



<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

Издатель

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Научный электронный ежеквартальный журнал
НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК

Выпуск 3 (39).
Autumn 2022

Главный редактор
Т. А. Бабакова

Редакционная коллегия

Э. Ванхемпинг
О. Грауманн
С. А. Дочкин
З. Б. Ефлова
М. В. Иванова
А. В. Москвина
Е. А. Раевская
Э. Рангелова
В. В. Сериков
И. З. Сковородкина
А. П. Сманцер
И. И. Сулима
И. В. Филимоненко

Редакционный совет

А. Г. Бермус
Е. В. Борзова
А. Виегерова
Е. В. Игнатович
А. Клим-Климашевска
А. И. Назаров
Е. И. Соколова

Служба поддержки

С. А. Кадетова
Т. А. Каракан
А. Г. Марахтанов
Е. В. Петрова
Е. И. Соколова

ISSN 2308-7234

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

Решением Президиума ВАК журнал включен
в Перечень рецензируемых научных изданий (с 09.08.2018 г., «Педагогические науки»)

Журнал зарегистрирован в информационных системах РИНЦ (договор 473-08/2013)
и ERIH PLUS (18.06.15)

Адрес редакции

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, ул. Анохина, д. 20, каб. 208
Электронная почта: LLL21@petrsu.ru

© ФГБОУ ВО «ПетрГУ»
© авторы статей

ПАК Любовь Геннадьевна

доктор педагогических наук, профессор, профессор
кафедры педагогики и социологии
Оренбургский государственный педагогический
университет
(г. Оренбург, Российская Федерация),
lyubov-pak@mail.ru

КОЧЕМАСОВА Любовь Александровна

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафед-
ры педагогики и социологии
Оренбургский государственный педагогический уни-
верситет
(г. Оренбург, Российская Федерация)
lkochem@mail.ru

КАМЕНЕВА Елена Григорьевна

кандидат педагогических наук, доцент, проректор по
социальной и воспитательной работе
Оренбургский государственный педагогический уни-
верситет
(г. Оренбург, Российская Федерация)
kameneva@yandex.ru

**ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЙ
СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ***

Аннотация: в статье представлены теоретико-методологические основания, актуализирующие разработку и реализацию стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов. Обоснованы содержательные характеристики данного вида стратегий с позиции использования концептов ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов. В рамках стратегии «Актуализация профессионально-личностного потенциала молодых специалистов» значимым выступают содержательные концепты: «Авансирование и предвосхищающая оценка», «Growth mindset (мышление роста)». Стратегия «Социально-педагогическое ориентирование студентов на успешную самопрезентацию» реализуется при использовании концепта ключевых установок педагогов-фасилитаторов: «Вызовы – это возможность развиваться». Для стратегии «Активизация профессионального самоопределения и предоставления права выбора» результативным выступает использование концептов: «Помощь в разработке индивидуальной траектории формирования культуры трудоустройства выпускника», «Контекстное взаимодействие». Стратегия «Скаффолдинг» реализуется в рамках обоснованных концептов «Совместный анализ и принятие решений», «Инициирование достижений». Установлено, что представленные в исследовании содержательные концепты ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов обеспечивают качественно новый, более результативный уровень ре-

* Исследование выполнено по проекту «Акмеологическая концепция социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ в рамках государственного задания (дополнительные соглашения № 073-03-2021-044/1 от 30.06.2021 и № 073-03-2021-044/2 от 21.07.2021 г. к соглашению № 073-03-2021-044 от 18.01.2021 г.).

шения задач реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов для подготовки молодых людей к новым паттернам занятости и новым условиям конкурентных реалий рынка рабочей силы.

Ключевые слова: трудоустройство, образовательные организации высшего образования, выпускники вузов, социально-педагогическое содействие, стратегии, концепты ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов.

Дата поступления: 18.07.2022

Дата публикации: 26.09.2022

Для цитирования: Пак, Л. Г. Практика реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов / Л. Г. Пак, Е. Г. Каменева, Л. А. Кочемасова // Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – Вып. 3 (39). – DOI: 10.15393/j5.art.2022.7853.

Lyubov G. PAK

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor of Pedagogy
and Sociology Department
Orenburg State Pedagogical University
(Orenburg, Russian Federation),

lyubov-pak@mail.ru

Lyubov A. KOCHEMASOVA

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of Ped-
agogy and Sociology Department
Orenburg State Pedagogical University
(Orenburg, Russian Federation)

lkochem@mail.ru

Elena G. KAMENEVA

PhD in Pedagogical Sciences, Vice-Rector for Social and
Educational Work
Orenburg State Pedagogical University
(Orenburg, Russian Federation)

kameneva@yandex.ru

SOCIAL AND PEDAGOGICAL SUPPORT STRATEGIES FOR UNIVERSITY GRADUATES JOB PLACEMENT ASSISTANCE

Abstract: the article presents theoretical and methodological grounds that update the development and implementation of strategies for socio-pedagogical assistance for university graduates job placement. Meaningful characteristics of this type of strategies are justified from the standpoint of using concepts of the value-meaning field of key installations of teacher-facilitators. Within the framework of the strategy «Updating the professional and personal potential of young specialists», the following concepts are significant: «Advance and anticipating assessment», «Growth mindset». The strategy «Socio-pedagogical orientation of students to successful self-presentation» is implemented using the key attitude concept of teacher-facilitators: «Challenges are an opportunity to develop». For the strategy «Intensifying professional self-determination and granting the right to choose», the use of the following concepts is effective: «Assistance in developing an individual trajectory for the formation of a graduate employment culture», «Contextual interaction». The Scaffolding strategy is implemented within the framework of the well-reasoned concepts, such as «Joint analysis and decision-making» and «Initiation of achievements». It was established that the meaningful concepts of the value-meaning field of key installations of facilitator teachers presented in the

study provide a qualitatively new, more effective level of solving the problems of implementing strategies for socio-pedagogical assistance to the employment of university graduates to prepare young people for new employment patterns and new conditions of competitive realities of the labor market.

