

образного мышления, эмоциональной культуры учителя, овладение приемами саморегуляции, развитие навыков произвольного внимания, интуиции и других [4, с. 26].

Таким образом, педагогический артистизм представляется нам как высшая акмеологическая степень педагогического мастерства и ступень профессионального самосовершенствования. Он выражает слитность процесса и результата педагогической деятельности и одновременно является категорией оценки ее качества. В то же время, педагогический артистизм как искомое профессиональное качество личности творческого педагога, еще не достаточно популярно, не обрело статус необходимого компонента педагогических компетенций и мастерства, не стало важным и определяющим условием становления его индивидуальности.

### Список литературы

1. *Педагогическая акмеология: коллективная монография* / под ред. О. Б. Акимовой. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос.гос. проф.-пед.ун-т», 2012. – 251 с.
2. *Театральные проблемы теоретической и практической апробации системы педагогического воздействия* / под ред. П. В. Кулешова. – Тамбов: изд-во Тамбов. гос. ун-та, 1996. – 142 с.
3. *Булатова О. С. Педагогический артистизм: учеб. пособие* / О. С. Булатова. – Москва: Изд. центр «Академия», 2001. – 240 с.
4. *Булатова О. С. Педагогическая интеграция рациональной и эмоциональной сторон процесса школьного обучения: автореф. дис. д-ра пед.наук: 13.00.01* / О. С. Булатова. – Тюмень, 2005. – 39 с.

УДК [371.12:37.013.42-051]:378.14.015.62

**Е. В. Куканова**

**E. V. Kukanova**

*ФГБНУ Институт социальной педагогики РАО, г.Москва*

*Institute of social pedagogy RAE, Moscow*

*elana-korolev@mail.ru*

## **ПОЧЕМУ РАБОТОДАТЕЛЬ НЕ УДОВЛЕТВОРЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКОЙ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ?**

## **WHY THE EMPLOYER IS NOT SATISFIED WITH THE PROFESSIONAL TRAINING OF SOCIAL EDUCATORS?**

**Аннотация.** В статье приведены результаты анализа качества профессиональной подготовки социальных педагогов. Выявлены расхожения в требованиях, предъявляемых работодателями, к профессионально-важным качествам выпускников вузов. Оценена эффективность различных форм взаимодействия образовательных организаций с вузами, нацеленных на усиление профессиональной пригодности выпускников.

**Abstract.** The article presents the results of the analysis of the quality of professional training of social pedagogues. To evaluate the impact of different forms of interaction between enterprises and universities, aimed at enhancing the professional competence of graduates. Evaluated the effectiveness of various forms of interaction between educational institutions universities, aimed at strengthening the professional competence of graduates.

**Ключевые слова:** качество профессионально-педагогической подготовки, требования работодателей к выпускникам вузов, особенности трудоустройства социальных педагогов.

**Key words:** quality of the professional-pedagogical training, requirements of employers for graduates, especially the employment of social educators.

Проблема несбалансированности спроса и предложения на рынке труда образования особенно актуальна на протяжении последних двадцати пяти лет. Разрыв между требованиями рынка – работодателей и компетенциями, которыми молодые люди овладевают в процессе профессионального обучения, существенно затрудняет успешное трудоустройство молодежи на рынке труда. Если выпускники вуза не могут устроиться по специальности, это может свидетельствовать о том, что система высшего образования не справляется с задачей подготовки кадров в соответствии с запросами рынка труда и значительные средства, выделяемые для профессиональной подготовки, расходуются неэффективно. Поэтому вузы и организации постоянно совершенствуют практику взаимодействия, применяя разнообразные средства для минимизации риска. Работодатели формируют целевой запрос на определенное качество подготовки специалистов, участвуя в разработке ООП, определяя компетенции, которыми должен владеть выпускник. Работодатели, неудовлетворенные качеством профессиональной подготовки студентов и выпускников, все чаще вынуждены более активно включаться в образовательный процесс в разных формах: от чтения лекций ведущими специалистами организаций, выплаты именных стипендий до открытия собственных кафедр, осуществляющих подготовку специалистов под целевые запросы организации на базе университетов [2].

Формы участия организаций в образовательном процессе определяются структурой и диапазоном разрыва требований работодателей к уровню сформированности профессиональных компетенций и мерой готовности выпускника работать в профессии. Решения по изменению практики взаимодействия организация – вуз, нацеленной на повышение меры готовности студента состояться в профессии, должны опираться на результаты анализа качества профессиональной подготовки студентов и оценки востребованности рынком специалистов образовательной сферы: педагогов-

психологов, социальных педагогов. Разрыв между требованиями рынка – работодателей и знаниями, навыками, которые молодые люди получают в процессе профессионального обучения, существенно затрудняет успешное трудоустройство молодежи на рынке труда. Поэтому вузы применяют разнообразные средства снижения обозначенного разрыва, путем введения корректирующих мероприятий как в организацию учебного процесса, так и в содержательное наполнение дисциплин. Однако динамика требований рынка труда, работодателей к профессиональной подготовке студентов стремительна, а процесс подстройки системы образования под изменяющиеся требования осуществляется медленнее [1,2,3].

