

Министерство образования и науки Хабаровского края
Хабаровский краевой институт развития образования

СБОРНИК ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПО СОДЕЙСТВИЮ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

ПО ИТОГАМ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА
«РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ»

**ХАБАРОВСК
2022**

ББК 74.47
УДК 377.5

Рекомендовано краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Хабаровский краевой институт развития образования»

Составители:

А.Ю. Сергач, начальник отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровой потребности КГАОУ ДПО ХК ИРО

Ю.М. Горошко, главный специалист отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровой потребности КГАОУ ДПО ХК ИРО

**«Сборник лучших практик по содействию занятости выпускников» по итогам краевого
смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»/сост. Сергач А.Ю., Горошко Ю.М. – Хабаровск:
КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022. – 76 с.**

ББК 74.47
УДК 377.5

© Министерство образования
и науки Хабаровского края, 2022

© КГАОУ ДПО ХК ИРО, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Итоги краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» 2021 года.....	5
Первый тур (смотр конкурсных материалов).....	6
Второй тур (финал).....	23
Результаты конкурса.....	33
Рекомендации по итогам конкурса.....	35
Практики по содействию трудоустройству выпускников образовательных организаций.....	37
Приложение.....	69
Основные сокращения.....	72

ВВЕДЕНИЕ

Трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций – одна из ключевых тем в социально-экономическом развитии Хабаровского края. Конкурентоспособность экономики во многом зависит от квалификации и инновационного потенциала персонала, его стремления к профессиональному росту. Экономика края нуждается в высококвалифицированных кадрах, актуализируются вопросы престижа рабочих специальностей и профессий. Эффективное обеспечение кадровых потребностей экономики в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе требует активизации взаимодействия образовательных организаций и работодателей, предъявляющих спрос на кадры.

В целях совершенствования системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, внедрения в работу образовательных организаций эффективных форм и методов, способствующих профессиональному и карьерному развитию выпускников, в том числе выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью, министерством образования и науки Хабаровского края ежегодно проводится смотр-конкурс, направленный на выявление лучших практик по содействию трудоустройству выпускников.

В данном сборнике представлены итоги краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» в 2021 году, лучшие практики участников по содействию трудоустройству выпускников.

ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА «РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ» 2021 ГОДА

В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 20 августа 2021 г. №1124 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» в 2021 году» с 27 августа по 20 ноября 2021 года проведен краевой смотр-конкурс (далее – конкурс).

В 2021 году конкурс впервые проведен в два тура.

В первом туре приняли участие все профессиональные образовательные организации (далее – ПОО) Хабаровского края. Деятельность ПОО по содействию трудоустройству выпускников оценивалась по трем направлениям:

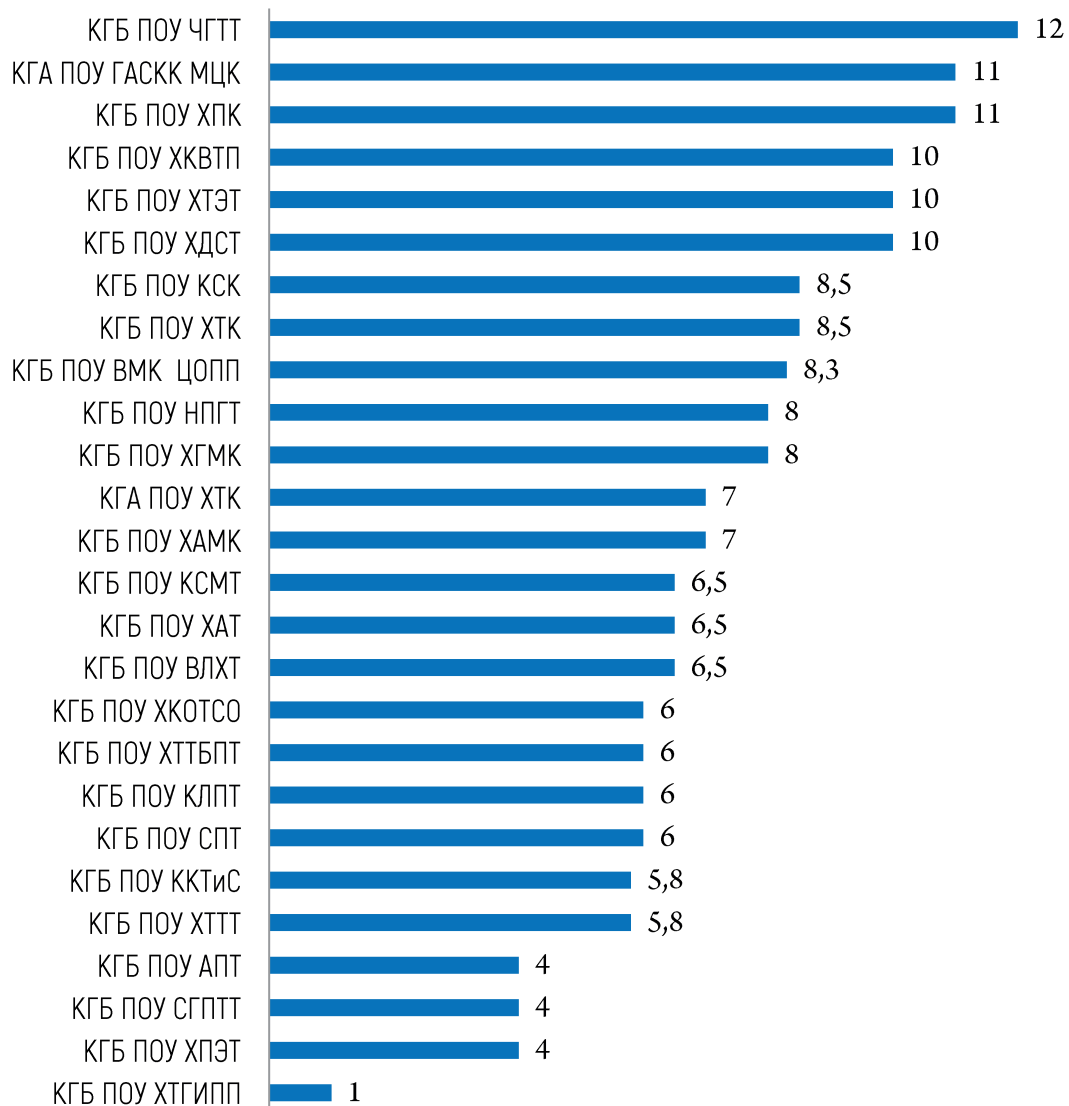
- трудоустройство выпускников;
- сотрудничество с социальными партнерами, работодателями;
- информационно-консультационная поддержка обучающихся и выпускников.

По итогам первого тура в финал конкурса было отобрано десять ПОО.

Анализ, проведенный по каждому направлению, позволит профессиональным образовательным организациям и организаторам конкурса совершенствовать деятельность по содействию трудоустройству выпускников и занятости обучающихся в Хабаровском крае.

ПЕРВЫЙ ТУР
(смотри конкурсных материалов)

1. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ



Трудоустройство выпускников – важный показатель эффективности деятельности образовательной организации, отражающий качество подготовки профессиональных кадров и, соответственно, их востребованность на рынке труда. Кроме того, успешное трудоустройство выпускников делает образовательное учреждение привлекательным для абитуриентов, выступая конкурентным преимуществом на рынке образовательных услуг.