Keywords: job placement, educational organizations of higher education, graduates of universities, social and pedagogical assistance, strategies, concepts of the value-meaning field of key installations of teacher-facilitators.

Received: July 18, 2022

Date of publication: September 26, 2022

For citation: Pak L. G., Kochemasova L. A., Kameneva E. G. Social and pedagogical support strategies for university graduates job placement assistance. In: *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek [Lifelong education: the 21st century]*. 2022. № 3 (39). DOI: 10.15393/j5.art.2022.7853.

В условиях масштабных современных преобразований общества изменяются запросы экономики и рынка труда на высококвалифицированных специалистов с высшим образованием, способных к постоянному освоению новых научных знаний и их применению, готовых к реализации новых видов деятельности и трудовых функций на обновленной технологической и автоматизированной основе, умеющих при этом интегрироваться в новое профессиональное сообщество (в рамках первичной занятости), адаптивно находить пути оптимального позиционирования собственных конкурентных преимуществ на рынке труда среди соискателей рабочих мест.

Социально-экономическое развитие нашей страны невозможно без воспроизводства в системе высшего образования молодых специалистов, качество профессиональной подготовки и навыки трудоустройства которых соответствуют реальным потребностям инновационного рынка труда. Однако проведение авторами широкомасштабного анкетирования студентов российских вузов (2 442 респондента из 30 вузов Москвы, Севастополя, Санкт-Петербурга, Краснодар, Казани, Уфы, Астрахани, Челябинска, Самары, Омска, Оренбурга, Нижнего Новгорода и т. д.) показало, что только 58,4 % студентов старших курсов определились с местом дальнейшего трудоустройства и собираются работать по специальности. 32,5 % опрошенных испытали затруднение в ответе на вопрос про перспективы их трудоустройства, и 9,1 % обучающихся не намерены работать по выбранной ими профессии, что, на наш взгляд, выступает провоцирующим фактором дезориентации получения высшего образования, повышения уровня безработицы среди молодых специалистов и снижения темпов прогрессивного развития общества.

Достаточно высокий уровень не определившихся с трудоустройством выпускников вузов деморализует перспективы построения ими образа профессионального будущего вне активного функционирования на рынке труда, определяет риск выталкивания «квалифицированных молодых кадров» за пределы рыночной экономики, снижает уровень будущей трудовой активности с позиции пониженной самооценки и профессиональной невостребованности, предопределяет девальвацию ценностей профессиональной самореализации.

В этой связи актуализируется проблема разработки и реализации в вузе стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству студентов, наце-

ленных на минимизацию рискогенных областей неопределенности профессионального старта и самоопределения выпускников вузов, целенаправленное развитие у них готовности к продуктивному выбору области первичной занятости.

Значимость реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов отражена в ряде основополагающих нормативно-правовых документов.

Президент России В. В. Путин утвердил перечень поручений Правительству Российской Федерации (от 17.03.2021 № Пр-419) по содействию в трудоустройстве граждан, завершивших обучение в образовательных организациях высшего образования, по итогам встречи со студентами по случаю Дня российского студенчества.

В долгосрочной программе содействия занятости молодежи на период до 2030 г. определено направление осуществления комплексных мер по содействию трудоустройству молодых людей для полноценной реализации их профессионального, трудового и предпринимательского потенциала; усиления мотивации работодателей по трудоустройству молодых специалистов.

В прогнозе Долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 г. фиксируется необходимость проведения постоянного мониторинга численности трудоустроившихся выпускников и необходимость совершенствования подготовки высококвалифицированных молодых кадров в системе высшего образования для формирования инновационной экономики и повышения производительности труда, обеспечивающих лидерство России.

В рамках реализации проекта «Страна мастеров» Агентством развития профессионального мастерства (Ворлдскиллс Россия) определены целевые ориентиры содействия апробации карьерного сопровождения выпускников вузов, включая развитие предпринимательских инициатив.

При всей актуальности проблемы реализации стратегий социально-педагогического содействия первичной занятости молодых специалистов министр науки и высшего образования В. Н. Фальков отметил, что для большинства вузов задача содействия трудоустройству выпускников не стала приоритетом, хотя ее решение выступает значимым признаком конкурентоспособности системы высшего образования. Необходимо целенаправленное содействие повышению мотивации студентов вузов к обучению и трудоустройству, планомерная работа по определению жизненных целей и смыслов реализации молодых людей в профессии с позиции генерирования научного и технологического будущего страны.

