

## **Министерство образования Кировской области**

### **Кировское областное государственное профессиональное образовательное автономное учреждение «Кировский технологический колледж пищевой промышленности»**

#### **Региональная инновационная площадка**

#### **Технология формирования мотивации к трудоустройству у обучающихся СПО (на примере специальностей УГСН**

#### **19.00.00. Промышленная экология и биотехнологии).**

**Актуальность.** Задача повышения мотивации к трудоустройству обучающихся в настоящее время является одной из важнейших в деятельности среднего профессионального образования. Ежегодно для образовательных организаций утверждаются контрольные цифры приема на бюджетные места по согласованию с работодателями в соответствии с потребностью в рабочих кадрах на предприятиях региона. Однако по завершении обучения далеко не все выпускники выбирают будущее место своей работы по направлению получаемой ими профессии или специальности. Следовательно, работодатель не получает специалиста, на которого рассчитывал.

Проблема несоответствия между предложением профессионального образования и спросом рынка труда – и как следствие дефицит рабочих кадров и специалистов среднего звена, высокая конкуренция за кадровый потенциал и человеческие ресурсы, — неоднократно поднималась профессиональным сообществом на уровне региона и отражена в Стратегии социально-экономического развития Кировской области на период до 2035 года в разделе «Социально-демографический и трудовой потенциал Кировской области».

Для решения данной проблемы необходимо создать условия для формирования дополнительной мотивации обучающихся, чтобы они не только выбирали определенные профессии/специальности, но и были заинтересованы в трудоустройстве на профильные предприятия.

**Технология** формирования мотивации обучающихся СПО к трудоустройству понимается нами как совокупность четко поставленной цели, сформулированных результатов, методов и средств сбора и обработки информации, приемов эффективного воздействия на обучающихся и систем контроля.

**Цель:** создать условия для формирования и повышения мотивации обучающихся СПО к трудоустройству (на примере специальностей УГСН 19.00.00. Промышленная экология и биотехнологии).

**Задачи:**

- 1) способствовать осознанию обучающимися собственных профессиональных и личностных качеств, необходимых для дальнейшего трудоустройства;
- 2) усилить внутреннюю учебно-познавательную мотивацию;
- 3) способствовать осознанию обучающимися социальной значимости, «престижности» выбранной специальности;
- 4) помочь выстроить индивидуальную траекторию развития обучающегося в профессиональной сфере в соответствии со способностями и наклонностями обучающегося;
- 5) способствовать более тесному взаимодействию обучающегося и работодателя;
- 6) повысить качество профориентационной работы и работы приемной кампании по комплектованию групп обучающихся, максимально заинтересованных в получении специальности;
- 7) способствовать личностному развитию обучающихся в профессиональной сфере по окончании учебного заведения: поиск работы, адаптация на рабочем месте, дальнейшее обучение в вузе и т.п.

**Методологическая база:**

**1. Проблемный** (проблемно-ориентированный, задачный) подход – проведение диагностики выяснения мотивов выбора специальности абитуриентами, учебной мотивации студентов, мотивации к трудоустройству, по результатам- определение конкретных проблем, решение которых поможет достичь цели.

**2. Кластерный подход** заключается в том, что решение выявленных проблем носит системный характер взаимодействия с обучающимися на всех этапах: профориентация – обучение - постдипломное сопровождение.

Совмещение двух подходов дает возможность выстроить Технологию более точно и обоснованно, использовать тот или иной метод решения основной проблемы, а также упрощает проверку эффективности работы по данной Технологии.

**Анализ результатов анкетирования обучающихся о мотивах поступления, обучения и перспективах трудоустройства по выбранной специальности показал, что не все наши выпускники планируют трудоустроиться по специальности:**

- планируют продолжить очное обучение в ВУЗах -21%
- планируют оформить ИП или зарегистрироваться самозанятым (по профилю получаемой специальности) -4%

-планируют трудоустроиться на предприятие, в котором проходят (проходили) производственную практику -23%

-планируют трудоустроиться на другое предприятие по специальности обучения -16%

-прохождение службы в армии-4%

-планируют устроиться не по специальности обучения -30%

Полученные результаты проведенной диагностики свидетельствуют о необходимости проведения дополнительной мотивации обучающихся, чтобы они не только выбирали определенные специальности, но и были заинтересованы в трудоустройстве на профильные предприятия. В рамках образовательной организации это возможно благодаря правильному выбору методов решения технологии обучения.