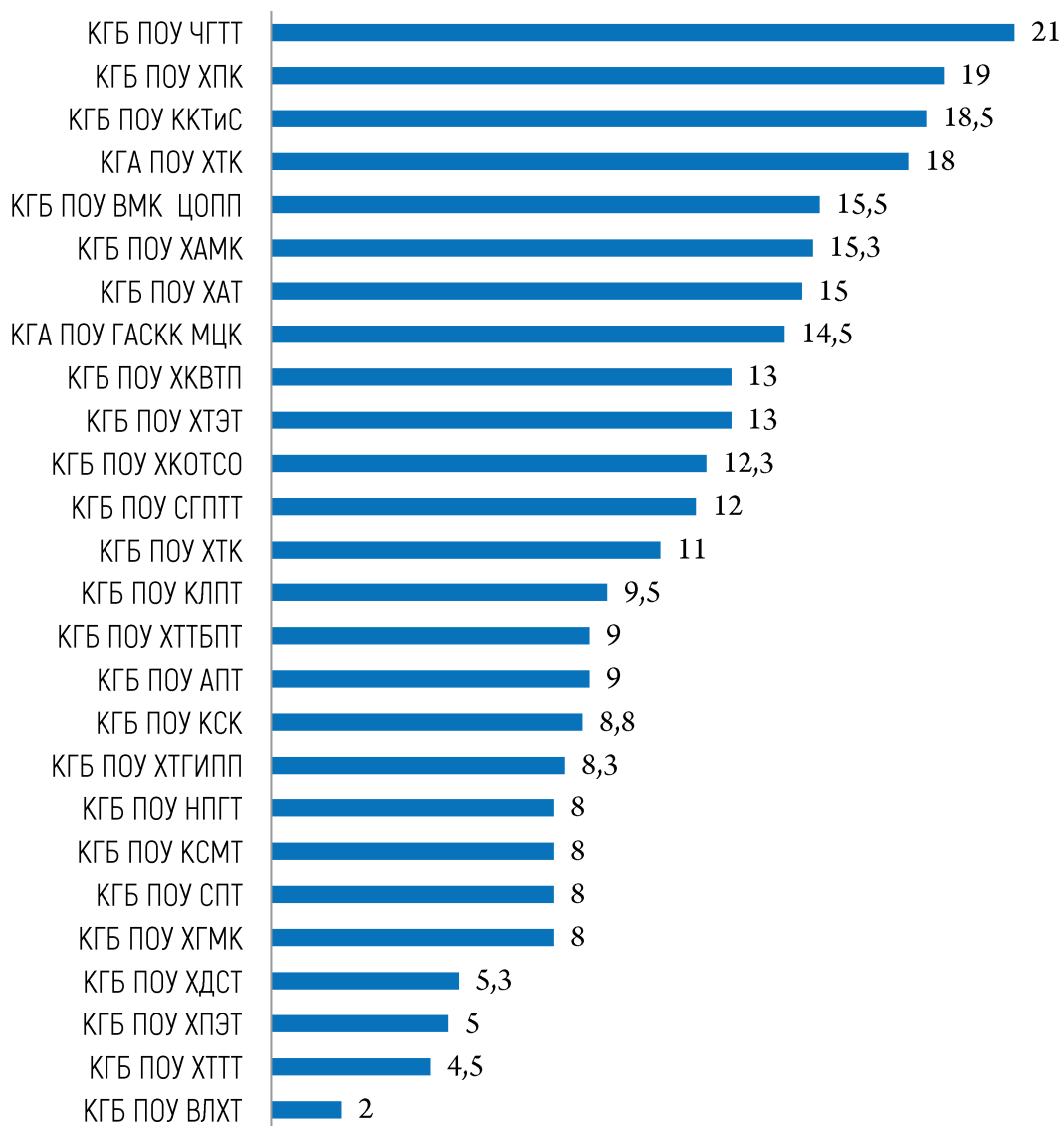
По данным краевого статистического наблюдения, предоставленным министерством образования и науки Хабаровского края, в среднем доля трудоустроившихся выпускников 2020/2021 года (без учета призванных на военную службу, продолживших обучение, находящихся в отпуске по уходу за ребенком) системы среднего профессионального образования края составляет 63,1%. Согласно данным мотивирующего мониторинга доля занятых выпускников 2019/2020 года выпуска (с учетом самозанятых) составляет 80,5%.

По данным комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края не состоят на учете в органах службы занятости населения в качестве безработных (по состоянию на 1 сентября 2021 года) выпускники девяти образовательных организаций. Это КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТТБПТ, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ ХАТ, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ ЧГТТ и КГБ ПОУ ХКВТП.

Молодому специалисту после окончания образовательной организации важно не только устроиться на подходящее место работы, но и успешно адаптироваться к профессиональной деятельности и не разочароваться в выбранном деле. Образовательным организациям рекомендуется проводить мониторинг закрепляемости выпускников на предприятии, поскольку эти сведения могут помочь оценить качество подготовки выпускников. Результаты мониторинга за последний год с подтверждающими документами предоставили: КГБ ПОУ ХПК, КГА ПОУ ХТК и КГА ПОУ ГАСКК МЦК. Мониторинг не предоставлен КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТТБПТ, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ХГМК и КГБ ПОУ ХКВТП. Остальным ПОО балл по этому показателю снижен по причинам: результаты мониторинга не обобщены, не предоставлены подтверждающие документы, мониторинг содержит сведения о распределении выпускников, а не о закрепляемости на рабочих местах.

Максимальный балл по первому критерию – 13. Среднекраевой показатель – 7,2.

2. СОТРУДНИЧЕСТВО С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ, РАБОТОДАТЕЛЯМИ



Приоритетным направлением развития профессионального образования является совершенствование системы социального партнерства. Взаимодействие с предприятиями-работодателями обеспечивает более качественное практическое обучение студентов в реальных производственных условиях и позволяет учесть требования работодателей к подготовке специалистов, что делает будущих выпускников более конкурентоспособными на рынке труда.

В целях обеспечения практико-ориентированного профессионального образования ПОО ведут активную работу по заключению с предприятиями-работодателями договоров, направленных на внедрение дуальной формы обучения.

Подобные договоры есть в пятнадцати ПОО:

– договоры о дуальном обучении / организации и проведении дуального обучения / сотрудничестве по реализации дуальной системы обучения (КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХАТ и КГБ ПОУ ЧГТТ);

– договоры о сетевой форме реализации образовательных программ (КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ ХКВТП и КГБ ПОУ ХТК);

– договоры о стратегическом/взаимном сотрудничестве по подготовке потенциальных/квалифицированных кадров (КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ ХКОТСО).

Более эффективному трудоустройству также способствует заключение целевых договоров.

Доля обучающихся по целевым договорам:

– более 10% у КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТТБПТ, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ЧГТТ и КГБ ПОУ ХГМК;

– от 6 до 10% у КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ ХКОТСО, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ХТГИПП, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХТЭТ и КГБ ПОУ ХАТ;

– от 4,9 до 5,9% у КГБ ПОУ ХАМК;

– менее 1,5% у КГБ ПОУ ХТТТ и КГБ ПОУ ВЛХТ.

Для обеспечения качественной практической подготовки выпускников, интеграции системы образования и рынка труда образовательные организации заключают соглашения о создании на предприятиях-партнерах базовых кафедр, позволяющих максимально использовать их инфраструктуру.

Документы, подтверждающие наличие базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку на базе предприятий, предоставлены девятью ПОО:

– КГБ ПОУ ХАМК – кафедра «Организация перевозок и управление на транспорте» на базе МБУ г. Хабаровска «Хабаровский межотраслевой навигационно-информационный центр»;

– КГБ ПОУ ХПК – отраслевая кафедра «Теория и методика дошкольного и начального образования» на базе КГАНОУ «Краевой центр образования»;

– КГБ ПОУ ХГМК – учебные комнаты на базе Детской краевой клинической больницы им. А.К. Пиотровича, Краевой клинической больницы №1 им. профессора С.И. Сергеева;

– КГА ПОУ ХТК – кафедра «Повар» на базе ООО «Новоторг»;

– КГБ ПОУ ККТиС – учебный буфет в кафе «Недальний Восток», учебный класс на базе МАУ «Комсомольский-на-Амуре городской архив»;

– КГБ ПОУ ЧГТТ – базовая кафедра «Обогащение полезных ископаемых» при АО «Ургалуголь»;

– КГБ ПОУ ХАТ – базовые кафедры на базе детских садов №5 и №10 рабочего поселка Хор;

– КГА ПОУ ГАСКК МЦК – использование базовой кафедры «Технологии, оборудование и автоматизация процессов и производств авиастроительного комплекса» Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета, расположенной на территории Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина.

Следующим эффективным способом сотрудничества образовательных организаций с работодателями является привлечение сотрудников предприятий и организаций к участию в учебном процессе. Работодатели привлекаются к преподаванию в большинстве

(восемнадцать) ПОО. Три образовательные организации (КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ КСК и КГБ ПОУ ХКОТСО) привлекают работодателей к руководству дипломным проектированием, рецензированию ВКР, экспертизе демонстрационных экзаменов, участию в составе ГЭК, но не к преподаванию. Шесть ПОО (КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ ВЛХТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК) не предоставили информацию по данному критерию.

Помимо преподавания, работодатели участвуют и в других формах сотрудничества:

- безвозмездная передача оборудования совершена в адрес девяти ПОО (КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ ХПК, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХТЭТ и КГБ ПОУ ЧГТТ);

- спонсорская помощь оказана семи ПОО (КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХАТ и КГБ ПОУ ЧГТТ);

- площадки предприятий предоставлены для проведения практических занятий пятнадцати ПОО (КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ ХКОТСО, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ ХТК, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХАТ, КГБ ПОУ ЧГТТ и КГБ ПОУ ХТТТ).

Информацию по данному показателю не предоставили КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ХТТЬПТ.

В Хабаровском крае утверждена региональная модель наставничества. В рамках ее реализации колледжи и техникумы ведут работу по внедрению и развитию системы наставничества на производстве как условию профессионального становления студентов. Среди ожидаемых результатов такой работы: передача наставляемым актуализированного профессионального опыта, сокращение адаптационного периода студентов при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве, создание устойчивого партнерства с работодателями.