Значимые приоритеты государственной политики Российской Федерации, продиктованные основными тенденциями развития системы высшего образования и запросами инновационного рынка труда, конкретизируют как социально значимый результат необходимость практической реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов, определяющих компетентное конструирование молодыми людьми индивидуального профессионального будущего, востребованного в социуме и на инновационном рынке труда.

Методологические положения проведения исследования

Цель исследования: обосновать и экспериментально апробировать стратегии социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов.

Исследовательские задачи:

1. Анализ отечественных и зарубежных источников по проблеме исследования.
2. Проведение анкетирования на выявление проблем организации в вузе социально-педагогического содействия первичной занятости выпускников.
3. Реализация стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов с позиции использования концептов ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов.
4. Представление результативности проведенного исследования.

Исследование проходило в три этапа. На констатирующем этапе экспериментальной работы проведен анкетный онлайн-опрос 2 422 студентов старших курсов 30 российских вузов (Казанский (Приволжский) федеральный университет, Крымский федеральный университет им. Вернадского, Армавирский государственный педагогический университет, Башкирский государственный педагогический университет имени М. Акмуллы, Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева, Московский государственный педагогический университет, Северо-Восточный федеральный университет им М. К. Амосова, Благовещенский государственный педагогический университет и многие другие) по выявлению проблем социально-педагогического содействия первичной занятости студентов после окончания вуза. На формирующем этапе эксперимента происходило внедрение в практику высшей школы стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов (286 студентов Оренбургского государственного педагогического университета). На оценочном этапе эксперимента отслеживалась динамика культуры трудоустройства студентов старших курсов как результата реализации обоснованных в исследовании стратегий.

Смыслообразующей исследовательской установкой реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов выступила конкретизация содержания основных понятий исследования.

Трудоустройство выпускников вузов рассматривается как процесс, нацеленный на поиск подходящего места работы (выявление круга организаций, конструирование траектории поиска работы и др.), подготовку к желаемой работе (анализ вакансий, сайтов, каналов поиска работы, выбор инструментов подготовки сопроводительных документов соискателя вакансии и др.) и апробирование разных поведенческих моделей по устройству на работу по полученному образованию (онлайн- и офлайн-переговоры, резюме, собеседование, тестирование, маршруты выстраивания карьерных перспектив по избранной профессии, конкурсные испытания) [11].

Социально-педагогическое содействие трудоустройству выпускников вузов представляет собой «комплекс целенаправленной совместной деятельности участников образовательных отношений по решению задач последовательного

формирования культуры трудоустройства молодых людей посредством: реализации педагогически оправданных направлений, стратегий, содержательных концептов ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов; актуализации ресурсов социума (институциональные связи с организациями – социальными партнерами)» [6, с. 28].

Стратегия социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов трактуется как поэтапная и пошаговая совокупность социально-педагогических действий с осмысленными прогнозируемыми целевыми ориентирами, проектируемыми временными периодами и подобранными методами, формами и приемами (соответственно задачам исследования), связанными с «искусством», мастерством стратегов (педагогов-фасилитаторов) реализовывать их на практике для оптимального достижения заданного результата сформированности культуры трудоустройства студентов в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Педагог-фасилитатор – педагогический работник, отнесенный к профессорско-преподавательскому составу, содействующий повышению результативности перспективного вхождения выпускников вузов на рынок труда посредством выстраивания равноправного сотрудничества, «мягкого» направления оказания поддержки и помощи студентам в минимизации рисковенных ситуаций в сложном процессе трудоустройства.

Концепты ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов рассматриваются как профессионально-личностные установки педагогического работника, выражающиеся в готовности реализовывать фасилицирующий (поддерживающий) стиль профессиональной педагогической деятельности по отношению к прогнозированию студентами образа профессионального будущего за счет особого стиля общения, стимулирования их активности в непрерывном самообразовании и самосовершенствовании для повышения конкурентоспособности при выходе на рынок труда.

Данные уточненные формулировки изучаемых понятий и логика экспериментальной работы выступили основой проведения исследования.

Обзор литературы

Исследование изучаемой проблемы показало, что в литературе накоплена необходимая совокупность знаний для ее разработки.

Анализ литературы свидетельствует, что реализация стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству приобретает особое значение для выпускников вузов, так как является значимой проблемой современности из-за серьезной конкуренции на рынке труда, а также неспособности молодых людей соответствовать текущим ожиданиям работодателей [12].

Т. А. Михайлова, Я. С. Габриелян отмечают, что значительная часть выпускников образовательных организаций затрудняется в выстраивании конкретной перспективы трудоустройства и сталкивается с определенными сложностями при нахождении сферы первичной занятости. Студенты не имеют достаточного объема профессионального опыта; социально и психологически неподготовлены к жесткой конкуренции между соискателями рабочих мест; не умеют позиционировать свои лучшие качества и навыки работодателю; демон-

стрируют необоснованные ожидания при поиске работы и т. д. [4]. Все это «приводит к трудностям получения соответствующей и желаемой работы, трудоустройству многих выпускников вузов не по специальности обучения и уровню квалификации, формально обеспечиваемому полученным дипломом» [10, с. 94].

