных информационных технологий.

Исследование спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников – социально ориентированный аналитический процесс, охватывающий рынки образовательных услуг и труда; реализуется в моделях маркетинга образовательных услуг и мониторинга рынка труда, квалифицируемый как маркетинговый мониторинг.

Исследовательские технологии рынков являются инструментом маркетинговых исследований, которые в управленческой деятельности обеспечивают связь с потребителями, конкурентами, со всеми элементами внешней среды.

Центральное место в устойчивом развитии рынков труда и образовательных услуг занимает регулирование отношений между субъектами данных рынков, отражающих интересы и потребности: *учебных заведений профессионального образования, педагогов и работодателей; образовательных организаций и обучающихся, родителей.*

Систематический сбор и анализ данных (мониторинг), относящихся к характеристикам и поведению производителей и потребителей образовательных услуг, позволят гибко реагировать на изменения, распространение передовых идей образования; развитие образования как отрасли экономики в целом и каждой образовательной организации в отдельности.

Получение, анализ и перераспределение информации между участниками рынков о состоянии этих отношений способствует эффективному управлению данными рынками, определяет взаимовыгодное партнерство.

### **Вопросы на знание и воображение**

1. Какими процессами характеризуется современный рынок труда педагогов?
2. Какие специалисты в сфере образования наиболее востребованы на региональном рынке труда педагогов?
3. В рамках рыночных отношений важнейшей формой организации коллективного и индивидуального труда становится предпринимательская деятельность, применима ли этакая организация в сфере образования?

### **Выполните задания**

1. Подготовьте вопросы для дискуссии на тему «Престиж профессии педагога: пути формирования и повышения в современных условиях».

2. Современной характеристикой педагогов ведущих профессиональную деятельность в условиях постоянных изменений и инноваций, является конкурентоспособность, которая с каждым годом становится предметом целенаправленного изучения. Конкурентоспособность все чаще становится главной стратегической задачей профессионального, личностного развития педагога. Результативность конкурентной деятельности педагога будет выше, если он осознает собственную готовность к инновациям

**Задание.** Подготовьте презентацию образовательного проекта как инновационного продукта с учетом требований: тема «Конкурентоспособный педагог» и обоснование ее актуальности, аппарат исследования, план реализации, критерии и показатели отслеживания результатов, достижения цели инновационного внедрения.

### Литература

1. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2009. № 110. С. 53-59.

2. Байбородова Л.В. Мониторинг качества образовательного процесса в педагогическом вузе / Л.В. Байбородова // Высшая школа на современном этапе: Проблемы преподавания и обучения: материалы региональной научно-методической интернет-конференции (май-июнь 2014 года). – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2014. – С. 10-15.

3. Байденко В.И., Селезнева Н.А., Карачарова Е.Н. Концепция российского мониторинга Болонского процесса. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 70 с.

4. Власова Е.С., Власова А.С., Демцура С.С. Сектор образовательных услуг как основа экономики знания // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Аэтерна, 2016. – С. 67-69.

5. Груздев В.М., Золоторева А.В. Модель формирования образовательного комплекса региона // Ярославский педагогический вестник №5-2015. – С.8-13

6. Захарова И.В. Маркетинг образовательных услуг. Ульяновск: УлГТУ, 2008. 170 с.

7. Резник Д.С., Коновалова Е.С., Соколова А.А. ИНФА-М. – 2013. 288 с.

### **3. МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГА**

Управление профессиональным развитием представляется одной из актуальных задач, решаемых в процессе наращивания человеческого капитала. В этом контексте процесс управления профессиональным развитием педагога характеризуется последовательностью, системностью, структурированностью; выражением субъектности всех его участников, к которым относятся сами педагоги, образовательные организации, органы и организации управления, потребители. Он осуществляется в общей системе управления, что определяет внешние организационные условия, оперативные организационные условия и средовые условия.

В системе управления развитием педагога выделяются два важных этапа: предпрофессиональный (адаптационный) и профессиональный.

На предпрофессиональном (адаптационном) этапе не только формируются связи с профессией, но и осваиваются будущими педагогами условия ее применения на рынке труда через знакомство с особенностями образовательного рынка; оцениваются первые достижения в апробации профессиональных умений и навыков.

На профессиональном этапе организуется работа в соответствии с задачей, поставленной Президентом Российской Федерации, по формированию общенациональной системы профессионального роста учителей, базовыми элементами которой является обновленный профессиональный стандарт, система должностей, система оценки и аттестации, а также информационно-методическое сопровождение указанных мероприятий.

Предпрофессиональный (адаптационный) этап развития педагога представляется является фактором формирования его профессиональной идентификации, конкурентоспособности, предупреждения маргинализации, которая означает пограничность положения педагога в социально-профессиональной группе, обусловленная нарушением (отсутствием) системы связей «личность- профессия».

С учетом этого требует внимания деятельность образовательной организации по решению предпрофессиональной подготовки выпускника.

С нашей точки зрения, заслуживает внимания Модель сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда. Концептуальной основой данной модели выступает сочетание процессов функциониро-

вания организационного, образовательного компонента, отражающее выполнение требований ФГОС к подготовке специалиста, и информационного (маркетингового), – позволяющего определить готовность выпускников к выходу на рынок труда, их планы.

Системообразующим фактором профессионального становления педагога в представленной модели выступает его *развивающее сопровождение*, в котором выделяются подсистемы, которые, на наш взгляд, отражают логическую связь функций модели.

**1. Организационно-методическая подсистема.** Данная подсистема охватывает содержание образовательных программ подготовки будущих педагогов, ориентирующих выпускников на эффективную профессиональную деятельность и развитие. Управленческим звеном этой системы являются также структуры, осуществляющие содействие практики студентов и трудоустройству выпускников.

**2. Подсистема стимулирования.** Данная подсистема отражает активное позиционирование результатов деятельности будущих педагогов в социально-образовательном пространстве. К числу форм, демонстрирующих их деятельность, относится участие в научно-практических конференциях, участие в конкурсах, выставках.

**3. Подсистема информации и маркетинга.** Цель и функции данной подсистемы – получение информации сбалансированности интересов и потребностей выпускников и запросов рынка труда на специалистов в области образования; возможности их трудоустройства.

Таким образом, управление процессом профессионального развития современного педагога представляет собой процесс, включающий систему сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда.

## Вопросы издания

1. Модель сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда охватывает три подсистемы: *организационно-методическая подсистема*; *подсистема стимулирования*; *подсистема информации и маркетинга*. Дайте обоснование такой структуры. Раскройте содержание компонентов. Назовите наиболее приемлемые формы участия будущих педагогов на каждом из этих направлений (реальные и возможные); обоснуйте опыт организации.

2. В современной профессиональной культуре призвание имеет смысл ярко выраженных склонностей и способностей человека к избранной профессии. Призвание является залогом полной самореализации личности. Как вы охарактеризуете понятие «призвание быть учителем». Насколько оно приемлемо для будущих педагогов?

## Литература

1. Захарова И.В. Маркетинг образовательных услуг. Ульяновск: УлГТУ, 2008. 170 с.
2. Салахов А.А. Внутришкольная модель управления профессиональным ростом учителя [Электронный ресурс] <http://refdb.ru/look/2913719-p53.html>
3. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций ГАРАНТ.РУ: <http://www.garant.ru/products/ipo>
4. Заседание Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования <http://www.kremlin.ru>
5. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М: «Омега-Л», 2009. 567с.

## **4. ПРАКТИКА И ОПЫТ СОПРОВОЖДЕНИЯ ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА (на примере ГБОУ ВО СГПИ)**

### **Центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников: функции и направления**

Трудоустройство выпускников является одним из значимых показателей оценки эффективности работы вуза. В государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» работу по адаптации студентов к современному рынку труда осуществляет центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников. Центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников создан в соответствии с приказом ректора № 181-01 от 25 июня 2010 года. Коллектив ЦСТ и ПСВ состоит из представителей отделений головного вуза и филиалов в гг. Буденновске, Ессентуки, Железноводске, отвечающих за работу по содействию в трудоустройстве студентов и выпускников института.

Деятельность центра регламентируется нормативно-правовыми документами Министерства науки и высшего образования РФ, Министерства образования СК, уставом и локальными актами ГБОУ ВО СГПИ.