**Методы решения проблем подбирались с учетом формирования внутренней и внешней положительной мотивации, так как они отмечены обучающимися как наиболее эффективные.**

**Табл. 1. Методы решения выявленных проблем**

Проблема	Метод решения проблемы
<b>Обучающиеся</b>	
Выбор специальности по совету родителей	Профориентационная работа с родителями, создание буклетов по профессиям /специальностям
Выбор специальности по принципу «больше никуда не взяли»	Увеличение количества целевых договоров, повышение учебной мотивации
«Сложно дается теория по специальности»	1.Участие специалистов предприятий в реализации образовательных программ в качестве преподавателей (по совмещению) дисциплин и профессиональных модулей на базе колледжа или на предприятиях в учебных лабораториях/мастерских. 2.Проектная, исследовательская деятельность: обсуждение лучших проектов с работодателями с целью получения обратной связи от специалиста о возможности внедрения в производство результатов исследования/проекта, обоснования достоинств и недостатков исследования/проекта, обозначения возможных направлений дальнейшей работы над исследованием/проектом. Это замотивирует обучающихся серьезнее относиться к исследовательской и проектной деятельности, даст более детальное понимание реальных особенностей производства и перспектив его развития. 3. Активизация работы профессионального
Испытываю сложности при выполнении практических работ	

	<p>студенческого клуба, участие работодателей в работе клуба (беседы, мастер-классы, экскурсии и т.д.), освещение работы клуба на официальной страничке ВК колледжа с целью привлечения внимания у обучающихся, абитуриентов и их родителей.</p> <p>4. Образовательный туризм: поездки по тематическим музеям или предприятиям других регионов с целью расширения кругозора, изучения истории развития специальности, изучения современных тенденций и перспектив развития отрасли.</p> <p>5. Участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе в конкурсе «Профессионалы»</p>
Психологический климат в коллективе работников на предприятии	<p>1. Создание условий труда для молодых сотрудников, их профессионального и личностного развития на предприятии (работодатели)</p> <p>2. Участие студентов в корпоративных мероприятиях предприятий.</p> <p>3. Психологические тренинги на общение, решение конфликтных ситуаций, решение производственных задач</p>
Высокие требования к дисциплине работников на предприятии	
Высокие требования к внешнему виду на предприятии	
«Низкая оплата труда»	<p>1. Презентация возможностей карьерного роста в конкретных организациях.</p> <p>2. Разработка пакета социальных гарантий для молодых специалистов.</p> <p>3. Информирование об актуальных вакансиях и заработных платах через ЦСТВ</p>
Тяжелые условия труда	<p>1. Адаптация к условиям труда в рамках прохождения учебной и производственной практики, трудоустройство в период обучения по договору ГПХ на неполный рабочий день (постепенная адаптация), участия в работе УПК колледжа, стажировка на ведущих предприятиях отрасли в рамках федерального проекта Профессиналитет.</p> <p>2. Участие работодателей в проведении мотивационных мероприятий для обучающихся с целью повышения интереса к выбранной специальности и дальнейшему трудоустройству.</p>
<b>Педагоги</b>	
Профессиональные дефициты в реализации образовательных программ	1. Проведение мероприятий по обмену опытом между предприятиями и

	<p>педагогическим коллективом учебного заведения</p> <p>2. Разработка программ профессиональных модулей, в том числе учебных и производственных практик, где одновременно будут учитываться запрос ФГОС СПО, профессиональных стандартов и современные требования предприятий к специалистам.</p> <p>3. Обновление содержания и внедрение новых форм работы в рамках учебной дисциплины «Введение в профессию/специальность».</p> <p>4. Организация стажировок на предприятии для преподавателей профессионального цикла и мастеров производственного обучения и участие в РУМО.</p> <p>5. Корректировка целевых показателей.</p> <p>6. Методические игры, тренинги, создание рабочих групп по введению профессионально ориентированного содержания в предметы и дисциплины общеобразовательного и общепрофессионального циклов.</p> <p>7. Разработка дуальных занятий, интерактивных игр профессиональной направленности и пр.</p> <p>8. Актуализация мотивационной составляющей дисциплин профессионального цикла, проведение виртуальных экскурсий на удаленные или закрытые предприятия, интерактивных площадок с работодателями и выпускниками.</p> <p>9. Проведение мастер-классов на предприятиях</p>
<b>Работодатели</b>	
Проблема дефицита кадров	<p>1. Организация встреч с обучающимися с целью информирования о наличии вакантных мест трудоустройства, условиях труда.</p> <p>2. Презентация возможностей карьерного роста в конкретных организациях.</p> <p>3. Разработка пакета социальных гарантий для молодых специалистов.</p> <p>4. Трудоустройство в период обучения по договору ГПХ на неполный рабочий день, организация учебной практики на предприятии, перевод обучающихся на индивидуальный график обучения.</p> <p>5. Заключение целевых договоров или 4х</p>