Качество профессиональной подготовки способны оценить только сами выпускники и работодатели. Сравнительный анализ оценок качества профессиональной подготовки позволит обосновать систему корректирующих мероприятий в практике взаимодействия вуз – организация и систему дополнительного профессионального образования с целью снижения отмеченного разрыва.

Обозначенная проблема исследовалась с применением экспертных опросов работодателей, осуществляющих найм студентов старших курсов направления подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое».

Перечень задач, ставившихся перед экспертами:

- представление основных характеристик регионального рынка труда, описывающих востребованность социальных педагогов;
- определение готовности организаций трудоустраивать студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.02;
- оценка качества подготовки студентов и выпускников направления подготовки 44.03.02.

Проверяемая гипотеза: качество теоретической профессиональной подготовки студентов значительно выше, чем уровень их владения практическими навыками и инструментариумом осуществления практической деятельности. Для восполнения недостаточности профессиональной подготовки студентов вузов, организации вынуждены совершенствовать процесс взаимодействия с вузами, в большей мере используя активные формы сотрудничества в ДПО.

Большинство экспертов из кадровых агентств полагают, что профессиональная подготовка будущих социальных педагогов не соответствует запросам работодателей.

Около 85 % респондентов отмечают, что профессиональная подготовка ниже и значительно ниже требований работодателя. В том числе и этим объясняется неготовность работодателей трудоустраивать студентов на «значимые» должности без предварительной подготовки в рамках организации.

Полученные данные согласуются с экспертными оценками работодателей о мере достаточности профессиональной подготовки студентов и выпускников вузов, работающих в сфере образования (таблица 1).

Таблица 1 – Мнения работодателей и экспертов о профессиональной подготовке студентов и выпускников вузов (N=273 чел, %)

Мнения	Профессиональная подготовка избыточна	Профессиональная подготовка достаточна	Профессиональная подготовка недостаточна
Работодатели	1	8	91
Эксперты	4	26	70

Ни один из респондентов не заявил об отличной профессиональной подготовке студентов и возможности свободно работать без продолжительного дополнительного образования. В целом по выборке доминируют низкие оценки работодателей качества профессиональной подготовки. Около 70% экспертов и 90% работодателей подтверждают низкие оценки, говоря о профессиональной незрелости молодых специалистов.

Работодатели в два раза чаще говорят о неудовлетворительной подготовке студентов, окончивших столичные вузы. Чаще выставляют более высокие оценки качеству профессиональной подготовки специалистов, получивших образование в региональных вузах: Костромском, Тульском, Орловском, Нижегородском, Таганрогском, Арзамасском. Большинство работодателей характеризуют современных выпускников как специалистов, хорошо разбирающихся в теоретических вопросах, но слабо владеющих практическими инструментами осуществления профессиональной деятельности.

Анализ качества теоретической и практической профессиональной подготовки социальных педагогов показал следующее: оценка теоретических знаний, полученных в стенах вуза, составляет 3,37 (по мнению экспертов) и 4,2 (по мнению работодателей). Работодатели низко оценивают умение студентов применять теоретические знания в практической деятельности. Эксперты более сдержаны и реже ставят высокие баллы, оценивая качество теоретической подготовки студентов.

Сформированность практических навыков у студентов оценена экспертами в 2,78 балла. Работодатели оценивают владение методическим инструментарием осуществления практической деятельности ниже «1,5» балла.

Почти 75% работодателей не видит возможности использовать сформированные у студентов в процессе обучения практические навыки. Этот вопрос требует дальнейшей проработки, поскольку слабая актуализация практических навыков может быть объяснена, как минимум, двумя причинами: 1) неготовностью самих организаций активно задействовать арсенал знаний, умений, навыков студентов (практика отстает от развития теоретической базы) и тем, что 2) система образования не владеет информацией о насущных потребностях практики и не нацелена на формирование определенных умений студентов.

Работодателям очень часто приходится обучать практическим навыкам выполнения работы, поскольку лишь у 22% студентов конкретные профессиональные знания и навыки сформированы полностью (в значительной мере). По оценкам работодателей, большинство студентов не готово перенимать опыт и секреты профессионального мастерства и действия работодателя заключаются в обучении базовым навыкам с целью доведения до заданного уровня трудовой отдачи.