В этой связи актуализируется значимость своевременного осуществления стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов посредством реализации идей:

– конструирования профориентационной работы в вузе – модели двухуровневой мотивации субъектов профессионального самоопределения в контексте принятия и реализации ими жизненно значимых выборов, выстраивания проработанного образа собственного будущего и представлений о том, какими путями это будущее для себя можно выстроить (ресурсы, конфигурации компетенций, развитие профессионально-личностных качеств) [15];

– обучения на протяжении всей жизни (Lifelong learning), обуславливающего создание условий подготовки студентов к оптимальному выходу на рынок труда с позиции оказания социально-педагогического содействия в их непрерывном профессионально-личностном саморазвитии, обновлении знаний об инновационных вызовах современности и текущей ситуации на рынке труда, развития конкурентных преимуществ при первичной трудовой занятости [7];

– фасилитационной деятельности в высшей школе: транслирующей «мягкую» и гибкую позицию наставничества, руководства, направления студентов по избранной ими образовательной траектории; продуцирующей оказание педагогической поддержки, сопровождения и инициирования разнообразных форм индивидуализированной активности [5] для нахождения оптимальных путей последовательного трудоустройства выпускников вузов по специальности; определяющей дозированную помощь в реализации латентных потенциальных возможностей студентов в решении проблем трудоустройства, самоопределении программы конкретных действий [1]. Однако при позиционировании значимости фасилитационной деятельности в практике высшей школы исследователи констатируют «отсутствие или недостаточную помощь педагогов в профессиональном самоопределении студентов на протяжении обучения в вузе (социально-психологическая поддержка и помощь в выявлении профессиональных интересов, предпочтений и склонностей; информационная поддержка студентов по вопросам трудоустройства и специфике рынка труда)» [14, с. 15] и необходимость создания системы психологического и социально-педагогического сопровождения выпускников (по трудоустройству);

– использования опыта: передовой практики в области содействия трудоустройству выпускников в образовательных учреждениях [9]; реализации стратегий вовлечения молодых людей в структуру оплачиваемой работы для снижения прекаризации занятости молодых специалистов [8]; осуществления комплексной технологии содействия трудоустройству выпускников университета [5] с позиции совместной работы вуза и работодателей над разработкой учебных программ, ориентированных на трудоустройство и рабочее место [15], организационной и координирующей работы Центра трудоустройства [3].

Проанализированные аспекты исследуемой проблемы позволяют сделать вывод о том, что предложенные системы содействия имеют разные цели и функционал, касающийся содействия трудоустройству выпускников вузов. Однако обоснование специфики реализации стратегий социально-педагогического содействия с позиции использования ключевых установок педагогов-фасилитаторов (педагогический аспект) и актуализации ресурсов социума (социальный аспект) не было предметом специального рассмотрения.

Результаты исследования

В исследовании на констатирующем этапе экспериментальной работы проводился анкетный онлайн-опрос (2 422 респондента из 30 российских вузов) на выявление проблем первичной трудовой занятости студентов вуза и значимость оказания в образовательных организациях высшего образования социально-педагогического содействия их трудоустройству (сервис Google Forms – https://docs.google.com/forms/d/10Vs08rwwuSqPz74_mTg-b5WJu60szg6Xpa1QBFHZ1Kg/edit).

Данные опроса свидетельствуют о том, что только около половины студентов старших курсов (58,4 %) определились с местом дальнейшего трудоустройства, остальные обучающиеся не определились или затрудняются с ответом – 9,1 % и 32,5 %, соответственно.

На вопрос «Какую помощь оказывает Ваш вуз в поиске будущего места работы?» ответы студентов распределились следующим образом: 40,6 % – организация встреч с потенциальными работодателями (ярмарки вакансий, презентации компаний и т. д.); 37,0 % – помощь оказывается, но не в достаточной степени; 16,3 % – внеаудиторные программы по трудоустройству выпускников вуза; 13,0 % – организация обучающих тренингов по технологиям эффективного поведения на рынке труда; 11,3 % – аудиторные спецкурсы по трудоустройству выпускников вуза.

На вопрос: «Какую дополнительную помощь Вы хотели бы получить в содействии Вашему трудоустройству и успешному развитию карьеры?» 50,1 % студентов выделили своевременность информирования о вакансиях и изменениях на рынке труда и господдержке выпускников вузов; 41,0 % молодых людей отметили область обучения презентационным умениям соискателей вакантных мест; 38,1 % респондентов указали на помощь в организации трудоустройства в рамках неоконченного высшего образования; 41,2 % опрошенных зафиксировали усиление организации деятельности с работодателями.

Ответы студентов показали, что в вузе фрагментарно осуществляются стратегии социально-педагогического содействия трудоустройству студентов вузов с позиции недостаточного формирования культуры трудоустройства студентов как базовой профессионально-личностной характеристики будущих профессионалов, позволяющей результативно найти и устроиться на работу по специальности, полноценно демонстрируя при этом конкурентные преимущества работодателям и другим соискателям рабочих мест. Молодыми людьми отмечается недостаточное осуществление фасилицирующей профессиональной деятельности со стороны педагогов в содействии трудоустройству и адаптации к рынку труда.

В этой связи на формирующем этапе экспериментальной работы реализовывались обоснованные стратегии социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов («Актуализация профессионально-личностного потенциала молодых специалистов»; «Социально-педагогическое ориентирование студентов на успешную самопрезентацию»; «Активизация профессионального самоопределения и предоставления права выбора»; «Скаффолдинг»), выступающие регулятивом формирования культуры трудоустройства студентов вузов. При этом акцентировалось внимание на реализации фасилицирующей педагогической деятельности, позволяющей недирективными методами и формами достичь поставленного результата.