Подобный опыт представлен семью ПОО:

- в КГБ ПОУ ХПК модель организации практики в форме наставничества реализуется совместно с работодателями на базе КГАНОУ «Краевой центр образования», МБОУ СОШ №68, МАДОУ г. Хабаровска №78 «Семицветик», МАОУ «Лицей «Ступени», МАОУ НОШ «Первые шаги», МАДОУ №187, МБОУ СОШ №62;

– в КГБ ПОУ ККТиС используется флеш-наставничество, когда на встречи с обучающимися приглашаются представители работодателей, выпускники, достигшие значительных успехов, а также классический вариант наставничества при прохождении студентами практики на предприятиях;

– партнерами КГБ ПОУ ВМК ЦОПП в области участия в программе наставничества являются АО «Дальтрансуголь», АО «Оборонэнерго» и МУП «Янтарь», представители которых оказывают студентам колледжа, проходящим производственную практику, помощь в профессиональном и личностном развитии;

– студенты КГА ПОУ ГАСКК МЦК благодаря системе наставничества, реализуемой совместно с ООО «Амурсталь», имеют возможность во время производственной практики получить вторую рабочую профессию, востребованную на заводе, а также после практики могут продолжить работать на предприятии, параллельно обучаясь в колледже по индивидуальному учебному плану.

– КГБ ПОУ ЧГТТ налажено тесное взаимодействие с АО «Ургалуголь» – работники предприятия активно участвуют в движении наставничества над студентами техникума. Основной формой является наставничество при прохождении практики. За каждым студентом или за группой студентов закрепляется наставник. При этом практиканты официально трудоустраиваются, а наставники работают по договору, по результатам выполнения которого получают оплату.

– КГА ПОУ ХТК практика наставничества реализуется в тесном сотрудничестве с ООО «Новоторг». Студенты колледжа благодаря группе опытных наставников, состав которой неизменен уже несколько лет, успешно адаптируются на рабочем месте, а после окончания обучения остаются работать на производстве, где уже в качестве сотрудников предприятия продолжают общение со своими наставниками.

– студентам КГБ ПОУ ХАМК наставническую поддержку оказывают сотрудники МБУ г. Хабаровска «Хабаровский межотраслевой навигационно-информационный центр»: вводят наставляемых в профессию, оказывают консультационную поддержку, оценивают уровень сформированности компетенций и результаты обучения.

Снижение оценки по данному показателю произошло по следующим причинам:

- предоставлены нормативные документы о реализации наставничества (договоры и соглашения с социальными партнерами, положения о наставничестве, приказы о внедрении программы целевой модели наставничества, памятки наставникам) вместо описания своего опыта и результатов;

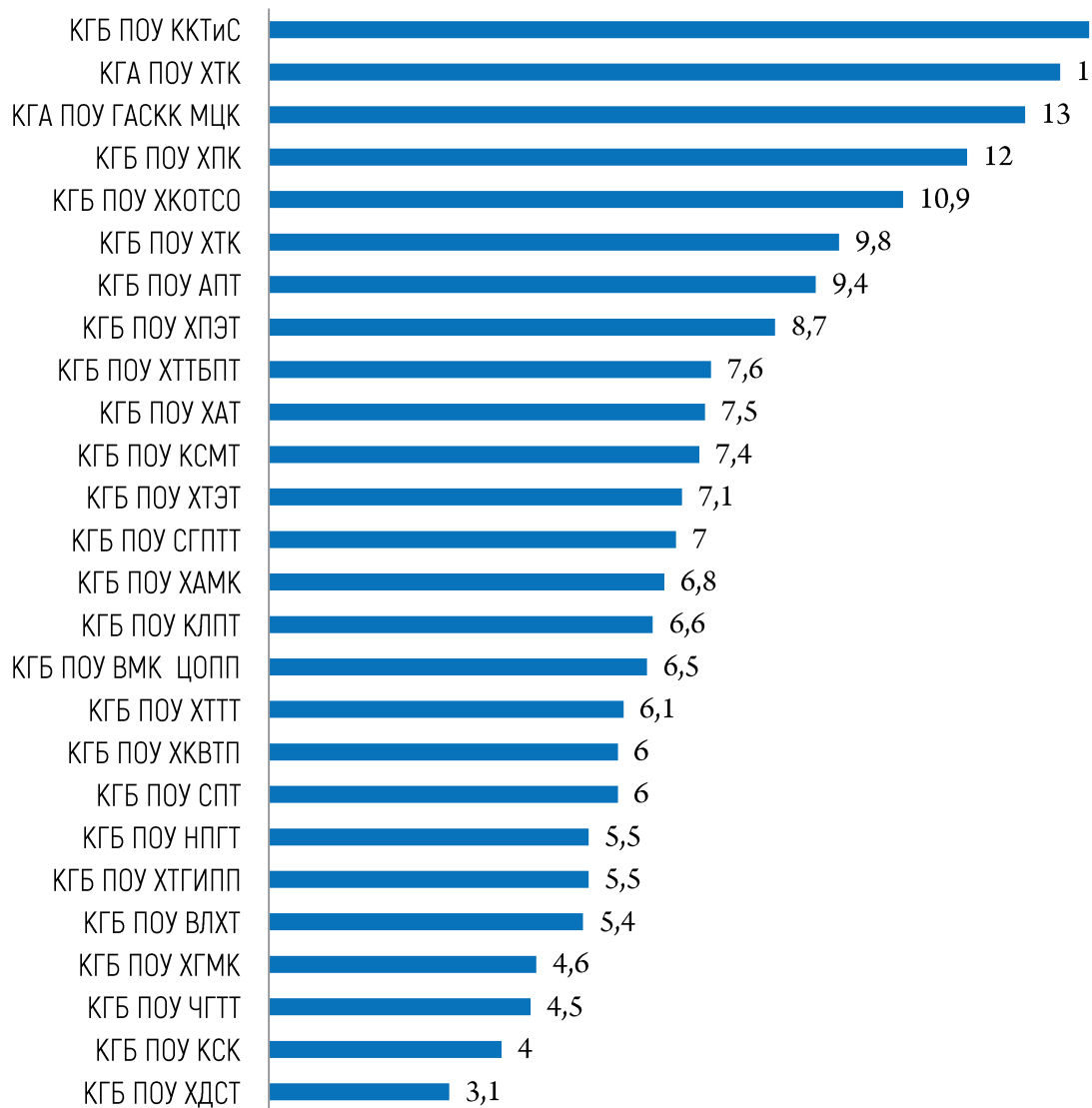
- описана модель наставничества «педагог – студент» вместо модели «работодатель – студент»;

- выявлена низкая уникальность текста при проверке на антиплагиат (предоставлены сведения из целевой модели наставничества или опыт сторонних образовательных организаций, размещенный в сети).

Последним показателем в рамках второго критерия стало проведение опроса работодателей по вопросам удовлетворенности качеством подготовки выпускников. Такая работа ведется большинством ПОО и позволяет лучше определить требования, которые предъявляет работодатель к профессиональной подготовке выпускников, оценить конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг и конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Справки с анализом результатов опроса работодателей не предоставили девять ПОО (КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХКВП, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ХТК и КГБ ПОУ ХТЭТ). КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХТГИПП предоставили отзывы работодателей о выпускниках, но результаты опроса не обобщены.

Максимальный балл по второму критерию – 21. Среднекраевой показатель – 11,2.

3. ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ



Важным направлением работы по содействию трудоустройству является оказание информационной поддержки.

Доступным и оперативным способом взаимодействия с обучающимися является работа с информационными стендами, на которых рекомендуется размещать и периодически обновлять сведения об актуальных вакансиях, социальных партнерах, местах для прохождения практики, важных мероприятиях и проектах.

Максимальный балл по данному показателю получили двенадцать ПОО (КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ККТИС, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХАТ, КГБ ПОУ ХТГИПП и КГБ ПОУ ХКОТСО).

В ряде образовательных организаций размещены стенды, изготовленные предприятиями-работодателями. Например, в КГА ПОУ ГАСКК МЦК имеются стенды от Комсомольского-на-Амуре авиационного завода имени Ю.А. Гагарина и завода «Амурсталь», в КГБ ПОУ АПТ – стенды от компаний «Полиметалл», «Амур Минералс» и Комбината общественного питания, а в КГБ ПОУ ЧГТТ – стенды от компаний «Ургалуголь» и «Амур Минералс».

Фотографии стендов не предоставили КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СПТ и КГБ ПОУ ХКВТП.

Остальным участникам оценка снижена по причине отсутствия на стенде перечня социальных партнеров (КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХТТБПТ и КГА ПОУ ХТК), актуальных вакансий (КГБ ПОУ ХТТТ и КГБ ПОУ ЧГТТ) или материалов, полезных для поиска работы (КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ХАМК и КГБ ПОУ ЧГТТ).



Информационный стенд Хорского агропромышленного техникума



Стенд от Филиала АО «Компания «Сухой» «КнААЗ им. Ю.А. Гагарина», размещенный в холле Губернаторского авиастроительного колледжа г. Комсомольска-на-Амуре

Важным направлением работы по содействию трудоустройству является контроль за ведением индивидуальных планов профессионального развития (далее – ИППР) выпускников. Целью реализации ИППР является обеспечение успешного профессионального самоопределения студентов на этапе проектирования профессиональной карьеры.

В КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ ХАТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ АПТ, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХКОТСО, КГБ ПОУ ЧГТТ планы ведутся систематически и оформлены в соответствии с рекомендациями по их содержанию.

КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ ВЛХТ балл снижен в соответствии с критерием по причине предоставления только образцов ИППР, а КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ КЛПТ – планов выпускников прошлых лет.

Остальными ПОО информация по данному показателю не предоставлена.

Следующим показателем в рамках данного критерия стало использование возможностей интернет-ресурсов для поддержки трудоустройства обучающихся и выпускников. Выявлено:

– работа, направленная на ознакомление выпускников с вакансиями, имеющимися на рынке труда, и базами стажировок, ведется всеми ПОО, но вакансии, размещенные КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ НПГТ и КГБ ПОУ ЧГТТ, неактуальны (срок действия – 2019–2020 гг.), а на сайте КГБ ПОУ ХТТТ вместо конкретных вакансий размещены ссылки на рабочие сайты;

– информация о предприятиях-партнерах в виде перечня представлена на сайтах всех ПОО, кроме КГБ ПОУ ХКВТП и КГБ ПОУ ХПК, но презентации социальных партнеров размещены на сайтах только пяти ПОО (КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ СПТ, КГБ ПОУ ХАТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК). Еще тремя ПОО (КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ КСМТ) вместо презентаций размещены ссылки на сайты социальных партнеров;

– с рекомендациями по эффективному трудоустройству можно ознакомиться на сайтах всех ПОО, кроме КГБ ПОУ ХДСТ. Наиболее распространенными являются: способы поиска работы, правила написания резюме и сопроводительного письма, секреты успешного собеседования, адаптация на рабочем месте, карьерный рост молодого специалиста, основы трудового законодательства, тактика телефонных переговоров, папка соискателя и портфолио;

– карьерные треки лучших или наиболее успешных выпускников размещены на сайтах тринадцати ПОО: КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ ХАТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК и КГА ПОУ ХТК.

Еще одним направлением информационно-консультационной поддержки обучающихся является проведение мероприятий, направленных на содействие трудоустройству, таких как дни карьеры, ярмарки вакансий, групповые консультации по вопросам самопрезентации, информирование о состоянии рынка труда, мастер-классы от работодателей, тренинги, лекции, семинары и деловые игры по технологии поиска работы и эффективному трудоустройству.

За отчетный период образовательными организациями проведено:

– 15 и более мероприятий: КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХТБПТ и КГА ПОУ ХТК;

– 10–14 мероприятий: КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СПТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ХКОТСО;

– 6–9 мероприятий: КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХАТ, КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ ХГМК, КГБ ПОУ ХТТТ;

– 3–5 мероприятий: КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП;

– менее 3 мероприятий: КГБ ПОУ ЧГТТ, КГБ ПОУ КСК.

Оценки участникам снижены по следующим причинам: перечень проведенных мероприятий не утвержден руководителем ПОО; предоставлен план работы вместо перечня проведенных мероприятий; не указаны даты проведения мероприятий / участвующие учебные группы / привлекаемые предприятия-работодатели; указаны мероприятия, проведенные в 2019/2020 или 2021/2022 учебном году. Кроме того, не засчитывались мероприятия, не соответствующие критерию: экскурсии, соревнования и конкурсы профессионального мастерства, занятия с психологами, образовательные проекты, заключение договоров, анкетирование, заседания комиссий по трудоустройству.

Отдельным показателем выделено проведение мероприятий с участием социальных партнеров, направленных на содействие трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ.

За 2020/2021 учебный год проведена следующая работа в данном направлении:

- в восьми ПОО работодатели привлечены к участию в информационных встречах и обучающих днях карьеры / отчетных конференциях в качестве экспертов (КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ СПТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ХКОТСО, КГА ПОУ ХТК);

- четыре ПОО организованы встречи со специалистами центра занятости населения (КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ЧГТТ);

- пять ПОО организованы экскурсии на предприятия, на которых используется труд лиц с ОВЗ (КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХКОТСО, КГА ПОУ ХТК);

- шесть ПОО проведены ярмарки вакансий, в том числе виртуальные, для лиц с ОВЗ (КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ СГПТТ, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ХКОТСО).

Повышению востребованности выпускников на рынке труда и расширению возможностей их трудоустройства способствует развитие у студентов предпринимательского мышления, в том числе через обучение основам предпринимательства и привлечение к участию в конкурсах предпринимательских проектов, которые позволяют талантливым молодым людям реализовать себя, получить поддержку и развить необходимые для открытия своего дела компетенции.

Студенты пяти образовательных организаций в 2020/2021 учебном году приняли участие в конкурсах молодежных предпринимательских проектов различного уровня.

Муниципальный уровень: городской конкурс по основам предпринимательской деятельности и потребительских знаний (КГБ ПОУ ХТТТ).

Региональный уровень: чемпионат предпринимательских идей «От идеи к успеху» (КГБ ПОУ ХПК и КГА ПОУ ХТК); конкурс проектных работ «Я – предприниматель – 2021», проводимый Комсомольским-на-Амуре государственным университетом (КГБ ПОУ ККТиС и КГА ПОУ ГАСКК МЦК).

Студенты еще двух организаций (КГБ ПОУ ХКОТСО и КГБ ПОУ КСК) в целях подготовки к участию в подобных конкурсах прошли обучение на курсах по реализации предпринимательских идей в рамках краевого слета студенческих научных обществ «Поколение ПРОФИ» и образовательного проекта «Меню возможностей».

Заключительным показателем оценивания материалов первого тура конкурса стало проведение опроса студентов в целях определения уровня удовлетворенности качеством работы по содействию трудоустройству. Справки с результатами опроса предоставлены восемью ПОО (КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГА ПОУ ГАСКК МЦК, КГБ ПОУ ЧГТТ, КГБ ПОУ ХТТБПТ и КГА ПОУ ХТК). КГБ ПОУ КСК и КГБ ПОУ КЛПТ также предоставили материалы по показателю, но в их анкетах нет вопросов, связанных с удовлетворенностью работой службы содействия трудоустройству.

Максимальный балл по второму критерию – 14,1. Среднекраевой показатель – 7,6.

РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПЕРВОГО ТУРА

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГБ ПОУ ХПК	42
2	КГА ПОУ ХТК	38,6
3	КГА ПОУ ГАСКК МЦК	38,5
4	КГБ ПОУ ККТиС	38,4
5	КГБ ПОУ ЧГТТ	37,5
6	КГБ ПОУ ВМК ЦОПП	30,3
7	КГБ ПОУ ХТЭТ	30,1
8	КГБ ПОУ ХТК	29,3
9	КГБ ПОУ ХКОТСО	29,1
10	КГБ ПОУ ХАМК	29,1
11	КГБ ПОУ ХАТ	29
	КГБ ПОУ ХКВТП	
12	КГБ ПОУ СГПТТ	23
13	КГБ ПОУ ХТТБПТ	22,6
14	КГБ ПОУ АПТ	22,4

15	КГБ ПОУ КЛПТ	22,1
16	КГБ ПОУ КСМТ	21,9
17	КГБ ПОУ НПГТ	21,5
18	КГБ ПОУ КСК	21,3
19	КГБ ПОУ ХГМК	20,6
20	КГБ ПОУ СПТ	20
21	КГБ ПОУ ХДСТ	18,4
22	КГБ ПОУ ХТТТ	16,4
23	КГБ ПОУ ХТГИПП	14,8
24	КГБ ПОУ ВЛХТ	13,9
25	КГБ ПОУ ХПЭТ	11,7

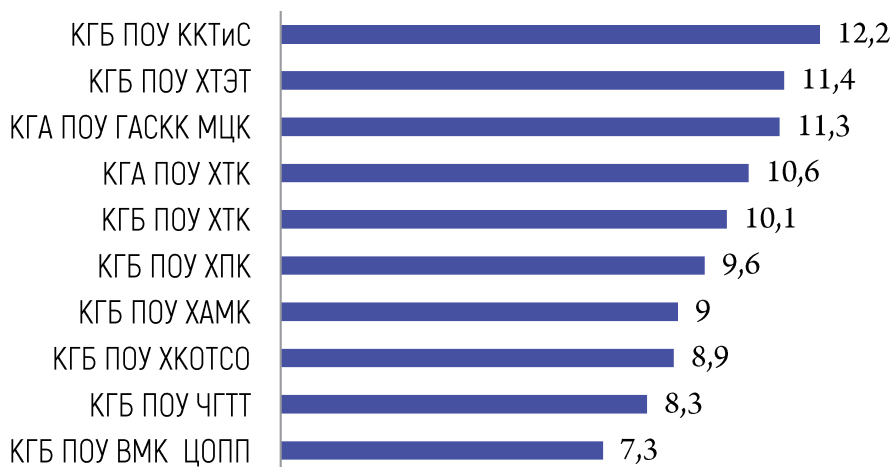
ВТОРОЙ ТУР (финал)

Для оценивания выполнения участниками конкурсных заданий финала был сформирован состав жюри из представителей предприятий-работодателей Хабаровского края, в числе которых АО «Газпром газораспределение Дальний Восток», ООО «Скай Лидер», АО «Полиметалл Управляющая компания», ООО «Транснефть – Дальний Восток», УФПС Хабаровского края АО «Почта России», АО «Хабаровская горэлектросеть», ООО «Амур Минералс».