#### **Направления деятельности центра:**

- информирование студентов выпускных групп о состоянии и тенденциях развития современного рынка труда с целью содействия их трудоустройству;
- организация работы со студентами выпускных групп по вопросам ориентации на современном рынке труда;
- формирование базы данных потенциальных работодателей на основе регулярного сбора информации о вакансиях на региональном рынке труда;
- оказание консультативной помощи в профессиональном самоопределении и профессиональной самореализации, обеспечение взаимодействия выпускников и потенциальных работодателей;
- сотрудничество и установление партнерских отношений с территориальными органами государственной службы занятости для обмена информацией о вакансиях и др.

## **Основные функции центра**

Планирование профессиональной карьеры, вопросы ориентации и адаптации к современному рынку труда, информационная и консультационная помощь студентам и выпускникам института – являются ключевые направлениями деятельности центра. Кроме того, организационно-методическая, разъяснительная и психологическая поддержка оказывается молодым специалистам, испытывающим трудности в начале педагогической деятельности.

## **Партнерство – принцип деятельности центра**

Важнейшим направлением модернизации образования является обеспечение открытости вуза, которое выражается в развитии системы социального партнерства с другими сферами общества: образовательными организациями различного уровня, субъектами рынка труда, органами власти и местного самоуправления, общественными и профессиональными организациями, направленного на взаимовыгодное сотрудничество и совместную деятельность. Взаимодействие с образовательными организациями позволяет студентам пройти практику или стажировку, ввести студента в понимание той профессиональной среды и условий, в которых ему придется работать в будущем. Эти же образовательные организации являются основными местами трудоустройства наших выпускников.

Кроме того, сотрудничество и установление партнерских отношений с потенциальными работодателями (образовательными организациями) способствует эффективной совместной организации и проведению мероприятий, направленных на содействие в трудоустройстве выпускников и их карьеры. Последнее мы понимаем, как постоянный процесс саморазвития, самоактуализации, реализации личностного потенциала, рефлексии. Общество нуждается в специалистах, способных выстраивать успешную карьеру.

В число мероприятий, посвященных данной проблематике входят: например: «Ярмарки вакансий», Дни карьеры, обучающие семинары, мастер-классы, круглые столы, социально-педагогические тренингов, проблемные и организационные беседы, презентации и встречи с работодателями и др. (в приложении 1 «Подготовка выпускников к выходу на рынок труда: мероприятия и рекомендации» представлены некоторые материалы, прошедшие апробацию).

## **Консультативная помощь студентам и выпускникам института по их трудоустройству**

Одно из ключевых направлений деятельности ЦСТ и ПСВ – это оказание консультативной помощи студентам и выпускникам института по вопросам трудоустройства. Основной организационной формой, которая используется во взаимодействии со студентами, является ин-

дивидуальная работа. В центре могут получить консультативную помощь не только студенты, но и выпускники прошлых лет. Количество студентов выпускных курсов, получивших консультации по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии и тенденциях регионального рынка труда за 2018-2019 уч. год составляет более 350 человек. Индивидуальные комплексные консультации направлены на повышение коммуникативной культуры, формирование навыков делового общения с потенциальными работодателями (умение вести телефонный разговор) и способствуют осознанию значимости профессии и т.п.

В институте разработан комплекс мероприятий по вопросам предстоящего трудоустройства, поведения на рынке труда и проблемам профессионального становления студентов выпускных групп.

(примеры разработки и проведения отдельных мероприятий, проведенных в рамках КИП «Технологии исследования спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников» в приложении 1).

### **Направления информационно-аналитической, методической и консультационной работы**

Информационно-аналитическая, методическая и консультационная ведется по следующим направлениям:

- организация мероприятий по вопросам трудоустройства на кураторских часах;
- оформление стенда с размещением рекомендаций по обучению выпускников правилам поиска работы, проведения самопрезентации, составления резюме, а также указаний адресов сайтов, где можно получить эту информацию;
- проведение информационных встреч с потенциальными работодателями;
- анализ результатов анкетирования обучающихся выпускных групп, цель которого выяснить, сколько студентов трудоустроено (по получаемой специальности/направлению), сколько планирует заниматься трудоустройством после получения диплома, какие сложности предвидят выпускники при поиске работы, нуждаются ли в помощи института и какой именно, а также узнать, удовлетворены ли выпускники полученной в вузе теоретической и практической подготовкой;
- ведение методической и информационной работы по вопросам адаптации на рынке труда с привлечением сотрудников отделений, кураторов учебных групп и руководителей практик;
- проведение профориентационного тестирования, дополнительных семинаров и курсов по планированию карьеры, тренингов эффективного поведения на собеседовании, составление резюме;

- психологическая подготовка выпускников (проведение тренингов и мастер-классов по прохождению собеседований);
- индивидуальное консультирование обучающихся, оказание помощи в решении вопросов, касающихся трудоустройства.

В содержание организационно-методической подсистемы сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда входит проведение обучающих семинаров, круглых столов, мастер-классов, социально-педагогических тренингов. Проблемные и организационные беседы направлены на решение вопросов адаптации молодого специалиста к трудовой деятельности, на ознакомление с основными этапами построения профессиональной карьеры и с особенностями нормативно-правового регулирования будущей трудовой деятельности выпускника. Мероприятия ориентированы на поддержание выбора студента будущей профессии, снижение страха неопределенности путем раскрытия особенностей деятельности образовательных организаций. Психологическое консультирование осуществляется с привлечением преподавателей кафедры психологии, также рамках учебных дисциплин «Педагогическое мастерство», «Педагогический имидж», «Основы педагогического мастерства», «Психология личностного роста», «Технология профессионального образования», «Введение в педагогическую профессию», «Психофизиология профессиональной деятельности», «Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности», «Психологическое сопровождение готовности к педагогической деятельности» и др.

При этом мы исходим из признания того, что конкурентоспособность все чаще становится главной стратегической задачей профессионального, личностного развития педагога. Результативность конкурентной деятельности педагога будет выше, если он осознает собственную готовность к инновациям, постоянному расширению и совершенствованию в профессиональном и личностном плане.

Важно выделить особенности (качества), характерные для конкурентоспособности педагога в современном образовательном пространстве, которым уделяется внимание в консультационной работе. В первую группу войдут психологические личностные качества, во вторую профессионально-значимые, в третью социально востребованные качества.

Первая группа характеризуется психологическими особенностями (качествами), которые помогают развить личностную конкурентоспособность педагога: адекватная самооценка и уверенность в себе, эмпатия, целеустремленность, коммуникативность, готовность к профессиональному риску и конкуренции.

Вторая группа представлена профессионально-значимыми особенностями (качествами) личности педагога: профессиональная заинтересованность, адаптированность, способность к творчеству (креативность), направленность, компетентность, гибкость, стрессоустойчивость (уровень самоуправления), способность и готовность к непрерывному общему и профессиональному образованию, саморазвитию.

В третью группу вошли социально-востребованные особенности (качества): эффективный имидж (приятная внешность, умение презентовать себя, харизматичность), образованность, здоровье и работоспособность, стремление к успеху (мотивация достижений), мобильность.

Для организационно-методической помощи студентам на сайте института в разделе ЦСТ и ПСВ размещены практические рекомендации по составлению профессионального резюме и портфолио, поиску работы, по проведению собеседования и самопрезентации, в том числе с использованием ресурсов Интернет.

Подсистема информации и маркетинга сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда наполняется исследовательскими технологиями.

Актуальность исследования стратегий трудоустройства выпускников вузов обусловлена ответственностью образовательных организаций за результаты деятельности, которая закреплена в ряде нормативных актов, в том числе и ежегодном мониторинге показателей деятельности вузов, Федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования. Несмотря на отсутствие законодательно закреплённой обязанности трудоустраивать выпускников, первоочередной задачей современного вуза является обеспечение успешного трудоустройства выпускников, содействие быстрой профессиональной адаптации и включению в трудовую деятельность.

С целью определения наиболее эффективных механизмов содействия выпускникам в успешном трудоустройстве вузу необходимо анализировать как ожидания и предпочтения студентов в сфере трудовой занятости, так и ожидания, и требования работодателей, которые часто не совпадают и противоречат друг другу. Поэтому вуз должен прилагать максимум усилий для того, чтобы переход выпускника из системы образования в систему трудовых отношений прошёл благоприятно.