Охарактеризуем каждую стратегию изучаемого феномена и соответствующие им концепты педагогов-фасилитаторов, определяющие результативность реализации достижения поставленной цели в практике высшей школы.

1. Стратегия «Актуализация профессионально-личностного потенциала молодых специалистов» предполагает: стимулирование эмоциональной привлекательности, значимости и престижности выбранной сферы труда; развитие профессионально-личностных характеристик выпускников, позволяющих подготовиться к оптимальной первичной занятости; мотивированное привлечение студентов к принятию решений по перспективному конструированию траектории профессионального пути и будущего трудоустройства в контексте выбора направлений саморазвития, самопознания, самосовершенствования, личностного и профессионального роста, обновления стиля жизни.

Данная стратегия реализуется в рамках следующих содержательных концептов ценностно-смыслового поля *ключевых установок педагогов-фасилитаторов*:

– «Авансирование и предвосхищающая оценка». Ценностно-смысловое ядро концепта составляют приемы: «Берись и делай! Дерзай и находи работу!», «У тебя все получится с позиции актуализации профессионально-личностных ресурсов», «Детерминирование успешности и конкурентоспособности каждого студента в ответ на вызовы изменяющегося рынка труда», «Положительный отзыв от окружения», «Полное принятие уникальности каждого в построении пути трудоустройства по специальности», «Учись тому, что нравится!», «Изменение и улучшение представлений в сфере перспективной первичной занятости», «Эмоциональное благополучие – базис продуктивного поиска работы и профессиональной успешности», «Взаимопомощь и взаимоконтроль в рамках профессионально-образовательного роста и самосовершенствования», «Безоценочное определение исходного уровня культуры трудоустройства студентов», «Комплементы себе как лучшему выпускнику», «Отсутствие “навязываний” студенту тех или иных стилей поведения при выходе на “рынок” соискателей», «Создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества при выдвигении целей получения имеющейся вакансии», «Выход из состояния “выученной беспомощности” и переход в позицию субъекта трудоустройства»;

– «Growth mindset (мышление роста)». Ценностно-смысловое ядро концепта составляет целесообразный отбор приемов достижения цели: «Правильные и одновременно неправильные способы решения трудоустройства», «Про-

брос действий в профессиональное будущее», «Пошаговый алгоритм повышения уровня культуры трудоустройства»; «Установка высоких стандартов поиска работы по специальности», «Акцентирование внимания не на достигнутом результате, а на прогнозируемой области первичной занятости», «Видение новой функции области профессионального труда», «Ментальные карты обмена информацией о вакансиях на рынке труда», «Креативное описание вакансии», «Нарочитый примитивизм изложения объявления о вакансии», «Комбинаторное мышление при предпринимательстве», «Цепочка размышлений о готовности к трудоустройству», «Ревизия трудовых функций из профессиональных стандартов», «Настройка на изменения. Новая психология успеха».

2. *Стратегия «Социально-педагогическое ориентирование студентов на успешную самопрезентацию»* определяет реализацию социально-педагогических действий по оказанию помощи в развитии прогностических умений молодых людей по соотнесению собственных внутренних ресурсов с требованиями к качествам профессионалов (чувство соответствия выбранной сфере труда), выборе выпускниками осознанных попыток сформировать благоприятное впечатление о себе с учетом обдуманного решения по определению индивидуального профессионального будущего, востребованного в обществе и на современном рынке труда.

Данная стратегия осуществляется с использованием содержательного концепта ценностно-смыслового поля *ключевых установок педагога-фасилитатора*:

– «Вызовы – это возможность развиваться». Ценностно-смысловое ядро концепта составляют: индивидуальное / групповое психологическое консультирование студентов при возникновении трудностей осмысления себя в профессии, нахождении истинных оснований возникающих проблемных ситуаций и затруднений в первичном выходе на рынок труда и подборе наиболее продуктивных способов их минимизации и редукции; индивидуальные психологические беседы с учетом активной трансляции знаний со стороны педагогов-фасилитаторов и открытости студентов новым идеям и мнениям получения востребованной профессии, расширения диапазона актуальных компетенций для результативного начала трудовой деятельности; размышления студентов посредством разработки перспективного плана саморазвития для будущего трудоустройства, позволяющего найти работу по специальности и закрепиться на новом рабочем месте; карьерный коучинг, определяющий совместную работу по определению путей трудоустройства за счет осознания целевых ориентиров, ресурсного потенциала и способов их достижения, а также осмысления вызовов современного рынка труда.

3. *Стратегия «Активизация профессионального самоопределения и предоставления права выбора»* определяет реализацию социально-педагогических действий на основе ценностно-смыслового единения со студентами, поддержки, со-координации с целью анализа и переосмысления ими собственного опыта поиска работы по специальности и действий по воплощению перспективных планов синтезирования новых знаний и продуктивных моделей при изучении опыта других людей, своевременном преодолении выявленных про-

фессионально-образовательных дефицитов, ответственном построении траектории трудоустройства.

