

# Профессиональная помощь выпускникам в вопросах трудоустройства



**ЩЕЛОВА**  
Татьяна Станиславовна,  
методист, преподаватель  
Каменск-Уральского  
педагогического колледжа,  
Каменск-Уральский

**Трудоустройство — процесс многоплановый и, как правило, нелегкий. И у выпускников профессиональных образовательных организаций есть ряд ошибочных представлений об этой деятельности.**

**В**о-первых, трудоустройство — это дело не одной недели. Оно предполагает выбор, а чтобы выбрать, необходимо ознакомиться с рынком труда.

Во-вторых, устроившись на работу, выпускники, бывает, не придают особого значения правовым вопросам. Но молодой специалист — это особый статус в организации, и знание юридических документов предохранит его от профессиональных ошибок.

В-третьих, имея на руках диплом, молодой специалист думает, что этот документ является главным условием принятия его на работу. На самом деле важно также и уметь предложить себя работодателю. Одной из общих компетенций выпускника, как указано в ФГОС, является «умение эффективно общаться с ... руководством». Профессиональная ситуация — собеседование с руководителем — требует сформированности именно этой компетенции.

## Моделируем ситуацию

Для подготовки выпускников к ситуации трудоустройства в Каменск-Уральском педагогическом колледже в мае ежегодно организуется встреча выпускников с работодателями и юристом Управления образования г. Каменска-Уральского. Готовясь к этой встрече, мы берем за основу технологию «Деловая игра»

с элементами профессионального консультирования, а также элементы технологии «Аквариум», кейс-технологии.

Ключевой особенностью деловой игры является моделирование реального процесса и отработка участниками игры практических действий при решении профессиональных ситуаций.

**На подготовительном этапе** приглашаются руководители дошкольных образовательных организаций, школ, юрист. Среди выпускников выбирают участников деловой игры. Разрабатываются кейс-ситуации, связанные с профессиональной деятельностью, с вопросами собеседования при трудоустройстве. Очень важно внимательно отнестись к выбору профессиональных ситуаций: они должны быть реальными и проблематизированными по содержанию.

**На этапе проведения деловой игры** профессиональную ситуацию обыгрывают работодатели и часть выпускников. Остальные являются активными наблюдателями (элементы технологии «Аквариум»). Юрист исполняет роль эксперта.

**На рефлексивном этапе** первыми комментируют увиденное выпускники, которые являлись наблюдателями. Это дает им возможность самим разобраться в ситуации, проверить свою правовую компетентность, аналитические умения. Далее оценку ситуации дает работодатель, который может проанализировать психологическую, педагогическую, социальную сторону ситуации. Правовую сторону ситуации комментирует и оценивает юрист. Завершает рефлексивный этап сам выпускник, участвовавший в моделируемой профессиональной ситуации. Он может описать свои субъективные переживания, трудности, с которыми столкнулся.

Завершение проведения деловой игры — получение обратной связи от участников события. Этот этап организаторы могут провести в любой форме в зависимости от особенностей группы, своих предпочтений, возможностей аудитории.

Таким образом, встреча выпускников с работодателями и юристом, организованная в форме деловой игры с использованием элементов других интерактивных технологий, обеспечивает формирование у выпускников опыта общения с руководством, участие работодателей в развитии содержания профессионального образования, реализацию компетентного подхода через использование активных и интерактивных технологий.

## Примеры профессиональных ситуаций (кейсов)

**№1** Молодой специалист пришел на собеседование к руководителю образовательной организации. В процессе разговора молодой специалист выясняет, что если он будет заочно учиться в юридической академии, то ученический отпуск оплачиваться не будет. К тому же молодой специалист желает заключить договор и получить подъемные, но через год уйдет в декретный отпуск и уедет в г. Нижние Выселки. Работодатель не соглашается, молодой специалист настаивает.

**№2** Молодой специалист пришел на собеседование к руководителю образовательной организации. В процессе собеседования работодатель предлагает молодому специалисту пройти испытательный срок. И только по окончании срока будет заключен трудовой договор и выплачены подъемные. Молодой специалист соглашается.

**№3** Ребенок во время прогулки в детском саду рассек щеку. Педагог (молодой специалист) отвезла ребенка к врачу, где ему была оказана медицинская помощь — пришлось наложить швы. Родители пишут заявление руководителю ДОУ с требованием компенсировать материальные и моральные потери. Руководитель требует с педагога деньги — педагог отказывается, руководитель настаивает.