Для решения такой задачи у вуза должна аккумулироваться информация не только о процессах, происходящих на рынке труда региона, но и стратегии выпускников относительно их трудоустройства.

Ниже приводится опыт разработки и организации исследования по проблемам готовности к выходу выпускников вуза на трудовой рынок.

## **5. ИССЛЕДОВАНИЕ НА ТЕМУ «ЖИЗНЕННЫЕ ПЛАНЫ И ОРИЕНТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ СГПИ»**

### **Программа и результаты социологического исследования**

*Цель:* конкретизировать меры сопровождения профессионального самоопределения выпускников (будущих педагогов) на основе оценки состояния готовности обучающихся к трудовой занятости.

*Задачи:*

Определить устойчивость профессиональной ориентации выпускников

Уточнить готовность включения в систему отношений на рынке педагогического труда

Уточнить жизненные траектории будущих педагогов

Оценить состояние работы по сопровождению подготовки к выходу на профессиональный рынок.

Показатели и индикаторы готовности обучающихся к трудовой занятости:

- связь жизненных планов с профессией, миграционные планы, профессиональная мобильность;
- представления о востребованных качествах специалиста – специальные (профессиональные);
- предпочтения и планы в «профессиональной жизни»;
- состояние сопровождения подготовки к выходу на профессиональный рынок.

*Метод:* групповое анкетирование. Выборка – сплошная: студенты 4-5 курсов.

Опрос проводился в феврале 2019 года, всего в нем приняли участие 551 человек: студенты головного вуза – 161 чел., филиала г. Буденновска – 63 чел.; филиала г. Ессентуки – 230 чел.; филиала г. Железноводска – 97 чел. Доля опрошенных от числа всех выпускников составила 78,2%.

(Данные опроса представлены в приложении 2).

### *Результаты исследования*

#### **Планы профессионального самоопределения выпускников**

*Учебная миграция.* Увеличение числа молодежи, покидающей места своего постоянного проживания для получения высшего образования в центрах макрорегионов – характерная черта современности, что находит отражение в нашем исследовании.

До поступления в институт 81,1% опрошенных студентов проживали в разных территориях. В том числе: в Ставрополе – 10,3%, в городах и селах Ставропольского края – 75,4%; в территориях за пределами края – 14,3%, в том числе – в республиках – Кабардино-Балкария, Калмыкия, Дагестан, Ингушетия, Карачаево-Черкессия, Северная Осетия-Алания, Чечня, Тыва; Краснодарский край; Ростовская, Астраханская области.

После окончания института планируют жить в краевом центре 22,8% участников опроса; вернуться туда, откуда приехали на учебу в вуз (город, село), – 35,3%; поселиться в другом месте в пределах Ставропольского края – планируют 12,6%; в другом месте в пределах России – 17,8%; за границей в ближнем зарубежье – 1,6%; за границей в дальнем зарубежье – 1,6%.

Как видим, по результатам распределения ответов выпускников 2019 г., более трети (35,3%) связывают начало профессиональной карьеры с малой родиной (в 2018 г. только 23,2%). В то же время результаты опроса показали достаточно высокий уровень потенциальной трудовой миграции среди выпускников.

Ради лучшей работы 67,2% респондентов выразили готовность переехать в другой город, регион; в том числе – 42,9% ответили, что «готовы»; 24,3 – «скорее да, чем нет». Утвердительно «Нет» ответили – 8,5%, что в 3 раза ниже от числа участников опроса в 2018 г. (25,6%).

*Профессиональная (потенциальная) миграция и мобильность.* Работать по специальности собирается практически половина студентов выпускных курсов (46,7%), (в филиале г. Ессентуки – 61,0%).

Планируют продолжить учебу после бакалавриата в целом по комплексу 14,1% студентов выпускных курсов, и совмещать учебу с работой по специальности планируют – 26,3% участников опроса. Наиболее часто этот вариант выбирают студенты филиала в г. Буденновске (47,6%) и каждый третий головного вуза (31,1%).

Только 8,6% выпускников в ходе опроса заявили, что у них нет конкретных планов трудоустройства. 7,4% из числа опрошенных выпускников не планируют работать в образовательной сфере.

### **Источники информации при поиске работы**

При поиске работы выпускники планируют обратиться в Центр содействия трудоустройству выпускников в институте (29,0%); использовать связи родителей, ближайших родственников и знакомых (23,3%); искать работу самостоятельно (26,1%); в территориальный центр занятости населения (13,5%). 8,1% выпускников отметили, что не задумывались еще над этим вопросом.

При наличии выбора источника информации около 50,0% студентов назвали Интернет и Центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников СГПИ; 32,4% – личные связи, знакомства и коллеги; 21,6% – родители, родственники и их связи. Предпочтение СМИ (газеты, телевидение, радио и др.) отдают 20,9%, государственным службам занятости и трудоустройства – 24,0%. Дни карьеры, ярмарки вакансий или другие мероприятия полезны 8,3% студентам, затруднились с выбором источника 5,4% от числа участников опроса.

В числе наиболее значимых требований при подборе места работы выпускники назвали возможность карьерного роста (59,8%), трудоустройство по полученному направлению подготовки (53,9%) и перспективы самореализации (50,6%).

*Вторичная занятость будущих педагогов.* 35,9% студентов выпускных курсов из числа опрошенных на период опроса совмещают учебу и работу. Основные причины вторичной занятости – необходимость иметь личный доход (15,9%), а также – желание получить опыт работы (11,6%), желание самореализоваться (5,9%). С получаемой специальностью работа связана почти у четверти трудоустроенных студентов (24,4%), которые работают в образовательных организациях различного уровня.

После окончания учебы на прежнем месте останутся работать 18,9% студентов выпускных курсов; однозначно не останутся – 8,0%; еще не определились – 9,0% из числа участников опроса.

#### **Оценка подготовки выпускников к требованиям рынка труда**

По мнению выпускников, требования, предъявляемые современными работодателями, можно проранжировать следующим образом: хорошие знания в профессиональной области (53,3%), наличие опыта работы (47,9%), работоспособность (44,0%), что образует устойчивую триаду тех качеств, которые будущие выпускники готовы предложить работодателям при трудоустройстве. Этими качествами большая часть опрошенных студентов, по их мнению, обладает.

63,8% участников опроса заявили, что уровень полученных ими во время учебы профессиональных компетенций полностью соответствует требованиям рынка труда и позволят стать конкурентоспособными специалистами. Хотя 19,5% участников опроса считают, что их профессиональные компетенции не вполне соответствуют требованиям рынка труда. О полном несоответствии указали 4,6% респондентов и 12,1% – затруднились дать определенный ответ.

Наибольшее число студентов, обучающихся в филиалах гг. Ессентуки и Железноводска, высоко оценили качество профессиональных компетенций, востребованных рынком труда.

### **Оценка выпускниками сформированности универсальных компетенций, необходимых для трудовой деятельности**

Наиболее успешно, по оценкам респондентов, сформирована и получила в связи с этим 4,4 балла такая компетенция, как аккуратность и исполнительность; пунктуальность и ответственность. По 4,2 балла получили такие компетенции, как умение учиться, развивать личностные и профессиональные качества; умение самостоятельно принимать решения; умение работать в команде.

Немного ниже оценивается сформированность таких компетенций, как умение планировать рабочее время; умение использовать информационные компьютерные технологии; умение организовать себя и других; умение ставить цели и задачи; умение находить творческий подход к делу; коммуникабельность, умение общаться. В среднем по комплексу в оценках студентов они набрали по 4,1-4,0 баллов по пятибалльной шкале.

Сформированы на 3,9-3,8 балла и требуют больше времени уделить в образовательном процессе такие компетенции, как умение выделять основные проблемы в работе; умение планировать свою карьеру; умение работать в условиях напряжения; положительное отношение к изменениям.

Наименьшее количество баллов набрали такие качества, как умение позитивно воспринимать критику; лидерские качества; умение разрабатывать проекты (3,7-3,5 баллов).

### **Представления о своей будущей профессионально-трудовой занятости**

При ответе на вопрос, «В какой организации образовательной сферы вы планируете работать?», 40,9% заявили, что – в общеобразовательных организациях (школы, лицеи, гимназии); 13,4% – в организациях дошкольного образования; 6,6% – в центрах психолого-педагогической коррекции и реабилитации; 5,9% – в организациях высшего образования. 10,8% – затруднились с выбором ответа.