Данная стратегия реализуется с использованием содержательных концептов ценностно-смыслового поля *ключевых установок педагогов-фасилитаторов*:

– «Помощь в разработке индивидуальной траектории формирования культуры трудоустройства выпускника». Ценностно-смысловое ядро концепта составляют полуструктурированные интервью (модифицированные в ходе исследования) на основе руководства по собеседованию (В. Glen, А. J. Rixon, А. Carbone, С. Pilgrim). В первом разделе «Как студенты изучают и уточняют свои цели трудоустройства» молодые люди отвечают на вопросы: «Насколько вы уверены в своем выборе сферы профессионального труда?», «Какие мобильные приложения или веб-сайты / или другие инструменты вы используете, чтобы они оказали вам помощь в будущем трудоустройстве и вашей карьере?», «К кому бы вы обратились за советом по выстраиванию траектории успешного трудоустройства и выбору карьерного пути? Почему?», «Каковы были ваши самые большие разочарования при обращении за помощью?». В втором разделе «Поддержка, необходимая для того, чтобы помочь студентам достичь своей цели трудоустройства и построить оптимальную траекторию формирования культуры трудоустройства» происходит осмысление ответов на вопросы: «Какие ресурсы (информация) помогли бы вам ускорить ваше первичное трудоустройство и построение карьерной траектории?», «Какие у вас есть вопросы или опасения относительно вашего трудоустройства и поиска реализации своего предназначения?», «Каких навыков, по вашему мнению, не хватает в вашем текущем наборе инструментов / компетенций, чтобы вы были готовы к работе?», «Как вы продемонстрируете свой набор навыков работодателям?», «В чем вы видите наибольшие препятствия для первичного выхода на рынок труда и достижения вашей идеальной карьеры после учебы?», «Что вы в настоящее время делаете для устранения этих пробелов?», «Как вы узнаете, на правильном ли вы пути или нет?»;

– «Контекстное взаимодействие». Ценностно-смысловое ядро концепта составляет конструирование специальных ситуаций взаимодействия (с позиции контекстного наполнения, приближенного к процессу поиска области трудоустройства) с использованием: модели «GROW» – методика достижения целей (G – Goal. Цель: чего хотим достичь? – конечная точка трудоустройства, в которой хочет оказаться молодой человек. R – Reality. Реальность: что есть на данный момент? – текущее положение дел. В чем заключается проблема поиска работы, как далеко находится цель? O – Options. Возможности: каковы возможные пути достижения желаемого образа профессионального будущего? W – Way Forward. Дальнейшие шаги. Возможности должны превратиться в действия, необходимые для достижения цели); упражнения («Тройная петля самомотивации», «Формирование собственного мотивационного профиля: драйверы и барьеры?», «От hard к soft: метакомпетенции и модели навыков XXI века», «Иерархия статуса и знаний», «Создание визуальной картины трудоустрой-

ства», «Разработка личного бренда», «Декомпозиция как инструмент достижения сложных целей», «Письмо в будущее»).

4. Стратегия «Скаффолдинг» (scaffolding) определяет такое угасающее ин- структурирование – взаимодействие, когда актуализируются возможности сту- дентов для принятия продуктивных смысложизненных решений трудоустрой- ства по полученной специальности, приобретаются новые навыки и достижения с учетом согласованных решений, фокусируемых на долгосрочном развитии и устремлении молодых людей к реализации себя в профессии (когда внешне за- данные целевые ориентиры трудоустройства по специальности переходят во внутренние цели выпускников).

Данная стратегия осуществляется с помощью содержательных концептов ценностно-смыслового поля *ключевых установок педагогов-фасилитаторов*:

– «Совместный анализ и принятие решений». Ценностно-смысловое ядро концепта составляет «баддинг» («buddying») – неформальное наставничество в рамках выстраивания равноправных дружественных отношений с позиции уменьшения степени интенсивности оказания помощи до самостоятельности и автономности субъектов образования посредством передаваемого набора зна- ний и умений трудоустраиваемости. При этом особо значимыми приемами, ме- тодами и формами выступают: нетворкинг и новый совместный опыт (профес- сиональное сообщество, объединяющее специалистов, которые готовы делить- ся своими идеями, опытом и экспертизой); упражнение («Поделись ошибкой» – студенты делятся затруднениями и сложностями, которые испытывают при по- иске работы, а одноклассники, работодатели или педагоги-фасилитаторы дают развивающую обратную связь, тем самым помогая с обоснованным, аргумен- тированным решением первичного трудоустройства, или для того, чтобы не допу- стить подобную ошибку в дальнейшем); кейс-стади («И опыт, сын ошибок трудных...») – студентам выдаются специально подготовленные тексты, в кото- рых представлены разнообразные советы, практические рекомендации по тру- доустройству; необходимо оценить представленные в них советы с трех пози- ций: 1) известное – новое, 2) имею опыт – не имею опыта, 3) работает – не ра- ботает, а также дополнить рекомендации своими советами, способами управле- ния поиском работы);

– «Инициирование достижений». Ценностно-смысловое ядро концепта со- ставляет запуск механизмов и ситуаций активных действий, познания и обще- ния, мотивации достиженческой деятельности, позволяющих обрести новые смыслы и новые значения получения высшего образования для достижения успеха в поиске работы и реализовать на практике полученные умения и навы- ки трудоустраиваемости. Наиболее значимыми приемами, методами и формами выступают: акмеологический тренинг, воссоздающий элементы професси- онального мастерства выбранной сферы труда; осмысление акмететики трудо- устройства (Н. В. Козлова) через алгоритмизацию параметров достижительной мотивации (акме-хроны и акме-топы биографии и истории), через достижи- тельную деятельность (акме-реалы и акме-эталоны) и через достижительные оценки и самооценки (акме-модели и акме-истины); план-календарь професси- ональной карьеры; группы поддержки; «Портфель студента»; деловые игры

(«Лидер», «Устройство на работу»); методы кооперативного обучения («Джигсо» – студенты выступают экспертами определенного аспекта трудоустройства); упражнения («Практики самокоучинга в саморазвитии», «Систематизация образовательных результатов и таксономии по выявлению слабых и сильных сторон трудоустройства»).