15 ноября 2021 года команды десяти колледжей и техникумов в составе профессионалов своего дела (работодателей, заместителей директора по учебно-производственной работе, выпускников) встретились в г. Хабаровске на площадке финала конкурса для прохождения трех конкурсных испытаний:

- презентация практики по содействию трудоустройству выпускников,
- решение и презентация решения кейса;
- круглый стол с жюри.

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ПРАКТИКИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ



В рамках первого испытания конкурсанты представили свои практики по содействию трудоустройству выпускников.

Оценка велась по семи критериям:

1. Актуальность и новизна практики.
2. Результативность практики.
3. Участие работодателей в презентации практики.
4. Использование различных средств, методов, применение ИКТ при презентации практики.
5. Подписание договоров, соглашений с социальными партнерами, работодателями (о дуальном обучении, о целевом обучении, о наставничестве) в рамках презентации практики.
6. Нестандартный подход при презентации практики.
7. Возможность тиражирования практики.

Команда КГБ ПОУ ХАМК представила «Былину о Царстве автомеханическом», в которой в творческой форме рассказала о подходах колледжа к подготовке специалистов дорожно-транспортной, строительной и производственной отраслей, среди которых особое внимание уделяется стратегическому партнерству с предприятиями работодателями. Студенты колледжа еще на стадии обучения привлекаются к участию в строительстве крупных объектов (например, космодрома «Восточный», автодороги «Обход г. Хабаровска»). Многим из них по результатам прохождения производственной практики в рамках договоров о сетевом взаимодействии предоставляется возможность трудоустройства на вакантные места. Также колледжем ведется работа по точечному трудоустройству выпускников на вакансии с учетом регионального признака и постоянного места проживания, что способствует удержанию молодых специалистов в регионе.

КГА ПОУ ХТК в своем выступлении в стиле Гарри Поттера представили разработанную в колледже многоуровневую программу подготовки к будущей профессиональной деятельности «Карьерное моделирование», которая направлена также и на формирование предпринимательского потенциала и деловой активности обучающихся.



Первый модуль программы Prof Start помогает привить устойчивый интерес к профессии через профессиональные пробы, тренинги, мастер-классы, экскурсии и подходы дизайн-мышления. Цель второго модуля Prof Content – формирование основных профессиональных навыков и развитие компетенций Soft Skills. Третий модуль Prof Real посвящен применению полученных навыков и умений на практике и началу профессиональной деятельности. Реализация программы имеет положительный эффект: выпускники колледжа востребованы во всех отраслях и профессиональных сферах, 75% трудоустроены по специальности.

КГБ ПОУ ХТК делается упор на практической подготовке обучающихся. Учебный процесс в колледже построен таким образом, что более 65% учебного времени отведено на практические занятия, лабораторные работы, учебную и производственную практику, выезды на реальные производственные объекты с проведением профессиональных проб. Частое и глубокое погружение в реалии производственного процесса способствует привитию настоящего интереса к специальности. Центр содействия трудоустройству выпускников взаимодействует со всеми подразделениями колледжа, школой, работодателями и проводит мероприятия, позволяющие синхронизировать систему подготовки кадров с потребностью предприятий Дальнего Востока, которые нуждаются в профильных и замотивированных на развитие специалистах. Такое тесное взаимодействие с работодателями дает студентам гарантии на дальнейшее трудоустройство.

В КГБ ПОУ ХТЭТ, опираясь на опыт международного партнера (колледжа города Ниигата), соединили японскую модель подготовки, предусматривающую отработку базы специальности в лабораториях техникума перед выходом на практику, с высокими мировыми стандартами WorldSkills Russia.



Одно из основных направлений работы техникума – взаимодействие с социальными партнерами, которых у образовательной организации более 120. На предприятиях-партнерах реализуется особый вид наставничества, когда недавние выпускники техникума, молодые специалисты, становятся наставниками сегодняшним студентам. При таком взаимодействии отсутствует психологический барьер между наставляемым и наставником, что дает положительный эффект. Комплекс мер по содействию трудоустройству, реализуемых техникумом, привел к тому, что более 80% выпускников закреплены на производстве, а подавляющее большинство работодателей абсолютно удовлетворены результатами сотрудничества.

Практика КГБ ПОУ ВМК ЦОПП основана на тесном взаимодействии с предприятиями и организациями. В рамках этого сотрудничества заключаются целевые договоры, договоры о дуальном обучении, сетевой форме обучения, наставничестве, организуются экскурсии на предприятия, проводятся различные организационные мероприятия по содействию трудоустройству. Новой формой сотрудничества является выдача студентам, зарекомендовавшим себя на практике, сертификатов гарантированного трудоустройства от АО «Дальтрансуголь» и дошкольных образовательных учреждений района. Основной принцип кадровой политики АО «Дальтрансуголь» – главного социального партнера колледжа – опора на местные кадры, поэтому компания активно участвует в жизни колледжа. В сотрудничестве с АО «Дальтрансуголь» и АО НТК разработан уникальный тренажер стакер-реклаймер, который будет использоваться колледжем для подготовки операторов транспортного терминала.



КГА ПОУ ГАСКК МЦК инсценировали стартовое заседание карьерного клуба «Формула карьеры», цель которого – формирование у студентов компетенций современного специалиста, соискателя как необходимого условия личной эффективности и конкурентоспособности. Программа клуба включает два модуля – «Азбука карьеры» и «Твоя траектория». На выходе участники имеют заготовку профессионального

резюме, собранное портфолио и индивидуальный перспективный план развития. Для скорейшей интеграции выпускников в трудовую деятельность колледжем ведется работа по заключению договоров с градообразующими предприятиями. Производственная практика на этих предприятиях оформляется как временное трудоустройство и оплачивается. Также наблюдается положительная динамика в заключении целевых договоров. Формула успешной карьеры выпускника колледжа «ВРЕМЯ + УПОРНЫЙ ТРУД + HARD и SOFT SKILLS + ЦЕЛЬ» работает, т.к. доля занятых выпускников составляет более 80%.



Для выпускников КГБ ПОУ ХПК трудоустройство превращается в три простых шага: поступил – отучился – трудоустроился. Благодаря проекту «Педкластер 27» в колледже сформирована среда, которая создает условия для самоопределения, формирует профессиональные компетенции

и гибкие навыки, осознанное отношение к труду, снабжает современными инструментами, делающими выпускников конкурентоспособными и смелыми в вопросах трудоустройства. Активное участие в подготовке будущих специалистов принимают партнеры колледжа. Мощным ресурсом содействия трудоустройству является кафедра на базе Краевого центра образования. Все студенты 3–4 курсов имеют наставников в профильных организациях – базах практики. Растет число договоров о целевом обучении. Ежегодно в колледже проходят предварительное и итоговое заседания комиссии по трудоустройству. В результате системной работы 87% выпускников трудоустроены по специальности.

Неоценимую роль в трудоустройстве выпускников КГБ ПОУ ЧГТТ играет учебно-производственный кластер «Добыча и переработка природных ресурсов», в который наряду с техникумом входит его индустриальный партнер АО «Ургалуголь» и ряд школ. Среди основных направлений сотрудничества техникума с АО «Ургалуголь» проведение образовательных проектов для школьников («СУЭК-класс», «ПРОФИТрек», «Школа юного горняка»), оплачиваемая производственная практика студентов, реализация практики наставничества, поощрение наиболее успешных студентов стипендией от предприятия, организация отраслевых чемпионатов и образовательных проектов («Горняцкая смена», CASE-IN), развитие материально-технической базы техникума, заключение целевых договоров, трудоустройство старшекурсников на постоянную работу. Итог системной работы учебно-производственного кластера – грамотный, мотивированный специалист горнодобывающей отрасли и высокий процент трудоустройства выпускников техникума (более 80%).

В КГБ ПОУ ККТиС задача обеспечения кадрами в регионах решается путем агрегации через объединение наиболее эффективных механизмов трудоустройства в Хабаровском крае. Основными механизмами агрегации являются: коммуникативно-информационное воздействие; сопровождение обучающихся, в том числе с инвалидностью и ОВЗ, в системе трудовых отношений; дополнительное профессиональное образование граждан Хабаровского края; программа «Самозанятость и индивидуальное предпринимательство», мотивирующая выпускников к легальной работе в регионе. Колледж тесно связан с органами государственной власти и местного самоуправления, сферой бизнеса и развивает стратегию делового альянса с социальными партнерами, информация о части которых переведена из текстового формата в цифровой, что на сегодняшний день является актуальным и современным. Также колледжем разработан «Карьерный гид» для выпускников, позволяющий им не потеряться в сложных вопросах поиска работы.