*Приоритеты условий труда.* Большинство опрошенных будет интересоваться уровнем оплаты труда (72,4%), график работы (47,0%), социальный пакет (37,3%), отношения в коллективе (35,7%) и удобное расположение организации (35,7%). Как видим, условие заработной платы в два раза превышает «социальный пакет» и «удобное располо-

жение организации», и в полтора раза – «отношения в коллективе». Эти позиции объясняются стремлением к материальной независимости и социальным отношениям в коллективе, характерны для молодых специалистов.

Опрос студентов выпускных курсов показал, что 49,2% из числа опрошенных планируют получить дополнительное образование или пройти профессиональную переподготовку по профилю образовательной деятельности, 15,9% по профилю, не связанному с образовательной деятельностью, 15,3% не планируют проходить, еще не задумывались над данным вопросом – 19,6%.

### **Оценка выпускниками качества организации практик**

Полностью удовлетворены методическим обеспечением практик в среднем по комплексу 64,7% участников опроса; скорее удовлетворены, чем нет – 22,3%; скорее не удовлетворены – 4,7%; полностью не удовлетворены – 3,1%; затруднились дать определенный ответ – 5,2% участников опроса. В среднем по комплексу студенты выпускных курсов оценили качество организации практик на 4,5 баллов по пятибалльной шкале. Наиболее высоко оценили качество организации практик студенты филиалов в гг. Ессентуки (4,8 баллов) и Железноводска (4,6 баллов).

### **Оценка качества работы Центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников**

Студентам выпускных курсов было предложено оценить по пятибалльной шкале деятельность центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников. По мнению студентов, работа Центра оценивается в 4,5 балла.

42,0% студентов от общего числа опрошенных посещают раздел Центра на официальном сайте института 3-4 раза в год, 30,8% раз в месяц, 12,6% 2-3 раза в месяц. Основной целью посещения раздела Центра выпускники отмечают поиск вакансий (39,6%). Далее по значимости варианты ответа «Использование рекомендаций по поиску работы» – 37,5%, «Получить рекомендации в составлении резюме, портфолио» – 29,7%, и «Узнать информацию о различных мероприятиях» – 27,6%, «Получить полезную информацию для поиска работы» – 25,8%.

Студенты выпускных курсов дали оценку по пятибалльной шкале полезности информации со страницы центра – 4,4 балла. По мнению 55,0% опрошенных студентов, мероприятия, проводимые в институте (ярмарки вакансий, дни карьеры и др.) способствуют будущему трудо-

устройству; «скорее да, чем нет» -ответили 25,6% респондентов; «скорее нет, чем да» – 4,1%; нет – 3,6%; затруднились с ответом – 11,7%.

В качестве обратной связи с институтом 82,2% студентов готовы предоставлять информацию о своем трудоустройстве через электронную почту; 17,8% – через группы в социальных сетях.

### **Оценка привлекательности института и лояльности студентов**

За годы обучения в институте отношение к профессии изменилось к лучшему у 50,1% студентов; ситуация не изменилась для 22,9% из числа участников опроса, 13,7% указали, что отношение к профессии ухудшилось; 13,3% затруднились дать определенный ответ.

Если бы снова пришлось выбирать профессию, то 63,1% из числа опрошенных студентов повторили бы свой выбор, утвердительно ответили «нет» 18,6%, затруднились с ответом 18,3%.

В ходе анкетирования на вопрос о том, готовы ли выпускники посоветовать своим друзьям, знакомым пойти учиться в Ставропольский государственный педагогический институт, 83,6% дали утвердительный ответ, в том числе «да» ответили 61,6%, «скорее да, чем нет» – 22,0%.

### **Выводы по результатам исследования**

1. Опрос студентов выпускных курсов показал, что Ставропольский государственный педагогический институт готовит профессиональные кадры преимущественно для регионального рынка труда. Около 60% (58,1%) студентов имеют вполне определенные планы профессионального самоопределения, которые связаны с трудоустройством, прежде всего, в пределах Ставропольского края. В пределах РФ планируют трудоустроиться 17,8% от числа опрошенных; в пределах ближнего и дальнего зарубежья – 3,2%.

Не сделали определенного выбора в пользу той или иной территории 8,3%. Ради лучших условий работы 67,2% опрошенных готовы переехать в другой город, регион.

2. В качестве источников информации о возможных местах трудоустройства выпускники называют Интернет (48,3%) и Центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников в СГПИ (43,8%), а также связи родителей и ближайших родственников. Каждый четвертый собирается обратиться в Центр содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников СГПИ и такая же доля выпускников собирается искать работу самостоятельно.

3. Более половины из числа опрошенных планирует работать в общеобразовательных организациях и организациях дошкольного образования (40,9% и 13,4%, соответственно). Планы трудовой занятости выпускников включают также центры психолого-педагогической коррекции и реабилитации, частично – организации высшего образования.

4. При выборе работы выпускники отметили наиболее значимые для них требования:

- возможность карьерного роста (59,8%);
- возможность работать по специальности (53,9%);
- перспективы самореализации (50,6%).

С большой долей вероятности это связано с представлениями о жизненном успехе, которые объединяются «с реализацией своих способностей», на что указали 57,3% респондентов; и за счет этого «Иметь все необходимые материальные блага» (53,5%); «Иметь высокое общественное положение, высокий пост» (33,9%).

5. Готовность к условиям современного рынка труда отметили более половины выпускников. Причем при ранжировании качеств, которые важны для работодателя, по мнению выпускников, первые три места занимают:

- хорошие знания в профессиональной области;
- опыт работы;
- работоспособность.

6. Студенты выпускных курсов отмечают достаточно высокий уровень сформированности у них универсальных компетенций, таких как: аккуратность и исполнительность;

- умение учиться;
- развивать личностные и профессиональные качества;
- умение самостоятельно принимать решения; умение работать в команде.

В процессе подготовки выпускников вызывает необходимость также уделить внимание таким компетенциям, как умение позитивно воспринимать критику; лидерские качества; умение разрабатывать проекты.

7. За годы обучения в вузе отношение к будущей профессии у выпускников изменилось в лучшую сторону (50,1%), более половины студентов выпускных курсов (63,1%) в полном объеме повторили бы свой выбор сегодня и готовы посоветовать друзьям и знакомым получить высшее образование в СГПИ (83,6%).

8. Студенты выпускных курсов высоко оценивают качество организации практик (4,5 балла): максимальная оценка – в Железноводском филиале составляет 4,6 балла.

Удовлетворенность методическим обеспечением практики выразили 87,0% опрошенных, в том числе в Железноводском филиале – 80,7%, в Будённовском – 63,5%.

9. Большинство опрошенных выпускников отметили, что проводимые мероприятия (ярмарки вакансий, дни карьеры и др.) способствуют будущему трудоустройству. Основная цель посещения раздела Центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников на сайте института, по мнению выпускников, – это поиск вакансий.

(Результаты опроса в разрезе представленных структур представлены в приложении 2.)

### **Вопросы издания**

1. Опишите представления о своей будущей профессиональной будущей педагогов, основываясь на данных опроса.

2. Основываясь на результатах исследований, выделите ядро ценностей, присущих участникам опроса:

- *личные ценности* как мотивационные характеристики. Ценностное ядро которых составляют ценности (какие?)

- *ценности как способ функционирования в обществе*, ценностное ядро которых охватывает ценности (какие?)

- *ценности функционирования организации* (коллективе) с ценностным ядром, включающим ценности (каких?)

### **Список литературы по теме исследования**

1. Бажуткин Д.Г. Специфика функционирования образовательных услуг в рыночной среде // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2009. № 110. С. 53-59.

2. Байбородова, Л. В. Мониторинг качества образовательного процесса в педагогическом вузе [Текст] / Л. В. Байбородова // Высшая школа на современном этапе: Проблемы преподавания и обучения: материалы региональной научно-методической интернет- конференции (май-июнь 2014 года). – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2014. – С. 10–15.

3. Власова Е.С., Власова А.С., Демцура С.С. Сектор образовательных услуг как основа экономики знания // Прорывные экономические реформы в условиях риска и неопределенности: сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа: Аэтерна, 2016. С. 67–69.