На оценочном этапе экспериментальной работы прослеживалась продуктивность реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов, выраженных в высоком уровне сформированной культуры трудоустройства выпускников вузов с использованием диагностического инструментария (тестовой беседы на определение комплексных знаний студентов о продуктивном трудоустройстве (Л. Г. Пак); диагностики по критериям освоенности, продуктивности, действенности самопрезентационных умений в процессе решения самопрезентационных задач (А. А. Клименко, С. А. Хазова, С. А. Карасева).

При сравнительно-сопоставительном анализе зафиксировано, что на констатирующем этапе эксперимента количество студентов с высоким уровнем данного вида культуры составляло 23,4 %, на оценочном этапе уровень повысился и достиг 45,6 %. Количество студентов, демонстрирующих средний уровень культуры трудоустройства, повысился с 33,0 % до 39,1 %. Фиксируется сокращение низкого уровня изучаемой профессионально-личностной характеристики молодых людей с 43,6 % до 15,3 %.

Статистическая проверка с использованием χ^2 -критерия Пирсона подтвердила достоверность полученных результатов $\chi^2_{\text{эмп.}} = 20,518$, $p < 0,01$, что свидетельствует о результативности обоснования и реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов.

Констатируем, что в исследовании представлены содержательные характеристики практики реализации стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов: «Актуализация профессионально-личностного потенциала молодых специалистов»; «Социально-педагогическое ориентирование студентов на успешную самопрезентацию»; «Активизация профессионального самоопределения и предоставления права выбора»; «Скаффолдинг».

Установлено, что продуктивность практической реализации вышеобозначенных стратегий обусловлена многофункциональным использованием выделенных содержательных концептов ценностно-смыслового поля ключевых установок педагогов-фасилитаторов: «Авансирование и предвосхищающая оценка»; «Growth mindset (мышление роста)»; «Вызовы – это возможность развиваться»; «Помощь в разработке индивидуальной траектории формирования культуры трудоустройства выпускника»; «Контекстное взаимодействие»; «Совместный анализ и принятие решений»; «Инициирование достижений».

Значимость полученных результатов исследования обуславливает изменение, совершенствование и модернизацию содержания профессиональной подготовки выпускников вузов посредством усиления фасилицирующей составляющей, реализуемой в рамках обоснованных стратегий социально-педагогического содействия студентам в первичном трудоустройстве. Разработка данных страте-

гий делают реальным их применение в образовательной практике высшей школы в контексте получения таких микроэффектов, как: рост удовлетворенности выпускников качеством полученного высшего образования; «занятие» приоритетных позиций среди соискателей рабочих мест за счет сформированной культуры трудоустройства и развитых конкурентных преимуществ; повышение уровня трудоустройства выпускников вузов по специальности и усиление социально полезной отдачи молодых специалистов для общества.

Своевременная реализация стратегий социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов обусловит в перспективе снижение уровня молодежной безработицы в стране, гармонизацию структурного дисбаланса между спросом и предложением молодой рабочей силы как экономически активного и трудоспособного поколения, которое выступает ключевой детерминантой конкурентоспособного функционирования инновационной российской экономики.

Список литературы

1. Димухаметов Р. С. Обновление научных основ педагогики повышения квалификации: принцип фасилитации: монография / Р. С. Димухаметов. Алматы, 2004. 115 с.
2. Еремкин А. И. Система содействия трудоустройству выпускников вуза в современных условиях / А. И. Еремкин [и др.] // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 3. С. 54–58.
3. Капичникова И. Ю. Востребованность, трудоустройство и сопровождение профессиональной карьеры выпускников / И. Ю. Капичникова, Е. А. Никитина // *Magister Dixit*. 2011. № 1. С. 23.
4. Михайлова Т. А. Формирование готовности к трудоустройству у студентов вузов / Т. А. Михайлова, Я. С. Габриелян // Педагогика и просвещение. 2020. № 4. С. 86–95.
5. Мухаметзянова Ф. Г. О феномене фасилитации в высшем образовании / Ф. Г. Мухаметзянова, Р. Р. Хайрутдинов // Казанский педагогический журнал. 2017. № 1 (120). С. 45–51.
6. Пак Л. Г. Теоретические основы социально-педагогического содействия трудоустройству выпускников вузов / Л. Г. Пак [и др.] // *Инновации в образовании*. 2021. № 11. С. 24–35.
7. Пешкова Т. А. Lifelong learning – обучение на протяжении всей жизни / Т. А. Пешкова // *Вуз и реальный бизнес*. 2019. Т. 1. С. 57–64.
8. Сущенко А. Д. Не только опыт вторичной занятости в вузе: роль высшего образования в снижении прекаризации занятости молодых специалистов / А. Д. Сущенко [и др.] // *Психологическая наука и образование*. 2021. № 5 (53). С. 544–559.
9. *Трудоустройство выпускников: методология, мониторинг и анализ* / под ред. А. В. Воронина, В. А. Гуртова, Л. М. Серовой. Москва : Экономика, 2015. 372 с.
10. Чередниченко Г. А. Первое трудоустройство после вуза (по материалам опроса РОССТАТА РФ) / Г. А. Чередниченко // *Социологические исследования*. 2018. № 8. С. 91–101.
11. Шаляпина С. В. Организационно-педагогические условия содействия профессиональному самоопределению и трудоустройству студентов педагогического вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7. / Шаляпина Светлана Васильевна. Томск, 2021. 23 с.
12. Kalufya N., Mwakajinga L. Employability of higher education institutions graduates: exploring the influence of entrepreneurship education and employability skills development program activities in Tanzania. *Institute of Social Work Journal*. 2016. Vol. 1. № 2. P. 51–68.
13. Pang E., Wong M. C. G., Chi-Hong Leung, Coombes J. Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers // *Industry and Higher Education*. 2018. № 33. P. 55–65.

