

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДОНЕЦКИЙ ТЕХНИКУМ ХИМИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ И ФАРМАЦИИ»

Заседание педагогического совета

19 сентября 2025г.

Доклад на тему:

**«Взаимодействие техникума с предприятиями и организациями для
обеспечения трудоустройства выпускников»**

Преподаватель Дарда Л.Н.

Современная законодательная база профессионального образования предполагает сотрудничество работодателей с профессиональными образовательными организациями в процессе подготовки востребованных категорий сотрудников предприятий. Недостаточность квалифицированных специалистов на рынке труда определяет необходимость участия предприятий - социальных партнеров в подготовке кадров, отвечающих требованиям работодателей.

Процесс взаимодействия с работодателями в рамках системы качества подготовки обучающихся и их дальнейшего трудоустройства по окончании техникума является сложным и многогранным, состоящим из различных по содержанию этапов, форм и методов. Целью такого взаимодействия и есть подготовка кадров, ориентированных на инновационную деятельность в экономической сфере: кардинальное повышение производительности труда, создание конкурентоспособной на мировом рынке продукции.

Реализация системы социального партнерства между образовательными организациями и работодателями в пространстве региона не будет эффективной без активного участия самих предприятий.

Взаимодействие образовательной организации с предприятиями начинается еще на этапе профориентационной работы, продолжается при реализации учебно-производственной парадигмы «образовательная организация-студент-работодатель» и логически переходит на этап трудоустройства выпускников и их дальнейший

карьерный рост.

Вовлечение представителей работодателей в качестве социальных партнеров в образовательный процесс способствует реализации принципа единства теории и практики, науки и производства при подготовке будущего квалифицированного рабочего или специалиста среднего звена. Ведь работодателей при приеме выпускников на работу интересует не столько соответствие их подготовки требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, сколько их профессиональная компетентность, способность ориентироваться в производственной среде; они также обращают внимание на тех выпускников, которые обладают так называемыми «мягкими навыками» или способностью решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения в пределах своей компетенции и отвечать за них, умением работать в команде.

Среди наиболее распространенных направлений совместной деятельности образовательной организации и работодателей выделяются:

- определение требований к качеству подготовки специалистов, куда относится экспертиза основной образовательной программы, разработанной в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессионального стандарта;
- включение в образовательный процесс дисциплин по рекомендациям работодателя для формирования интегративных свойств и качеств личности, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности;
- организация учебной и производственной практик обучающихся на реальных рабочих местах производственного предприятия;
- расширение спектра образовательных услуг, востребованных на рынке труда;
- разработка и рецензирование учебно-программной документации;
- участие работодателей в государственной итоговой аттестации выпускников и промежуточной аттестации обучающихся по профессиональным модулям образовательной программы в качестве экспертов демонстрационного экзамена, независимой оценки квалификаций;
- стажировка преподавателей на реальных рабочих местах;
- участие работодателей в научно-практических конференциях, учебных проектах, олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.

На сегодняшний день, среди актуальных и наиболее результативных механизмов взаимодействия профессиональных образовательных организаций с работодателями выделяют: перспективное кадровое планирование как инструмент успешного трудоустройства выпускника; методическое сопровождение работодателями образовательного процесса; развитие кадрового потенциала в штате образовательной организации при участии социальных партнеров; систему мотивированного трудоустройства выпускника; организацию временной занятости обучающихся; организацию производственных стажировок и практик студентов; участие работодателей в оценке качества подготовки выпускников; трудоустройство и наставничество молодого специалиста

В учебном заведении создается Центр содействия трудоустройству. В центре этой системы находится студент. Её функционирование обеспечивается посредством создания в образовательной организации Центра карьеры.

На специалистов Центра возлагаются следующие функции, направленные на оказание адресной поддержки каждому выпускнику:

- обобщение, анализ и предоставление студентам информации о состоянии и тенденциях рынка труда в единой информационной среде, сопровождение поиска и подбора первого рабочего места; формирование банка вакансий, предлагаемых работодателями по соответствующим профессиям и специальностям;

- поиск вариантов социального партнерства, использование электронных и дистанционных технологий, размещение информации на сайтах образовательной организации и предприятий.