4. Засышкин В.П., Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология учительства// Педагогические технологии №2, 2017 С.55-71
5. Золотарева, С. С. Оценивание профессиональных компетенций в процессе обучения студентов в педагогическом вузе [Текст] / С. С. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. Психолого- педагогические науки: научный журнал. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. – № 3. – С. 116–121.
6. Кони́на О.В. Формирование мобильности российских вузов на рынке дополнительных образовательных услуг: монография. М.: Дашков и Ко, 2012.
7. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. // Программы Правительства Российской Федерации. URL: <http://www.government.ru/media/files/mlorxfXbbCk.pdf> (Дата обращения: 01.05.2017).
8. Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. М., 2003. URL: <http://www.dissercat.com/content/rynok-obrazovatelnykh-uslug#ixzz4fwG0ETqT> (Дата обращения: 01.05.2017).
9. Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2025 г. URL: <http://www.suvagcentr.ru/userfiles/files/links/doktrina.pdf> (Дата обращения:01.05.2017).
10. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика. URL: <http://www.marketing.spb.ru/lib-special/branch/mou/index.htm> (Датаобращения: 01.05.2018).
11. Синявская Е.Д., Синявская И.А. Тенденции изменений Российского рынка труда педагогических работников в условиях реформирования рынка образовательных услуг// Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона № 1, 2015. С. 107-113
12. Федеральный Закон Российской Федерации от 23.07.2013 № 203-ФЗ «Об образовании»
13. Клименко Л.В., Постухова О.Ю., Агрызквa Ю.К. Профессиональная идентичность учителей городских школ Юга России//Социологическая наука и социальная практика. №3 (19), Т.5, 2017 С. 72-88
14. Стратегия развития Системы образования Ставропольского края до 2020 года /Ставрополь: СКИПРО, 2009. с.21.
15. Чуркин К.А., Нуриева Л.М., Киселев С.Г. К вопросу о потребности в педагогических кадрах// Экономика образования № 4, 2014. С. 11-21

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### **Примеры разработки и проведения мероприятий в рамках КИП «Технологии исследования спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда педагогических работников»**

##### **1.1. Вузовское мероприятие «Ярмарка вакансий – 2018»**

22 мая в Ставропольском государственном педагогическом институте прошло традиционное вузовское мероприятие «Ярмарка вакансий – 2018», основная цель которого – информирование студентов выпускных курсов о ситуации на рынке труда на территории Ставропольского края и содействие трудоустройству будущих выпускников института на имеющиеся вакансии по профилям их подготовки.

Организаторами мероприятия выступили сотрудники центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников и сотрудники отделений – педагогического, психологии и дефектологии, искусств и физической культуры. В мероприятии приняли участие представители общеобразовательных, дошкольных и дополнительных образовательных организаций, и учреждений г. Ставрополя, г. Михайловска и Шпаковского района: и более 80 студентов выпускных групп

Некрасова Юлия Сергеевна, старший методист МБУ «Городской информационно-методический центр города Ставрополя» отметила значимость педагогической профессии и востребованность молодых специалистов на региональном рынке труда.

Ведущий инспектор отдела содействия трудоустройству безработных граждан ГКУ ЦЗН города Ставрополя Щегринiec Татьяна Ивановна в своем выступлении обозначила главные направления деятельности центра занятости, рассказала об этапах предоставления гражданам государственных услуг. Кроме того, она проинформировала студентов выпускных курсов о наличии актуальных вакансий в образовательных организациях различного уровня г. Ставрополя.

Выступающие в пленарной части мероприятия затронули актуальные вопросы профессионального становления и самоопределения выпускника педагогического вуза. Заместитель начальника учебно-методического управления канд. пед. наук Морозова Анна Владимировна рассказала о механизмах взаимодействия образовательных организаций с выпускниками СГПИ и отметила необходимость оказания оперативной методической помощи и психологической поддержки

молодым педагогам, а также призвала к сотрудничеству работодателей образовательных организаций.

Кобзарева Инна Ивановна, главный специалист по методической работе (по качеству образования), канд. психол. наук, особое внимание уделила проведению в вузе мероприятий, касающихся оценки уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников СГПИ.

Мигачева Марина Васильевна, руководитель центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников, канд. социол. наук, представила информацию о проводимых сотрудниками центра мероприятиях со студентами, которые направлены на формирование механизмов самостоятельного трудоустройства и необходимых для этого навыков. Далее работа была продолжена в рамках дискуссионных площадок.

Много вопросов студентами было задано о работе школ наставничества для молодых специалистов, перспективах карьерного роста, условиях работы в образовательных организациях, размере заработной платы, стимулирующих выплатах и др. Студенты имели возможность пройти собеседование, оставить на рассмотрение свои резюме и портфолио.

Ярмарка вакансий для студентов – это уникальная возможность найти перспективную и интересную работу по специальности. Наши студенты заинтересованы в профессиональном росте в соответствии с выбранной профессией!

## **1.2. Программа круглого стола «Инновационная деятельность педагога на рынке труда и образовательных услуг» (март, 2019)**

Место проведения – Ставропольский Дворец детского творчества  
Участники: педагоги-новаторы Ставропольского края, представители вузов, студенты выпускных курсов СГПИ.

### *Первая сессия*

Что представляет собой современный рынок труда педагога? Каково место инновационной деятельности? Модератор – Маслова Татьяна Федоровна, д-р. социол. н., профессор СГПИ

Изменения и инновации в системе российского образования как фактор преобразования рынка труда педагогов: региональный аспект. – Страчкова Фаина Николаевна – начальник инновационно-аналитического блока, эксперт инновационных практик в образовании, канд. пед. наук.

Инновации в образовании – необходимость или каприз? – Игропуло Виталий Стилианович – научный руководитель Малой академии наук Ставропольского Дворца детского творчества, канд. физ.-мат. наук.

Исследование рынка труда в системе образовательного комплекса Ставропольского края: направления, результаты. – Михайличенко Николай Анатольевич – доцент СГПИ, канд. эконом. наук.

Роль родительской общественности в формировании и реализации социального заказа на образование. – Волков Александр Александрович – профессор СГПИ, д-р психол. наук.

Социальное партнерство в организации дополнительных образовательных услуг. – Подопригора Екатерина Юрьевна, старший методист учебно-методического центра Ставропольского Дворца детского творчества

### *Вторая сессия*

Что такое образовательная услуга? Инновационная образовательная услуга? Модераторы – Страчкова Фаина Николаевна – канд. пед. наук, начальник инновационно-аналитического блока, эксперт инновационных практик в образовании;

Определение качества предоставляемых образовательных услуг. – Коблева Анжела Лионтьевна – доцент кафедры андрагогики СГПИ, канд. психол. наук.

Внутренняя система оценки качества образования как новый инструмент в управлении гимназией. – Рыженко Татьяна Анатольевна, заместитель директора по информатизации гимназии № 25.

Сетевое взаимодействие: инновационный опыт формирования единого образовательного пространства в условиях реализации ФГОС.- Сивакова Наталья Николаевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе средней общеобразовательной школы №43 им. Героя РФ В.Д. Нужного, канд. биол. наук.

Информационная и медийная грамотность педагога – новые возможности для проектов и исследований школьников. – Гривенная Екатерина Викторовна, заместитель директора по научно-методической работе гимназии №30.

### *Третья сессия*

Какова роль инновационной деятельности в повышении профессиональной компетентности учителя и как следствие его конкурентоспособности на рынке труда? Модератор – Игропуло Виталий Стилианович – канд. физ.-мат. наук, научный руководитель Малой академии наук Ставропольского Дворца детского творчества

Требования к профессионализму современного педагога для обеспечения потребностей рынка труда. – Рукавишникова Елена Евгеньевна, доцент кафедры андрагогики СГПИ, канд. психол. наук.

Условия эффективного труда педагога-новатора, критерии оценки деятельности. – Рябова Галина Ивановна, директор средней общеобразовательной школы №11 г. Невинномысска.

Профессионально-личностное развитие педагогов дополнительного образования в контексте современных требований. – Бойко Юлия Анатольевна, старший методист Учебно-методического центра Ставропольского дворца детского творчества.