	сторонних соглашений
Проблема подбора кадров	1. Участие работодателей в промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, в том числе демоэкзамены, с целью подбора молодых кадров на рабочие места предприятий. 2. Проведение мастер-классов, конкурсов «Лучший по профессии» между обучающимися и работниками. 3. Участие работодателей в неделях предметно-цикловых комиссий колледжа.

**Табл. 2 Систематизация методов решения проблем (из табл.1) по кластерам (этапам) взаимодействия с обучающимися**

Профориентация	Обучение	Постдипломное сопровождение
1.Проведение дней открытых дверей с организацией мастер-классов 2.Проведение профессиональных проб 3. Обучение «Первой профессии» 4.Разработка презентационного видеоролика об учебной жизни в колледже и перспективах трудоустройства.(совместно с работодателями)	1. Образовательный туризм 2. Проектная, исследовательская деятельность 3. Профессиональные клубы 4. Внедрение профессионально ориентированного содержания в предметы общеобразовательного цикла учебного плана 5. Внедрение новых форм работы в рамках учебной дисциплины «Введение в профессию» 6. Проведение тренинговых занятий 7. Расширение компетенций обучающихся в процессе профессионального обучения	1. Создание Союза выпускников 2. Выстраивание системы наставничества (выпускник-обучающийся) 3. Организация и проведение встреч с обучающимися, круглые столы и т.д.

**Систематизация методов решения проблем (из табл.1) по кластерам (этапам) взаимодействия с родителями обучающихся**

Профориентация	Обучение	Постдипломное сопровождение
1. Проведение Дней открытых дверей с участием работодателей по профессии/специальности 2. Проведение Фестиваля открытых уроков с посещением родителями	1. Проведение тематических родительских собраний «Повышение учебной мотивации обучающихся» 2. Организация совместных мероприятий, направленных на повышение интереса к	Информирование выпускников ПОО и их родителей о возможности дальнейшего профессионального образования, в том

занятий???? 3.Разработка презентационного видеоролика об учебной жизни в колледже и перспективах трудоустройства. (совместно с работодателями) 4. Информирование о возможности заключения целевых договоров 5. Создание (использование) видеоролика о месте прохождения практики на предприятии.	получаемой специальности 3. Индивидуальные беседы о возможности заключения целевых договоров, четырехсторонних соглашений	числе за счет средств бюджета, профессиональной переподготовки с учетом меняющегося рынка труда. Выстраивание индивидуальной образовательной траектории
---	--	---

**Систематизация методов решения проблем (из табл.1) по кластерам (этапам) взаимодействия с работодателями**

<b>Профориентация</b>	<b>Обучение</b>	<b>Постдипломное сопровождение</b>
1. Проведение Дней открытых дверей с участием работодателей по профессии/специальности 2.Разработка презентационного видеоролика об учебной жизни в колледже и перспективах трудоустройства по каждой профессии/специальности с участием работодателей.	1.Участие специалистов предприятий в реализации образовательных программ в качестве преподавателей (по совмещению) дисциплин и профессиональных модулей на базе колледжа иди на предприятиях в учебных лабораториях/мастерских. 2.Адаптация к условиям труда в рамках прохождения учебной и производственной практики, трудоустройство в период обучения по договору ГПХ на неполный рабочий день (постепенная адаптация), стажировка на ведущих предприятиях отрасли в рамках федерального проекта Професионалитет. 3.Участие работодателей в проведении мотивационных мероприятий для обучающихся с целью повышения интереса к выбранной специальности и дальнейшему	1. Закрепление наставника для быстрой адаптации на предприятии 2. Предоставление возможности повышения квалификации и карьерного роста. 3.Разработка пакета социальных гарантий для молодых специалистов.