Самооценка профессиональных возможностей большинства студентов адекватна (36% работодателей и 43% экспертов) предложению работодателей, а другая часть студентов более высоко оценивает свои возможности реализоваться в профессии, чем те условия, которые предлагаются работодателями. По оценкам работодателей, практически половина выпускников во время прохождения испытательного периода, работает с низкой трудовой отдачей. Лишь каждый пятый респондент высоко оценивает готовность выпускника включаться в высокопроизводительную работу. По оценкам каждого третьего работодателя во время прохождения социальным педагогом испытательного периода теряется более 30% возможной трудовой отдачи специалиста по должности. Остальные работодатели оценивают потери еще более значимо: более половины работодателей недополучают от занятости студента от 20 до 60% возможной трудовой отдачи. Этот факт также значимо сказывается на готовности организаций использовать рабочую силу студентов. Потери организации оказываются значительнее, если по их оценкам средний период профессиональной адаптации студентов и выпускников вузов составляет 5 месяцев. Только 25% работо-

дателей оценивают продолжительность профессиональной адаптации 3 месяца.

Рассмотрим функции, которые работодатели возлагают на студентов и выпускников вузов направления подготовки 44.03.02. Работодатели доверяют выпускникам небольшой перечень функций. К ним относятся: организация первичного приема детей и подростков группы риска; выявление недостающей информации и (или) информации, требующей дополнительной проверки; осуществление сбора и обработки дополнительной информации, свидетельствующей о проблемах детей или молодежи; проведение диагностики социально опасной ситуации детей и семьи; установление ее причин и характера; ведение необходимой документации в соответствии с современными стандартными требованиями к отчетности, периодичности и качеству предоставления документации; проводить индивидуальный опрос детей и молодежи с целью выявления их трудной жизненной ситуации; фиксировать полученную от них информацию; хранить и обрабатывать персональные данные; вносить полученную информацию в базы данных в соответствии с требованиями программного обеспечения.

Возлагаемые функции находят отражение в выборе работодателями дисциплин из программы подготовки студентов, которые, по их мнению, в большей мере необходимы специалистам, работающим в сфере образования. В перечень дисциплин вошли: социология, правовые основы социальной педагогики, социальная педагогика, теория воспитания, технологии воспитания, возрастная психология, этика деловых отношений, конфликтология, русский язык.

По мнению большинства экспертов, ожидания студентов и выпускников по содержанию деятельности (набору реализуемых функций) адекватны запросам рынка. Студенты готовы работать по перечню функций, который несущественно расходится с перечнем функций работодателя. В исследовании зафиксировано большое расхождение ожиданий студентов и условий, которые могут предложить работодатели, по двум позициям: скорость карьерных перемещений и ожидаемый уровень заработной платы. Все эксперты единодушны в том, что ожидания студентов по скорости карьерных перемещений слишком завышены. «Если в 90-е годы XX в. в молодых социальных педагогах было намного больше романтики, то сейчас они стали прагматиками. Они хотят работать в уважаемых организациях, получать хорошие зарплаты, и в гробу они видали борьбу за справедливость, за доброту и любовь. Но педагог – это такая особая про-

фессия, которая кроме чисто профессионального навыка и понимания, как грамотно воспитывать, помогать детям в социально опасной ситуации, требует большего. Невозможно быть по-настоящему хорошим педагогом и не быть порядочным и интересным человеком» [2].

Во многом это связано с удовлетворением статусных предпочтений молодежи и амбициозности, присущей этой возрастной группе (более 80% респондентов охарактеризовали современного выпускника как чрезмерно амбициозного, желающего «всего и сразу»). Но практика сферы образования не имеет реальных возможностей обеспечения высокоскоростного продвижения студента и выпускника вуза. В том числе этим может объясняться высокая доля студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.02, желанием сменить профессиональную область на те, в которых можно реализовать стремительное карьерное продвижение.

В качестве основных причин ухода молодых специалистов из организаций сферы образования респонденты назвали: невозможность реализовать ожидания по заработной плате (89,6%), низкая скорость карьерного продвижения (88,9%). Более 50% респондентов связывают уход молодых специалистов с разочарованием в профессии. Что может вызывать разочарование в профессии? Низкая степень удовлетворенности реализации доминирующих ценностных предпочтений сотрудника в рамках конкретной организации и (или) утрата иллюзий, основанная на реальном погружении в профессиональную деятельность, когда представления работника о содержании труда значительно рассогласуются с действительностью.

Диапазон заработных плат молодых и высококвалифицированных специалистов по оценкам экспертов не отличается большим разнообразием. Верхняя граница заработной платы, которую может предложить работодатель студенту, ограничивается 12000 рублей. Большинство работодателей оценивают труд студента 4 курса в пределах от 8000 до 12000 рублей (данные 2014 г., сентябрь).