### *Подведение итогов*

#### **3.1. Примерная тематика методического мероприятия (конференция, круглый стол, дискуссия и др.) для студентов, изучающих дисциплину «Социология»**

Учитель как субъект /объект отношений в сфере образования  
Социальный профиль учителя в современном обществе (статус и роль)  
Профессионально-педагогическая среда учителя: «плюсы» и «минусы»

«Семья-учитель»: диалоги и/или споры

Органы государственной власти и местного самоуправления как субъект образовательного пространства и их оценка значимости учителя в обществе

Проектно-обучающая деятельность как способ преобразования общества (сообщества)

Организации и организаторы досуга – помощники или противники учителя

Социальное партнерство образовательного сообщества

Национальные, религиозные факторы в образовании и стратегические партнеры в образовательной деятельности

Ресурсы НКО: опыт реализации в образовательной деятельности

#### **3.2. Примерная тематика Круглого стола «Педагог на региональном рынке труда» для студентов, изучающих дисциплину «Экономика»**

1. Образовательная услуга и ее специфика.
2. Образовательный комплекс Ставропольского края и его структура.

3. Условия и факторы формирования рынка труда педагогических работников.
4. Рынок образовательных услуг и его влияние на рынок труда.
5. Региональный рынок труда педагогических работников Ставропольского края и особенности его формирования.
6. Уровень квалификации современного педагога как фактор конкурентоспособности на региональном рынке труда.
7. Молодой педагог на региональном рынке труда и его конкурентоспособность.
8. Проблемы адаптации молодого педагога в коллективе и текучесть кадров в сфере образования.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Данные опроса выпускника педагогического вуза «ЖИЗНЕННЫЕ ПЛАНЫ И ОРИЕНТАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ СГПИ»

#### 1. Где вы собираетесь жить после окончания вуза? (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. В краевом центре	47,0	1,6	12,2	16,3	22,8
2. В городе, селе, откуда я родом	17,7	44,4	49,1	30,6	35,3
3. В другом месте в пределах края	6,7	14,3	13,5	19,4	12,6
4. В другом месте в пределах России	12,8	30,2	15,7	23,5	17,8
5. За границей в ближнем зарубежье	1,8	1,6	0,4	4,1	1,6
6. За границей в дальнем зарубежье	1,2	1,6	1,7	2,0	1,6
7. Не знаю	12,8	6,3	7,4	4,1	8,3

## 2. Что вы собираетесь делать после окончания учебы? (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Собираюсь работать по специальности	36,6	28,6	61,3	39,8	46,7
2. Собираюсь продолжить учебу в магистратуре	18,3	6,3	10,0	22,4	14,1
3. Собираюсь работать и учиться	31,1	47,6	16,1	28,6	26,3
4. Собираюсь служить в армии	1,8	3,2	7,0	3,1	4,3
5. Определенных планов не имею	12,2	14,3	5,7	6,1	8,6

## 3. Где вы проживали до поступления в институт? (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Проживал(а) и проживаю в Ставрополе	13,4	6,3	7,8	13,3	10,3
2. Приехал(а) из другого города Ставропольского края	18,3	14,3	39,1	43,9	31,0
3. Приехал(а) из сельского районного центра Ставропольского края	17,1	17,5	7,0	11,2	11,9
4. Приехал(а) из села Ставропольского края с населением свыше 3 тыс. человек	14,6	22,2	10,4	9,2	12,8
5. Приехал(а) из села Ставропольского края с населением менее 3 тыс. человек	17,7	19,0	16,1	6,1	15,1

**3. Если Вы приехали на учебу из населенного пункта, находящегося за пределами Ставропольского края, напишите – откуда**

Кабардино-Балкарская республика – 20 чел.  
Краснодарский край – 11 чел.  
Республика Дагестан – 10 чел.  
Ростовская область – 8 чел.  
Карачаево-Черкесская республика – 8 чел.  
Республика Северная Осетия-Алания – 8 чел.  
Республика Калмыкия – 3 чел.  
Республика Ингушетия – 2 чел.  
Архангельская область – 1 чел.  
Сахалинская область – 1 чел.  
Тульская область – 1 чел.  
Чеченская республика – 1 чел.  
Республика Тыва – 1 чел.  
Республика Казахстан – 1 чел.  
Саратовская область – 1 чел.  
Астраханская область – 1 чел.  
Ханты-Мансийский АО – 1 чел.

**4. Готовы ли вы переехать в другой город, регион ради лучшей работы? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	36,5	36,5	44,3	57,1	42,9
2. Скорее да, чем нет	24,4	28,6	25,7	18,4	24,3
3. Скорее нет, чем да	19,5	19,0	16,1	11,2	16,6
4. Нет	9,8	6,3	10,0	4,1	8,5
5. Затрудняюсь ответить	9,8	9,5	3,9	8,2	7,7

**5. Как вы думаете, что значит добиться успеха в жизни?** (можно отметить не более 3-х ответов)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Зарабатывать много денег, иметь высокий доход	23,8	41,3	46,1	40,8	38,0
2. Иметь все необходимые материальные блага ( <i>хорошую квартиру, машину и т.п.</i> )	69,5	63,5	40,4	51,0	53,5
3. Иметь высокое общественное положение, высокий пост	30,5	25,4	37,4	36,7	33,9
4. Пользоваться значительным влиянием в обществе	16,5	17,5	20,9	29,6	20,7
5. Реализовать свои способности	71,3	44,4	51,7	55,1	57,3
6. Добиться признания окружающих	19,5	15,9	20,0	27,6	20,7
7. Прославиться, добиться широкой известности	2,4	-	7,4	10,6	5,6
8. Жить без забот, в свое удовольствие	17,1	30,2	17,0	15,3	18,2
9. Затрудняюсь ответить	3,7	4,8	1,7	2,0	2,7

**6. Что из перечисленного для вас наиболее предпочтительнее при выборе работы?** (не более 3-х вариантов ответа) (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Возможность работать по специальности	42,7	47,6	66,1	48,0	53,9
2. Возможность карьерного роста	64,0	63,5	55,7	60,2	59,8

3. Возможность для инициативы, творчества	43,3	25,4	39,1	38,8	38,7
4. Перспективы самореализации	56,7	54,0	47,4	45,9	50,6
5. Общественное признание	16,5	7,9	11,7	28,6	15,7
6. Статус и престиж организации	26,2	25,4	7,0	23,5	17,7

**7. В какой организации образовательной сферы вы планируете работать? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. В организации дошкольного образования	12,2	25,4	14,3	5,1	13,4
2. В общеобразовательной организации	31,1	28,6	50,9	41,8	40,9
3. В учреждении дополнительного образования	7,9	3,2	2,6	3,1	4,3
4. В коррекционном образовательном учреждении	1,8	1,6	6,1	5,1	4,1
5. В центре психолого-педагогической реабилитации и коррекции	1,2	4,8	1,7	5,1	2,5
6. В социальном приюте	1,2	-	1,7	6,1	2,2
7. В учреждении для детей-сирот и оставшихся без попечения родителей	0,6	3,2	0,9	2,0	1,3
8. В организации среднего профессионального образования	3,7	4,8	3,5	4,1	3,8
9. В организации высшего образования	8,5	4,8	3,5	8,2	5,9
10. В сфере частной практики	4,3	3,2	1,3	7,1	3,4
11. Не планирую работать в образовательной сфере	11,0	4,8	5,9	8,2	7,4
12. Затрудняюсь ответить	16,5	15,6	8,3	4,1	10,8

**8. Назовите наиболее значимые для вас условия труда (не более 3-х вариантов ответов) (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Удобное расположение	32,3	22,2	40,9	37,8	35,7
2. Уровень оплаты труда	79,3	79,4	69,1	64,3	72,4
3. Достойный социальный пакет	30,5	33,3	40,0	44,9	37,3
4. Обустройство рабочего места	18,9	22,2	17,4	31,6	20,9
5. График работы	62,2	46,0	34,3	52,0	47,0
6. Отношения в коллективе	42,1	46,0	29,1	33,7	35,7
7. Затрудняюсь ответить	5,5	4,8	1,3	3,7	3,2