КГБ ПОУ ХКОТСО презентована практика взаимодействия с АО «Почта России» на примере специальности «Почтовая связь». Сотрудничество с компанией ведется с 2016 года по ряду направлений, основные из которых – профориентационная деятельность, оценка качества подготовки специалистов, исследовательская деятельность, участие

в конкурсе «Предпринимательский кейс Почты России», организация учебной и производственной практики и трудоустройство выпускников. С 2016 года в АО «Почта России» ведется цифровая трансформация, а в 2021 году в Хабаровске в тестовом режиме открыт логистический центр компании. Все это требует подготовки компетентных специалистов. Для решения этой задачи к традиционным направлениям взаимодействия с колледжем в ближайшее время добавится интеграция студентов на собственную площадку дистанционного обучения компании, трудоустройство студентов на период практики, поощрение лучших студентов стипендией.

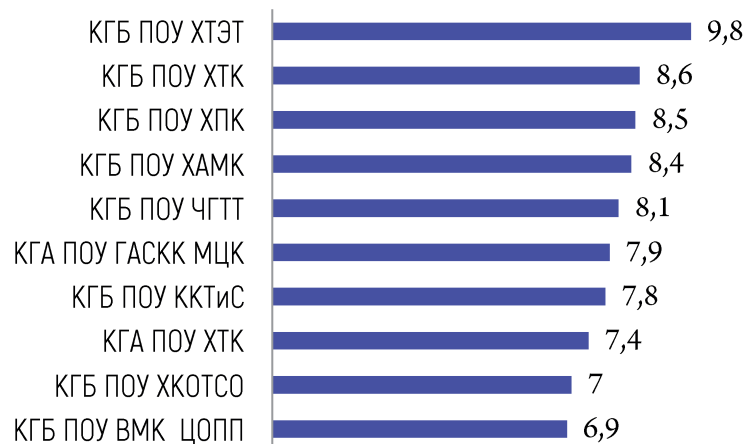
В рамках презентации практики по содействию трудоустройству выпускников на площадке конкурса состоялось подписание договоров и соглашений с социальными партнерами, работодателями:

- КГА ПОУ ХТК подписан договор об организации образовательного процесса с элементами дуального обучения с ООО «Открытый Мир – Вояж»;
- КГБ ПОУ ХТК заключен договор о сотрудничестве с Институтом тектоники и геофизики ДВО РАН;
- КГБ ПОУ ХТЭТ – договоры с ООО «Колбаса-бар», ООО «Чапаев» и ООО «Амур»;
- КГБ ПОУ ККТиС – договор о сетевой форме реализации образовательных программ в рамках дуального обучения с Комсомольским-на-Амуре городским архивом.

Максимальный балл по первому испытанию – 12,2. Средний показатель – 9,9.

Описание практик образовательных организаций (финалистов конкурса) содержится во втором разделе данного сборника.

2. РЕШЕНИЕ И ПРЕЗЕНТАЦИЯ РЕШЕНИЯ КЕЙСА



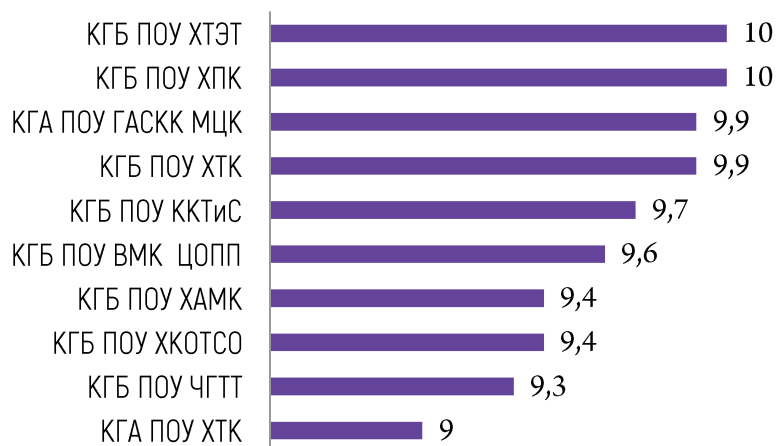
Во втором испытании командам необходимо было решить один из кейсов (Приложение), посвященных вопросам трудоустройства и построения карьеры, и защитить свое решение перед членами жюри.

Оценка велась по пяти критериям:

- грамотное и логичное изложение решения;
- умение выявлять наиболее вероятное и эффективное решение;
- аргументированность в изложении своей позиции;
- использование профессиональной терминологии в решении;
- оригинальность, новизна подхода в решении.

Максимальный балл по второму испытанию – 9,8. Средний показатель – 8,0.

3. КРУГЛЫЙ СТОЛ С ЖЮРИ



Заключительным испытанием для финалистов стало участие в круглом столе по теме «Взаимодействие образования с работодателями: новые решения в вопросах трудоустройства».

В ходе дискуссии выявлено, что одной из проблем, с которой сталкиваются работодатели, является нежелание студентов после окончания обучения трудоустроиваться на предприятие, где они проходили практику. Наиболее эффективными способами решения данной проблемы образовательные организации считают реализацию дуального обучения, заключение договоров о целевом обучении, стажировки для преподавателей, а также совмещение обучения студентов с официальным трудоустройством на предприятиях как в летний период на временную занятость, так и на постоянной основе. Еще одной мерой привлечения новых кадров, предложенной образовательными организациями, стало предоставление жилья специалистам, отработавшим определенное время. Кроме того, привлечению студентов на предприятия может способствовать участие их представителей в заседаниях государственной итоговой аттестации и демонстрационных экзаменах, решение практических кейсов от работодателей, включение студентов в совместную деятельность с сотрудниками предприятий, широкое информирование о возможностях трудоустройства и преимуществах работы на конкретных предприятиях. Также проблема может быть решена за счет осознанного выбора абитуриентами будущей профессии, например, через занятия в профильных классах еще до поступления в колледж или техникум.

Оценка участия образовательных организаций в круглом столе велась по шести критериям:

- аргументированность в изложении своей позиции;
- способность поддерживать конструктивный диалог;
- общая и профессиональная эрудиция;
- умение быстро находить решение в проблемной ситуации;
- практическая значимость и реализуемость предлагаемых решений;
- нестандартность предлагаемых решений.

Максимальный балл по третьему испытанию – 10,0. Средний показатель – 9,6.

РЕЗУЛЬТАТЫ КОНКУРСА

РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПЕРВОГО ТУРА

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГБ ПОУ ХТЭТ	31,2
2	КГБ ПОУ ККТиС	29,7
3	КГА ПОУ ГАСКК МЦК	29,1
4	КГБ ПОУ ХТК	28,6
5	КГБ ПОУ ХПК	28,1
6	КГА ПОУ ХТК	26,9
7	КГБ ПОУ ХАМК	26,8
8	КГБ ПОУ ЧГТТ	25,7
9	КГБ ПОУ ХКОТСО	25,3
10	КГБ ПОУ ВМК ЦОПП	23,8

Жюри было внесено предложение присудить второе место организациям, занявшим второе и третье место в рейтинге, и третье место организациям, занявшим четвертое и пятое место в рейтинге.

По результатам финала победителем краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» стал Хабаровский торгово-экономический техникум.

Второе место разделили Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса и Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций).

Третье место также разделили два колледжа – Хабаровский технический колледж и Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша.

Кроме того, почетный гость конкурса министр образования и науки Хабаровского края Виктория Георгиевна Хлебникова поощрила нескольких конкурсантов специальными призами:

- «За командное взаимодействие» – команду Хабаровского педагогического колледжа;
- «За креативность и инновационность» – команду Губернаторского авиастроительного колледжа г. Комсомольска-на-Амуре;
- «За эффективные технологии» – команду Ванинского межотраслевого колледжа.



Победители конкурса



Вручение специальных призов

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА

Актуальными направлениями работы ПОО по содействию трудоустройству выпускников на сегодняшний день являются: развитие системы наставничества; сотрудничество с предприятиями и организациями; организация стажировок, заключение договоров на целевое и дуальное обучение; формирование у обучающихся предпринимательских компетенций, уверенного поведения на рынке труда; трудоустройство выпускников с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью; повышение сохранности контингента.

При планировании работы по содействию трудоустройству следует внедрять различные формы и методы, интересные для современной молодежи; повышать вовлеченность студентов в мероприятия; сопровождать обучающихся, начиная с момента поступления в организацию до выпуска, а также в течение двух лет после окончания учебного заведения.