Шаг прироста стоимости труда специалиста после окончания учебного заведения составил не более 3000-5000 рублей. Четверть организаций рынка труда Московского региона готова выплачивать молодым выпускникам заработную плату в размере 20000-22000 рублей.

Полученные расхождения в оценках качества профессиональной подготовки позволяют инициировать изменения как в организацию учебного процесса и содержательное наполнение образовательной программы, так и в практику взаимодействия работодатель-вуз. Практически все экс-

перты говорят о насущной необходимости увеличения практической ориентации преподаваемых в вузах дисциплин и внесения значительных изменений в их содержание. Работодатели полагают, что привлечение в учебный процесс практиков из реальной трудовой сферы будет способствовать изменению качества профессиональной подготовки.

Работодатели имеют богатую историю взаимодействия с вузами, поэтому могут оценить отдачу различных форм сотрудничества. Наиболее результативной формой сотрудничества, по мнению работодателей, является «взаимодействие с преподавателями кафедр», «целевая подготовка студентов системе дополнительного профессионального образования» и «организация практик». Высокие оценки получила форма сотрудничества, где ведущую роль играет сам работодатель. К ней отнесена целевая подготовка студентов в системе дополнительного профессионального образования, предполагающая обучение студента под конкретные потребности работодателя. При этом запросы работодателя органично встраиваются в образовательную программу: все работы учебного плана выполняются на материалах предприятия и получают двойную оценку: как куратора целевой подготовки от организации, так и ведущего преподавателя кафедры. Работодатели предлагают студентам параллельно освоить следующие профессии: инструктор по лечебной физкультуре, специалист по реабилитационной работе, режиссер средств массовой информации, специалист по арт-терапии и сказкотерапии.

Таким образом, работодатели осознают необходимость введения перемен во взаимодействие с вузами с целью повышения качества профессиональной подготовки и более высоко оценивают отдачу от использования активных методов взаимодействия.

Выводы исследования: зафиксирована асимметричность информации о рынке труда, которой обладают студенты: представления о месте трудоустройства в организации, сгруппированные по трем квотам (сфера деятельности, размер, период работы на рынке), значительно расходятся с готовностью организаций трудоустраивать молодежь.

Работодатели характеризуют студентов старших курсов как специалистов, хорошо разбирающихся в теоретических вопросах, но слабо владеющих практическими инструментами осуществления профессиональной деятельности.

Средний период профессиональной адаптации составляет около пяти месяцев. Работодатели не заинтересованы использовать рабочую силу сту-



дентов, так как высоко оценивают потери во время адаптационного периода: половина работодателей недополучают от занятости студента от 20 до 60% возможной трудовой отдачи и вынуждены обучать студентов практическим навыкам выполнения профессиональной деятельности.

Работодатели привлекают студентов на выполнение небольшого узкоспециализированного перечня функций. Скорость карьерных перемещений в организациях сферы образования не соответствует целевым запросам студентов и увеличивает вероятность их ухода в те профессиональные области, которые представляют возможность стремительного карьерного продвижения.

Уровень предлагаемой оплаты труда существенно расходится с зарплатным ожиданиям молодежи.

Выявлена насущная необходимость увеличения практической ориентации преподаваемых в вузах дисциплин и внесения значительных изменений в их содержание. Наиболее результативной формой сотрудничества с вузами является «взаимодействие с преподавателями кафедр» и «целевая подготовка студентов в системе дополнительного профессионального образования».

По содержанию подготовка дополнительного образования для разных групп специалистов сферы образования требует внимательного изучения, как уровня подготовленности, так и запросов работодателя. Однако сегодня нацеленность субъектов ДПО на решение сиюминутных задач, включая возможность увеличения внебюджетного финансирования субъектов ДПО, не добавляет качества дополнительному образованию.

Названные выше группы как объекты дополнительного социально-педагогического профессионального образования могут проходить курсовую подготовку в разном объеме часов.

### **Список литературы**

1. *Гнатышина Е. А.* Гармонизация подготовки отраслевых кадров и педагогов профессионального обучения на основе кластерного подхода / Е. А. Гнатышина // Образование и наука. – 2011. – № 10. – С. 40–52.

2. *Новаш И.* Красивое решение. В ситуации кадрового голода ИТ-компании готовы стать интеллектуальными донорами для университетов / И. Новаш, Е. Чернотатонская // Harvard Business Review. – 2012. – № 1. – С. 73.

3. *Татаркин А. И.* Инновационная миссия модернизации общественного уклада как потребность устойчивого развития России / А. И. Татаркин, Д. А. Татаркин // Образование и наука. – 2011. – № 6. – С. 21–36.