**9. К кому в первую очередь вы обратитесь за помощью при поиске работы? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. К родителям, родственникам	12,2	17,5	12,6	22,4	15,4
2. К знакомым, друзьям родителей	6,7	7,9	6,1	14,3	7,9
3. В центр занятости населения в городе, селе	10,4	14,3	15,2	14,3	13,5
4. В центр содействия трудоустройству выпускников в институте	21,9	7,9	47,8	13,3	29,0
5. Ни к кому, работу буду искать самостоятельно	38,4	41,3	13,0	26,5	26,1
6. Не задумывался	10,4	11,1	5,2	9,2	8,1

**10. Как вы считаете, какой источник информации вам будет наиболее полезен при поиске работы? (не более 3-х вариантов ответов) (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Родители, родственники и их связи	24,4	34,9	11,7	31,6	21,6
2. Личные связи, знакомства и коллеги	45,7	34,9	20,0	37,8	32,4
3. СМИ (газеты, телевидение, радио и др.)	19,5	22,2	18,7	27,6	20,9
4. Интернет	58,5	42,9	42,6	48,0	48,3
5. ЦСТиПССВ в СГПИ	39,0	27,0	57,8	29,6	43,8
6. Дни карьеры, ярмарки вакансий или другие мероприятия	9,1	3,2	5,7	16,3	8,3
7. Государственные службы занятости и трудоустройства	33,5	28,6	17,4	20,4	24,0
8. Затрудняюсь ответить	8,9	7,9	3,9	2,0	5,4

**11. Совмещаете ли вы учебу с работой? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	42,1	55,6	31,7	22,4	35,9
2. Нет (переходите к вопросу № 16)	57,9	44,4	68,3	76,5	64,1

**12. Связана ли ваша нынешняя работа с профилем профессиональной подготовки? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	23,8	19,0	22,6	16,3	19,0
2. Нет	11,0	27,1	6,1	4,0	11,5
3. Частично	7,3	9,5	3,0	2,1	5,4

**13. Мешает ли занятость на работе вашей учебе? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	6,1	6,3	2,2	8,2	4,9
2. Нет	18,3	31,8	26,5	18,0	20,1
3. Иногда	17,7	17,5	3,0	6,2	10,9

**14. Укажите основную причину совмещения учебы и работы (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Желание получить опыт работы	12,8	9,5	12,2	10,2	11,6
2. Желание самореализоваться	4,3	4,8	6,1	3,1	5,9
3. Расширить круг своего общения	0,6	1,6	4,0	-	0,9
4. Иметь личный доход	23,2	36,5	9,4	6,0	15,9
5. Понять, какие компетенции наиболее востребованы	1,2	3,2	-	3,1	1,3

**15. как вы предполагаете, останетесь ли вы работать на прежнем месте после окончания учебы? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	16,5	22,2	21,3	11,0	18,9
2. Нет	14,0	17,5	5,2	4,2	8,0
3. Еще не определился	11,6	15,9	5,2	7,2	9,0

**16. Изменилось ли за годы обучения ваше отношение к профессии, которую вы выбрали? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да, в лучшую сторону	35,9	35,0	59,1	61,2	50,1
2. Да, в худшую сторону	23,2	33,3	3,9	9,2	13,7
3. Не изменилось	28,7	12,7	24,4	16,3	22,9
4. Затрудняюсь ответить	12,2	19,0	12,6	13,3	13,3

**17. Как вы думаете, соответствует ли уровень полученных во время учебы профессиональных компетенций требованиям рынка труда? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	47,6	36,5	80,4	72,4	63,8
2. Не совсем	32,9	36,5	8,7	11,2	19,5
3. Нет	6,1	6,3	1,8	5,2	4,6
4. Затрудняюсь ответить	13,4	20,6	9,1	11,2	12,1

**18. Готовы ли вы к условиям современного рынка труда? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	50,0	39,7	81,7	74,5	66,3
2. Не совсем	25,0	44,4	10,0	11,2	18,6
3. Нет	4,9	6,3	4,4	3,1	4,5
4. Затрудняюсь ответить	20,1	9,5	3,9	11,2	10,6

**19. Планируете ли получить дополнительное образование, пройти профессиональную переподготовку в ближайшее время? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да, по профилю образовательной деятельности	39,0	28,6	55,5	68,4	49,2
2. Да, по профилю, не связанному с образовательной деятельностью	24,4	30,2	7,8	11,2	15,9
3. Нет, не планирую	14,0	23,8	14,8	10,2	15,3
4. Не думал об этом	22,6	17,5	22,2	10,2	19,6

**20. Как вы думаете, какие требования предъявляет современный рынок труда к специалистам вашего профиля подготовки?**

Профессиональные компетенции (знания в предметной области, высокий профессионализм) – 169 чел.

Коммуникабельность, коммуникативные способности, общительность – 102 чел.

Ответственность – 52 чел.

Опыт работы, стаж – 59 чел.

Трудолюбие, работоспособность – 46 чел.

Стрессоустойчивость – 31 чел.

Мобильность – 25 чел.

Образованность – 22 чел.  
Наличие диплома о высшем образовании, портфолио – 19 чел.  
ИКТ-компетентность – 18 чел  
Желание получить дополнительную специальность, самообразование – 18 чел.  
Креативность – 16 чел.  
Творческие способности – 12 чел.  
Толерантность, гуманизм, этичность – 11 чел.  
Психологическая готовность, устойчивость – 10 чел.  
Умение работать в команде – 9 чел.  
Желание работать – 9 чел.  
Пунктуальность – 9 чел.  
Организованность – 9 чел.  
Любовь к детям – 9 чел.  
Дисциплинированность – 8 чел.  
Исполнительность – 7 чел.  
Альтруизм – 6 чел.  
Личностный потенциал, ресурс – 5 чел.  
Интеллектуальный потенциал – 5 чел.  
Целеустремлённость – 5 чел.  
Доброжелательность – 4 чел.  
Решительность, настойчивость – 4 чел.  
Инициативность – 4 чел.  
Активность – 4 чел.  
Умение работать с детьми с ОВЗ – 3 чел.  
Доброжелательность, отзывчивость – 3 чел.  
Ораторские способности – 3 чел.  
Педагогическое мастерство – 3 чел.  
Научно-исследовательская деятельность – 2 чел.  
Порядочность, тактичность – 2 чел.  
Грамотность – 2 чел.  
Адаптивность – 2 чел.  
Навыки работы с документацией – 2 чел.  
Эмоциональный потенциал – 2 чел.  
Уравновешенность – 2 чел.  
Умение организовать свое время – 1 чел.  
Умения и знания в подготовке к ГИА – 1 чел.  
Индивидуальность – 1 чел.  
Знание психологии – 1 чел.  
Оптимизм – 1 чел.  
Собранность – 1 чел.  
Надежность – 1 чел.

**21. Оцените по пятибалльной шкале, насколько вы обладаете следующими качествами (где 1 – не обладаете, а 5 – обладаете в максимальном объеме)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Умение выделять основные проблемы в работе	3,9	3,6	4,7	4,5	4,3
2. Умение планировать рабочее время	4,0	3,7	4,7	4,6	4,4
3. Умение использовать информационные компьютерные технологии (ИКТ)	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4
4. Умение учиться, развивать личностные и профессиональные качества	4,2	3,8	4,7	4,7	4,5
5. Умение планировать свою карьеру	3,8	3,7	4,7	4,5	4,3
6. Умение самостоятельно принимать решения	4,2	4,1	4,8	4,7	4,5
7. Умение организовать себя и других	4,1	3,8	4,7	4,6	4,4
8. Умение ставить цели и задачи	4,1	3,7	4,7	4,6	4,4
9. Пунктуальность, ответственность	4,4	4,2	4,7	4,8	4,6
10. Аккуратность, исполнительность	4,4	4,2	4,8	4,7	4,6
11. Умение разрабатывать проекты (образовательные, социальные, инновационные и др.)	3,5	3,1	4,7	4,4	4,1
12. Умение находить творческий подход к делу	4,0	3,7	4,7	4,6	4,4
13. Умение работать в условиях напряжения	3,8	3,3	4,6	4,5	4,2
14. Положительное отношение к изменениям	3,8	3,6	4,6	4,5	4,3

15. Умение позитивно воспринимать критику	3,6	3,4	4,6	4,5	4,2
16. Коммуникабельность, умение общаться	4,1	3,8	4,8	4,7	4,5
17. Умение работать в команде	4,2	4,1	4,8	4,7	4,5
18. Лидерские качества	3,7	3,5	4,7	4,5	4,2