Ранняя мотивация к труду еще в период обучения всегда дает более высокий результат. В данном случае целесообразно при диалоге с работодателями обращать внимание на возможность работать студентам в каникулярное время, а образовательным организациям разрабатывать индивидуальные учебные планы для обучающихся в связи с их трудоустройством. При предоставлении временных рабочих мест студентам у работодателей возникает ряд преимуществ: создание кадрового резерва для своего предприятия через оценку за время работы студента его профессиональных качеств и умения работать в команде; экономия фонда оплаты труда; сведение к минимуму возможных рисков при подборе кадров на постоянное

место работы.

Условия практики максимально приближены к будущей профессиональной деятельности студентов. Практиканты чаще всего выполняют функции дублеров на выделенных рабочих местах. Однако иногда они могут быть зачислены на вакантные должности и получать соответствующую заработную плату. У практиканта возникает ряд преимуществ: статус практиканта, сертификат на трудоустройство, поддержка при поступлении в ВУЗ (целевое обучение).

Тесное, налаженное взаимодействие образовательной организации с социальными партнерами-работодателями – залог успешной подготовки специалиста нового типа, задача которого – ориентироваться в потребностях современного рынка труда, адаптироваться в нестабильных экономических условиях региона.

В соответствии с новыми требованиями федеральных государственных образовательных стандартов работодателям в жизни образовательной организации СПО отведена весьма конкретная роль – участвовать в разработке и утверждении образовательных программ, программ производственных практик. Это значит, что в условиях взаимодействия на предприятия региона возложена не только ответственность за организационные моменты, но и за конечные результаты профессионального образования. Однако, в большинстве случаев заинтересованности в выполнении подобных функций у региональных партнеров образовательных организаций СПО не возникает. Этим объясняется формальный подход к привлечению последних к согласованию образовательных программ, к участию в производственной практике и государственной итоговой аттестации. Этот факт вызван одной серьёзной причиной – среднее профессиональное образование перестает быть привлекательным для работодателей, когда оно не может удовлетворить их кадровые требования к системной подготовке специалистов, в которой те заинтересованы в данный конкретный момент. Таким образом, стремление работать на опережение – задача целостного механизма СПО. Динамика и прогресс – движущие силы в вопросе налаженного взаимодействия образовательной организации и работодателя. В условиях, когда требования работодателей, вызванные возникновением новейших технологий, изменяются, целью системы среднего профессионального образования становится умение быстро среагировать на любые трансформации, которое должно

найти свое отражение в изменении содержания образовательного процесса, в обновлении подходов и методов обучения, в корректировке набора профессиональных компетенций будущего специалиста, что, в свою очередь, достигается совместными слаженными действиями всех участников такой системы. Гибкость такого взаимодействия определяет в целом не только успех учебно-воспитательного процесса, но и успешное трудоустройство выпускников образовательной организации и их дальнейший карьерный рост. Стремление отразить запросы конкретного производства в содержании образования позволит целенаправленно готовить востребованные кадры для экономики региона с учетом задач технической модернизации, тем самым повышая производительность труда и качество выпускаемой продукции.

Главным инструментом взаимопроникающего взаимодействия системы образования с социальными партнерами региона по-прежнему остаются практики на производстве. Посредством производственных практик у большинства студентов формируется первый профессиональный трудовой опыт, который так важен в вопросе успешного трудоустройства выпускника профессиональной образовательной организации. Но наряду с ними всё более значимыми становятся профессиональные состязания, которые рассматриваются как новые формы взаимодействия и повышения престижа. Чемпионаты профмастерства WorldSkills, конкурсы для людей с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», демонстрационные экзамены по стандартам WSR в рамках государственной итоговой аттестации – мероприятия сильной мотивации, направленные на вовлечение не только инициативной молодежи в рабочие профессии, но и на привлечение экономически значимых региональных предприятий в жизнь профессиональной ОО.

Когда в результате продолжительного налаженного диалога образовательной организации с работодателями последние трансформируются в социальных партнеров, целесообразно говорить о более высоком уровне взаимодействия, в котором доминирующей стороной выступает именно предприятие, – о стажировке преподавателей. В условиях стремительного технического прогресса все приобретенные профессиональные знания (это касается как молодых специалистов, так и педагогических кадров) считаются актуальными на протяжении трех лет. На

четвёртый год, устаревая, они требуют своеобразного «ап-грейда», говоря на техническом жаргоне. Имеющаяся база знаний наилучшим образом обновляется именно в организациях реального сектора экономики, когда происходит освоение инновационных технологий, изучение новых методов обучения, а также трансляция новейшего отечественного и зарубежного опыта профессиональных компетенций.