По итогам конкурса членами экспертной комиссии на будущий учебный год вынесены следующие рекомендации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ:

- проводить мониторинг закрепляемости выпускников на предприятиях в течение двух лет с момента окончания ими образовательной организации;
- вести работу по созданию базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций);
- заключать с предприятиями договоры о наставничестве, привлекать предприятия к реализации дуального обучения;
- не реже раза в год проводить опрос работодателей по вопросам удовлетворенности качеством подготовки выпускников, проводить качественную аналитическую обработку его итогов;
- систематически вести работу с специализированными разделами на сайтах ПОО, страницами в социальных сетях, размещая на них актуальные вакансии, данные о социальных партнерах, объявления о мероприятиях; проводить онлайн-активности по вопросам содействия трудоустройству;

- активнее привлекать обучающихся к участию в конкурсах молодежных предпринимательских проектов;
- в целях оптимизации работы по содействию трудоустройству проводить опросы обучающихся по вопросам удовлетворенности ее качеством, а также по итогам организуемых мероприятий собирать обратную связь от участников, используя различные инструменты и методы;
- при презентации своей практики делать фокус на уникальности конкретной программы с проектной рамкой: начало – конец – результат.

ОРГАНИЗАТОРАМ СМОТРА-КОНКУРСА:

- в число критериев включить ведение реестра выпускников, завершающих прохождение военной службы по призыву, и участие студентов образовательных организаций в проекте «Профстажировки 2.0»;
- продумать прикладной характер мероприятий по трансляции положительного опыта деятельности служб содействия трудоустройству выпускников ПОО;
- актуализировать и совершенствовать систему работы по трудоустройству выпускников: разработать программу консультаций, выявить наиболее важные аспекты в решении проблем по этому вопросу, продумать конкретные практические преобразования, ввести единый сервис «Конструктор карьеры» для поддержки работы по карьерному сопровождению обучающихся.

ПРАКТИКИ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ – ФИНАЛИСТОВ КОНКУРСА

Особая среда по подготовке кадров в Хабаровском торгово-экономическом техникуме

Попова Наталья Владимировна,
заведующая центром содействия трудоустройству выпускников
КГБ ПОУ «Хабаровский торгово-экономический техникум»

Актуальность: решая актуальные проблемы отрасли, выпуская специалистов, подготовка которых отвечает самым высоким требованиям современного рынка труда, техникум выполняет одну из основных своих задач – содействие развитию экономики региона. Актуальность практики содействия трудоустройству подтверждена её результатами, а именно высоким показателем трудоустройства выпускников техникума.

Цель практики: организация содействия трудоустройству и стажировке выпускников.

Задачи:

- развитие различных форм взаимодействия с организациями и предприятиями, выступающими в качестве работодателей;
- привлечение новых организаций – социальных партнёров;
- анализ потребностей регионального рынка труда;
- информирование выпускников и студентов о состоянии рынка труда и имеющихся вакансиях;
- обучение студентов эффективному поведению на рынке труда;
- разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников;
- осуществление мониторинга трудоустройства выпускников;
- взаимодействие с органами по труду и занятости населения.

Описание практики: в целях организации сопровождения и содействия трудоустройству выпускников в техникуме создан центр содействия трудоустройству выпускников, в котором

ведется консультационная работа со студентами по вопросу самопрезентации и информирования о состоянии рынка труда, проводятся информационные встречи с работодателями по вопросам трудоустройства, профориентационные экскурсии, встречи с представителями вузов по вопросам продолжения обучения.

В учебные планы специальностей техникума включен профессиональный модуль ОП. 13 «Планирование карьеры, способы поиска работы и трудоустройства», в рамках которого обучающиеся знакомятся не только с системой трудового законодательства, практикуются в написании резюме, но и получают представление о психологических аспектах и трудностях, с которыми они могут столкнуться в процессе поиска работы.

На сайте техникума на странице «Служба содействия трудоустройству выпускников» размещены советы и рекомендации, по заявкам работодателей постоянно обновляется информация о вакансиях для студентов, а также выложен банк резюме выпускников для работодателей.

Одно из основных направлений работы техникума – взаимодействие с социальными партнерами. На протяжении многих лет ХТЭТ сотрудничает с ведущими предприятиями, оказывающими содействие в подготовке специалистов торговли и общественного питания. На сегодняшний день перечень социальных партнеров насчитывает более 120 предприятий, договоры заключены сроком на 3–5 лет и постоянно пролонгируются.

В ХТЭТ создана особая среда по подготовке кадров. Опираясь на опыт международных партнеров (Кулинарного колледжа г. Ниигата (Япония)), техникум соединил японскую модель подготовки с высокими мировыми стандартами – стандартами WorldSkills. Японская модель предусматривает отработку теоретической части обучения в лабораториях техникума, выход на практику на предприятия не «сырых» студентов, а уже подготовленных специалистов, отработавших часы, базув в стенах лабораторий техникума. Студенты ХТЭТ круглогодично оттачивают свое мастерство на аккредитованных по стандартам WorldSkills площадках. Для обучающихся по специальностям «Технология продукции общественного питания» и «Поварское и кондитерское дело» в рамках изучения профессиональных модулей организована учебная практика в специализированных центрах компетенций – СЦК «Поварское дело» и СЦК «Хлебопечение». Имея аккредитованные площадки ЦПДЭ (Центра проведения демонстрационного экзамена), техникум проводит экзамены не только для своих выпускников, но и предоставляет возможность проведения демозаменов по специальностям «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Поварское и кондитерское дело» другим ПОО Хабаровского края.

КГБ ПОУ ХТЭТ активно взаимодействует с немецкой компанией «Рациональ», заключены договоры возмездного пользования и возмездного хранения. ООО «Рациональ» предоставило техникуму оборудование, а техникуму предоставил учебную базу для работы тренинг-центра компании. Специалисты ООО «Рациональ» проводят обучающие семинары и мастер-классы для студентов и преподавателей, а также для представителей ресторанного бизнеса.

Работодатели принимают студентов на практику и трудоустраивают их, а также подключаются на уровне подготовки обучающихся, согласовывают учебные планы, являются членами ГЭК. Особо хочется отметить кейтеринговую компанию «Два шефа», представителем которой является шеф-повар Сорокин И.В. Он не только преподает в техникуме, но и вместе со студентами активно участвует в конкурсах профессионального мастерства и олимпиадах. Таким образом осуществляется непрерывность и преемственность в обучении.

Повсеместно на предприятиях-партнерах реализуется особый вид наставничества. Наши недавние выпускники, молодые специалисты, на предприятиях становятся наставниками сегодняшним студентам ХТЭТ. Отсутствие психологического барьера между наставником и обучающимся позволяет второму быстрее влиться в работу, эффективнее выполнять свои функции. У студентов появляется желание вернуться работать на данное предприятие.

Результаты: симбиоз традиций Востока и высоких мировых стандартов WorldSkills и тесное взаимодействие с социальными партнерами оправдали себя на 100%. Об этом говорит результативность нашей практики содействия трудоустройству выпускников: более 80% выпускников закреплены на производстве, и по опросу работодателей подавляющее большинство из них абсолютно удовлетворены результатами сотрудничества. Выпуск 2021 года составил 309 человек, из них 273 (88,4%) – трудоустроены, 27 (8,7%) – проходят службу в армии по призыву, 9 (2,9%) – продолжили обучение в вузах.

Исходя из этих данных, можно заключить, что подготовка специалистов в техникуме отвечает запросам современного рынка труда, что и обеспечивает высокую востребованность выпускников и способствует их карьерному росту.

Возможность тиражирования практики: налаживание эффективного взаимодействия техникума, выпускников и работодателей – залог эффективности работы по содействию трудоустройству выпускников. Это та практика, которая эффективно решает проблемы стагнации на рынке труда, а значит, её необходимо тиражировать, применять повсеместно, во всех ПОО. Фокус внимания должен быть сосредоточен на постоянном поиске новых форм конструктивного сотрудничества с работодателями.

Практика по содействию трудоустройству выпускников в Комсомольском-на-Амуре колледже технологий и сервиса

Горбунова Галина Александровна,
директор

Шкроб Светлана Викторовна,
заместитель директора по учебно-производственной работе

Ефремова Анна Семеновна,
руководитель РУМЦ

Чернявская Галина Владимировна,
заведующая практической подготовкой

Винник Елена Владимировна,
методист центра дополнительного и профессионального образования

Коломацкая Анастасия Юрьевна,
руководитель отдела профориентационной работы

27 мая 2020 года во время видеоконференции В.В. Путин обозначил основные задачи по регулированию ситуации на рынке труда в России.

Задача обеспечения кадрами в регионах, поставленная президентом Российской Федерации, решается колледжем путем агрегации через объединение наиболее эффективных механизмов и современных технологий, содействующих интеграции и согласованию интересов субъектов трудоустройства, запросов рынка труда и экономики края. Колледж тесно связан со сферой бизнеса, органами государственной власти и местного самоуправления, реализуя программу стратегического альянса с социальными партнерами. Системная и слаженная работа с каждым субъектом взаимодействия по вопросам трудоустройства выпускников определяет эффективность агрегации (рис. 1).