**22. Как вы считаете, какие качества специалиста являются наиболее значимые для работодателя? (не более 3-х вариантов ответа) (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Наличие опыта работы	47,6	49,2	47,0	50,0	47,9
2. Готовность легко переобучаться	29,3	20,6	33,0	24,5	29,0
3. Хорошие знания в профессиональной области	56,7	55,6	50,4	53,1	53,3
4. Хороший личностный потенциал	18,9	15,9	25,2	34,7	24,0
5. Работоспособность	42,7	46,0	45,2	41,8	44,0
6. Умение преподать себя	14,0	19,0	16,5	28,6	18,2
7. Профессиональная компетентность	47,0	42,9	35,2	33,7	39,3
8. Уверенность в себе	16,5	30,2	12,6	14,3	16,0
9. Затрудняюсь ответить	5,5	3,2	0,4	1,0	2,3

**23. Оцените качество организации практик** (1 – «низкое» наименьшая, 5 – «высокое» наибольшая степень, 0 – затрудняюсь ответить)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
	4,2	3,9	4,8	4,6	4,5

**24. Удовлетворены ли вы методическим обеспечением практик?** (методическими пособиями, консультативной помощью руководителя практики и т.п.)? (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	41,5	34,9	84,3	76,5	64,7
2. Скорее да, чем нет	37,8	28,6	14,3	14,3	22,3
3. Скорее нет, чем да	7,9	15,9	0,4	2,0	4,7
4. Нет	3,7	4,8	0,9	3,1	3,1
5. Затрудняюсь ответить	9,1	15,9	-	4,1	5,2

**25. Оцените деятельность центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников по 5-ти балльной шкале** (где 1 балл – низкое качество работы, 5 – баллов высокое качество работы)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
	4,2	3,5	4,8	4,6	4,5

**26. Как часто вы посещаете раздел центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников на официальном сайте института? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Ежедневно	1,2	4,8	9,6	5,1	5,8
2. Раз в неделю	3,0	4,8	14,8	7,1	8,8
3. Раз в месяц	16,5	19,0	47,0	24,5	30,8
4. 2-3 раза в месяц	13,4	6,3	13,5	16,3	12,6
5. 3-4 раза в год	65,9	65,1	15,2	47,0	42,0

**27. С какой целью вы посещаете на сайте института раздел центра содействия трудоустройству и профессионального сопровождения выпускников? (не более 3-х вариантов ответов) (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Для использования рекомендаций по поиску работы	37,2	33,3	41,3	31,6	37,5
2. Получить рекомендации в составлении резюме, портфолио	25,6	25,4	34,3	28,6	29,7
3. Скачать шаблон резюме	12,2	14,3	15,7	24,5	16,0
4. Поиск вакансий	44,5	44,4	34,3	40,8	39,6
5. Найти контакты для индивидуальной консультации	7,3	12,7	22,2	23,5	16,9
6. Узнать информацию о мероприятиях	22,6	33,3	27,0	33,7	27,6
7. Посетить полезные сайты для поиска работы	37,8	30,2	13,9	30,6	25,8

**28. Оцените степень полезности информации с этой страницы для вашего успешного трудоустройства (по 5-ти балльной шкале, где 1 балл – информация не представляет пользы, 5 – баллов информация очень полезна)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
	3,9	3,6	4,8	4,6	4,4

**29. Как вы считаете, способствуют ли будущему трудоустройству ярмарки вакансий, дни карьеры и другие мероприятия, проводимые в институте? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	30,6	31,7	75,2	66,3	55,0
2. Скорее да, чем нет	32,3	31,7	19,6	20,4	25,6
3. Скорее нет, чем да	8,5	9,5	1,3	1,1	4,1
4. Нет	8,5	1,6	1,3	2,0	3,6
5. Затрудняюсь ответить	20,1	25,4	2,6	10,2	11,7

**30. Назовите наиболее удобный для вас канал обратной связи с институтом для информирования о вашей профессиональной карьере в течение 3 лет после выпуска? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Готов предоставлять информацию через электронную почту	77,4	79,4	90,4	72,4	82,2
2. Готов давать информацию о трудоустройстве в ЦСТиПСВ по телефону	22,6	20,6	9,6	27,6	17,8
3. Готов информировать через группы в социальных сетях ВКонтакте, Одноклассники и др.	-	-	-	-	-

**31. Если бы пришлось снова выбирать профессию, повторили бы вы свой выбор? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	43,9	33,3	81,3	74,5	63,1
2. Нет	29,3	42,9	8,3	10,2	18,6
3. Затрудняюсь ответить	26,8	23,8	10,4	15,3	18,3

**32. Посоветуете ли вы кому-либо из друзей, знакомых пойти учиться в Ставропольский государственный педагогический институт? (%)**

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Да	37,1	41,3	81,7	71,4	61,6
2. Скорее да, чем нет	36,6	28,6	11,3	14,3	22,0
3. Скорее нет, чем да	4,9	11,1	1,3	2,0	3,6
4. Нет	10,4	7,9	3,0	4,1	5,8
5. Затрудняюсь ответить	11,0	11,1	2,6	8,2	7,0

**33. Поясните, пожалуйста, Ваш ответ**

Работают высококвалифицированные преподаватели, профессиональный кадровый состав – 179 чел.

В институте дают хорошие знания, высокий уровень образования – 87 чел.

СГПИ – это тот ВУЗ, который реально подготавливает к профессиональной деятельности – 51 чел.

Престижный институт, лучший институт в крае – 27 чел.

Бесплатное обучение, отсутствие коррупции – 17 чел.

Большой перечень программ дополнительного образования – 13 чел.

Хорошая материально-техническая база – 8 чел.

Большое количество дополнительного образования – 8 чел.

Институт отвечает требованиям современного общества – 7 чел.

Быть учителем – это призвание – 6 чел.

Учитель – важнее профессии нет – 5 чел.

Успешный карьерный рост – 5 чел.

Возможность саморазвития – 5 чел.

Не нравится вуз – 5 чел.

Хорошая библиотека – 4 чел.

Уважительное отношение к студентам – 4 чел.

В СГПИ готовят высококвалифицированных специалистов – 4 чел.

Недостаточно педагогических кадров – 3 чел.

Удобное расположение вуза – 3 чел.

Профессия педагога востребована на рынке труда – 3 чел.

Недостаточная информатизация образовательного процесса в связи с низкой оснащенностью компьютеров – 3 чел.

На рынке труда дают приоритет выпускникам СГПИ – 2 чел.

Не компетентные педагоги – 2 чел.

Нет, т.к. данная профессия является одной из самых низкооплачиваемых – 1 чел.

Нет, т.к. большая ответственность – 1 чел.

В первую очередь потому, что это позволит открыть возможности по-новому посмотреть на мир и на самих людей – 1 чел.

### 34. Ваш пол (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Мужской	7,3	3,2	20,0	6,1	11,9
2. Женский	92,7	96,8	80,0	92,9	88,1

### 53. Семейное положение (%)

	Ставрополь	Буденновск	Ессентуки	Железноводск	По комплексу
1. Не замужем / холост	79,9	60,3	73,5	76,5	74,4
2. Замужем / женат	20,1	39,7	26,5	23,5	25,6

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	3
1. Профессиональная социализация и адаптация современного педагога в образовательной сфере: проблемы науки и практики.....	4
2. Рынок труда педагогических работников – поле деятельности будущих педагогов.....	9
3. Модель сопровождения выпускников педагогического вуза на рынке труда в системе управления профессиональным развитием педагога.....	13
4. Практика и опыт сопровождения выпускников педагогического вуза на региональном рынке труда (на примере ГБОУ во СГПИ).....	16
5. Исследование на тему «Жизненные планы и ориентации на рынке труда выпускников СГПИ».....	24
Приложения.....	30

*Учебное издание*

Мигачева Марина Васильевна,  
Смагина Мария Викторовна

**ПРАКТИКА И ОПЫТ СОПРОВОЖДЕНИЯ  
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА  
НА РЫНКЕ ТРУДА**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

*Публикуется в авторской редакции*

Подписано в печать 13.12.2019.  
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Гарнитура «Times New Roman».  
Усл. печ. л. 3,08. Тираж 50 экз. Заказ № 169.

Отпечатано в типографии «Идея+»