14. Глебова Г. Ф. Исследование проблем и условий оптимизации процесса профессионального самоопределения студентов (из опыта Смоленского государственного университета) [Электронный ресурс] / Г. Ф. Глебова, Ю. В. Грачева // *Непрерывное образование: XXI век*. 2015. № 2(10). Электрон. дан. DOI: 10.15393/j5.art.2015.2805 (дата обращения: 18.06.2022).

15. Захаров Л. В. Провокативный подход к конструированию профориентационной работы: модель двухуровневой мотивации субъекта самоопределения [Электронный ресурс] / Л. В. Захаров // *Непрерывное образование: XXI век*. 2020. № 2 (30). Электрон. дан. DOI: 10.15393/j5.art.2020.5694 (дата обращения: 18.06.2022).

References

1. Dimukhametov R. S. Updating the scientific foundations of advanced training pedagogy: the principle of facilitation: monograph. Almaty, 2004. 115 p. (In Russ.)

2. Eremkin A. I. [et al.]. System for promoting employment of university graduates in modern conditions. In: *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2009. № 3. P. 54–58. (In Russ.)

3. Kapichnikova I. Y., Nikitina E. A. Demand, employment and support of professional careers of graduates. In: *Magister Dixit*. 2011. № 1. P. 23. (In Russ.)

4. Mikhailova T. A., Gabrielyan Y. S. Formation of readiness for employment among university students. In: *Pedagogika i prosveshchenie*. 2020. № 4. P. 86–95. (In Russ.)

5. Mukhametzyanova F. G., Khairutdinov R. R. On the phenomenon of facilitation in higher education In: *Kazanskij Pedagogicheskij zhurnal*. 2017. № 1 (120). P. 45–51. (In Russ.)

6. Pak L. G. [et al.]. Theoretical foundations of social and pedagogical assistance to the employment of university graduates. In: *Innovacii v obrazovanii*. 2021. № 11. P. 24–35. (In Russ.)

7. Peshkova T. A. Lifelong learning – lifelong learning In: *Vuz I real'nyj biznes*. 2019. Vol. 1. P. 57–64. (In Russ.)

8. Sushchenko A. D. [et al.]. Not only the experience of secondary employment at the university: the role of higher education in reducing the precarization of employment of young specialists. In: *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie*. 2021. № 5 (53). P. 544–559. (In Russ.)

9. Employment of graduates: methodology, monitoring and analysis / edited by A. V. Voronin, V. A. Gurov, L. M. Serova. Moscow : Economics, 2015. 372 p. (In Russ.)

10. Cherednichenko G. A. First employment after the university (according to a survey by the Federal State Statistics Service of the Russian Federation). In: *Sociologicheskie issledovaniya*. 2018. № 8. P. 91–101. (In Russ.)

11. Chaliapina S. V. Organizacionno-pedagogicheskie usloviya sodejstviya professional'nomu samoopredeleniyu i trudoustrojstvu studentov pedagogicheskogo vuza : avtoref. dis. ... kand. ped. nauk. Tomsk, 2021. 23 p. (In Russ.)

12. Kalufya N., Mwakajinga L. Employability of higher education institutions graduates: exploring the influence of entrepreneurship education and employability skills development program activities in Tanzania. In: *Institute of Social Work Journal*. 2016. Vol. 1. № 2. P. 51–68.

13. Pang E., Wong M. C. G., Chi-Hong Leung, Coombes J. Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. In: *Industry and Higher Education*. 2018. № 33. P. 55–65.

14. Glebova G. F., Gracheva Y. V. Research of problems and conditions of optimization of the process of professional self-determination of students (from the experience of Smolensk State University) [Electronic resource]. In: *Непрерывное образование: XXI век [Lifelong education: The 21st century]*. 2015. № 2 (10). Electron. дан. DOI: 10.15393/j5.art.2015.2805 (date of access: 18.06.2022). (In Russ.)

15. Zakharov L. V. Provocative approach to the construction of career guidance work: a model of two-level motivation of the subject of self-determination [Electronic resource]. In: *Непрерывное образование: XXI век [Lifelong education: The 21st century]*. 2020. № 2 (30) (date of access: 18.06.2022). (In Russ.)