	<p>трудоустройству.</p> <p>4. Проведение мастер-классов, конкурсов «Лучший по профессии» между обучающимися и работниками.</p> <p>5. Участие работодателей в неделях предметно-цикловых комиссий колледжа.</p>	
--	--	--

**Систематизация методов решения проблем (из табл.1) по кластерам (этапам) взаимодействия с педагогами**

<b>Профориентация</b>	<b>Обучение</b>	<b>Постдипломное сопровождение</b>
<p>1.Профориентационная работа в школах: разработка единого шаблона презентации имеющихся программ подготовки рабочих и специалистов среднего звена; разработка единой структуры презентационной речи педагога с целью повышения качества профориентационной работы и точности представленной информации.</p> <p>2.Разработка презентационного видеоролика об учебной жизни в колледже и перспективах трудоустройства.</p>	<p>1. Разработка программ профессиональных модулей, в том числе учебных и производственных практик, где одновременно будут учитываться запрос ФГОС СПО, профессиональных стандартов и современные требования предприятий к специалистам.</p> <p>2. Методические игры, тренинги, создание рабочих групп по введению профессионально ориентированного содержания в предметы и дисциплины общеобразовательного и общепрофессионального циклов.</p> <p>3. Разработка бинарных уроков по предметам и дисциплинам/МДК, дуальных занятий, интерактивных игр профессиональной направленности и пр.</p> <p>4.Актуализация мотивационной составляющей дисциплин профессионального цикла, проведение виртуальных экскурсий на удаленные или закрытые предприятия, интерактивных площадок с</p>	<p>1. Формирование банка актуальных вакансий на предприятиях (мастера производственного обучения), предоставление информации в Центр содействия трудоустройства выпускников.</p>



	работодателями и выпускниками. 5. Обучение и повышение квалификации преподавателей, социальных педагогов, педагогов-психологов и иных сотрудников ПОО по вопросам трудоустройства выпускников ПОО	
--	--	--

**Таблица ожидаемых/полученных результатов решения выявленных проблем для проведения диагностики качества проведенной работы**

<b>Проблема (из табл.1)</b>	<b>Результат</b>
<b>Обучающиеся</b>	
1. Выбор специальности по совету родителей	1. Наблюдается положительная динамика осознанного выбора профессии/специальности по результатам анкетирования.
Выбор специальности по принципу «больше никуда не взяли»	
2. «Сложно дается теория по специальности»	1. Повышение качества выполнения практических/лабораторных работ 2. Увеличение количества участников и победителей конкурсов профессионального мастерства. 3. Увеличение количества участников студенческих профессиональных клубов. 4. Увеличение количества обучающихся, принимающих участие в исследовательской/проектной деятельности.
Испытываю сложности при выполнении практических работ	
3. Психологический климат в коллективе работников на предприятии	1. Сокращение сроков адаптации на предприятии в период прохождения учебной и производственной практики 2. Повышение показателя удовлетворенности условиями труда на предприятии по результатам проведения анкетирования
Высокие требования к дисциплине работников на предприятии	
Высокие требования к внешнему виду на предприятии	
Тяжелые условия труда	
4. «Низкая оплата труда»	1. Создание на предприятиях условий для

	<p>личностного роста.</p> <p>2.Разработка и предоставление пакета социальных гарантий для молодых специалистов на предприятии</p>
<b>Преподаватели</b>	
Профессиональные дефициты в реализации образовательных программ	<p>1.Увеличение количества совместных мероприятий с работодателями.</p> <p>2.Получение дополнительного образования обучающимися, повышение конкурентоспособности будущего выпускника.</p> <p>3.Увеличение количества преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших стажировку и обучение в рамках РУМО</p> <p>4. Проведение дуальных, бинарных уроков с участием работодателей, участие в мастер-классах на предприятии</p> <p>5. Разработаны программы профессиональных модулей, в том числе учебных и производственных практик с учетом современных требований предприятий к специалистам.</p>
<b>Работодатели</b>	
Проблема подбора кадров	<p>1. Участвуют в промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, в том числе демоэкзамены, с целью подбора молодых кадров на рабочие места предприятий.</p> <p>2. Проводят мастер-классы, конкурсы «Лучший по профессии» между обучающимися и работниками.</p> <p>3. Участвуют в неделях предметно-цикловых комиссий колледжа</p>
Проблема подбора и дефицита кадров	<p>1.Увеличение количества целевых договоров.</p> <p>2. Увеличение количества обучающихся, трудоустроенных в период обучения по договору ГПХ на неполный рабочий день, организация учебной практики на</p>

	<p>предприятии, перевод обучающихся на индивидуальный график обучения.</p> <p>3. Увеличение количества трудовых договоров, заключенных с обучающимися по итогам прохождения практики.</p> <p>4. Увеличение количества выпускников, трудоустроившихся по выбранной профессии/специальности.</p> <p>5. Увеличение продолжительности работы на профильном предприятии после окончания колледжа.</p>
--	--