Основные направления агрегации:

1. Коммуникативно-информационное воздействие через сайт колледжа, социальные сети, комплекс методических материалов для сопровождения выпускников в вопросах занятости,



Рис. 1. Направления агрегации

имиджевые мероприятия. Официальный сайт колледжа обеспечивает сопровождение обучающихся, в том числе инвалидов и лиц с ОВЗ, на этапе построения карьерной стратегии, позволяет соискателям подобрать вакансию, социальным партнерам – разместить актуальную информацию по вопросам трудоустройства, работодателям – выбрать специалиста из числа выпускников колледжа. В колледже регулярно проводятся исследования по изучению удовлетворенности качеством подготовки выпускников. Для этого на сайте колледжа в разделе «Трудоустройство выпускников» создана электронная форма для обратной связи с выпускниками, работодателями и другими заинтересованными лицами. С целью популяризации профессий и специальностей, по которым ведется подготовка в колледже для обеспечения рынка труда Хабаровского края, специалисты центра содействия трудоустройству выпускников колледжа проводят различные онлайн-активности в социальных сетях, например, флешмобы «РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ» и «РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ. Я НА ПРАКТИКЕ».

2. Сопровождение обучающихся, в том числе с ОВЗ и инвалидностью, в системе трудовых отношений. Это системная, комплексная профориентационная работа, разработка индивидуальной траектории карьеры и содействия трудоустройству, наполнение региональной базы вакансий, мониторинг трудовых достижений и ситуации на рабочем месте, межведомственное взаимодействие с субъектами трудовых отношений.

3. Дополнительное профессиональное образование в соответствии с требованиями стандартов WorldSkills для граждан различных категорий. Его основными компонентами являются: программа организации профессионального обучения и дополнительного профессионального обучения лиц, пострадавших от последствий распространения коронавирусной инфекции, федеральный проект «Содействие занятости национального проекта «Демография», профессиональные стажировки на предприятиях, программы профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации.

4. Программа самозанятости и индивидуальное предпринимательство, которые позволяют законно получать доход от своей трудовой деятельности.

Невозможно представить слаженную работу центра содействия трудоустройству выпускников колледжа без взаимодействия с нашими социальными партнерами, с которыми у нас сложился поистине стратегический альянс, позволяющий вернуться к системе наставничества по схеме «работодатель – обучающийся» и повысить эффективность практической подготовки, необходимой для формирования hard, soft и self skills у обучающихся. Основные направления данного тандема – наставничество в рамках производственной практики и флеш-наставничество, когда на встречи с обучающимися приглашаются представители работодателей, выпускники, достигшие значительных успехов.

Классический вариант наставничества в колледже реализуется в рамках заключенных договоров о сетевой форме реализации образовательных программ с предприятиями – социальными партнерами.

Взаимодействие колледжа с социальными партнерами как компонент агрегации профессионального образования и рынка труда повышает качественные и количественные показатели:

- положительная динамика официального трудоустройства и регистрации в качестве самозанятых выпускников колледжа;
- формирование профессионального кадрового потенциала для предприятий города и края;

– создание и реализация совместных программ по сопровождению и адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ на рынке труда;

– повышение качества профессионального образования и, как следствие, повышение имиджа колледжа в крае, возможность трансляции опыта организации работы по вопросам трудоустройства на различных уровнях.

Практика по содействию трудоустройству выпускников в КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» широко тиражируется в СМИ (публикации в журналах всероссийского и краевого уровня, в рамках проблемно-практических конференций, в том числе международного уровня).

Востребованность и конкурентоспособность выпускников – приоритетное направление деятельности ПОО

Ашиток Евгения Викторовна,

преподаватель общепрофессиональных дисциплин
КГА ПОУ «Губернаторский авиастроительный колледж
г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

В условиях формирования благоприятной среды для привлечения инвестиций, создания территорий опережающего социально-экономического развития, модернизации производств перед Правительством края стоит задача по привлечению и закреплению кадров на предприятиях края, развитию мобильности рабочей силы (производственной, территориальной, профессиональной).

Самоопределение, трудоустройство и становление молодого специалиста – важный этап его профессиональной жизни, который связан с рядом проблем, выявленными в ходе нашей работы с выпускниками.

Анализ практики показал, что многим обучающимся организаций среднего профессионального образования свойственны отсутствие активной позиции на рынке труда, необъективная оценка своих возможностей и профессионального уровня, завышенные требования к заработной плате и условиям труда, а главное, неопределенные и размытые собственные личностные и профессиональные цели.

В колледже систематически проводится анкетирование «Предприятие глазами студентов», участниками которого являются студенты, прошедшие производственную практику на одном из базовых предприятий. Анализ результатов анкетирования показывает, что многие обучающиеся обладают поверхностными знаниями о молодежной политике, методах социальной поддержки, условиях оплаты труда на предприятии. Это неизбежно приводит к однобокому восприятию перспектив карьерного роста при трудоустройстве на промышленные предприятия, отклоняя часть выпускников технических специальностей в сферу торговли и частных услуг, что зачастую не способствует успешному трудоустройству и построению карьеры.

Вышеперечисленные выводы приводят к необходимости формирования у выпускников профессионального образования адекватных представлений о рынке труда, о предложениях потенциальных работодателей, о степени трудовой и социальной защищенности при трудоустройстве на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности, необходимости получения знаний и навыков поиска работы, технологии трудоустройства, способов адаптации на рабочем месте. С этой целью в колледже организована работа карьерного клуба «Формула карьеры», на встречах которого есть возможность познакомиться с инструментами и прокачать навыки эффективного трудоустройства (рекрутинговой социализации), овладеть этикетом рынка труда, тем самым повысить уровень личной эффективности и конкурентоспособности.

Именно клубная модель позволяет создать максимально эффективное пространство саморазвития, где каждый участник может улучшать свои навыки в дружественной атмосфере, обмениваясь опытом и подпитываясь энергией коллег по клубу, выступать в роли модератора, наставника или наставляемого, выбирая для себя актуальную на сегодняшний день роль.

Главная задача карьерного клуба – помочь студентам в вопросах самоорганизации и планирования своей карьеры, найти для себя новые инструменты и попробовать их применять, имея поддержку сообщества. Клуб реализует известный принцип: развитие человека очень сильно зависит от среды. Хочешь развиваться и улучшаться – погрузи себя в среду людей, заинтересованных в том же самом.

Клуб работает по утвержденной программе. Программа клуба представлена на краевой конкурс инновационных продуктов и готова к тиражированию. Работа осуществляется по двум модулям: «Азбука карьеры» (поможет участникам, впервые столкнувшимся с вопросами карьерного планирования, освоить азы рынка труда и познакомит с основными приемами целеполагания, планирования и карьерной самомотивации) и «Твоя траектория» (ориентирован на участников, которые успешно освоили «Азбуку карьеры» и желают развиваться в данном направлении).

Обеспечение востребованности и последующего продвижения выпускников рассматривается коллективом колледжа как одно из приоритетных направлений деятельности всего инженерно-педагогического коллектива.

Для скорейшей интеграции выпускников в трудовую деятельность используются различные технологии. В настоящий момент колледж имеет заключенные договоры с градообразующими предприятиями города. Предприятия расширяются, кадры требуются всегда. Каждое из этих предприятий имеет открытые вакансии для выпускников колледжа и программы поддержки молодых специалистов. Производственная практика оформляется как временное трудоустройство на рабочие места и оплачивается. Многим студентам предлагают летнее трудоустройство, а затем постоянное место работы. Для лучшей адаптации в колледже и на предприятиях реализуется целевая модель наставничества по разным формам. Необходимо подчеркнуть, что наблюдается положительная динамика в заключении целевых договоров. Это связано с кадровой потребностью предприятий и эффективной работой службы содействия трудоустройству выпускников колледжа. Предприятия заключают целевые договоры по графику, поэтому у нас существует кадровый резерв студентов, желающих это сделать. Прослеживается динамика улучшения академической успеваемости и качества обучения целевиков.

Еще один вариант заявить о себе и привлечь внимание работодателя – это участие в конкурсах профессионального мастерства, в чемпионатах WorldSkills, результаты демонстрационного экзамена. Работодатели предпочитают специалистов, проявивших себя и изучивших лучшие мировые практики. И здесь, конечно, нельзя не сказать о роли Межрегионального центра компетенций (МЦК) в формировании имиджа выпускника колледжа, повышении его компетентности и востребованности на рынке труда. Ключевой задачей МЦК является создание образовательной среды, в которой студенты имеют возможность получить квалификацию мирового уровня на основе лучших образовательных практик и имеют максимум возможностей, чтобы раскрыть свой профессиональный потенциал и стать профессионалами российского и международного масштаба. Не случайно, что среди выпускников колледжа есть победители и призеры региональных и национальных чемпионатов «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по компетенциям «Токарные работы на станках с ЧПУ», «Фрезерные работы на станках с ЧПУ», «Производственная сборка изделий авиационной техники», «Инженерный дизайн CAD».

В период государственной итоговой аттестации уже традиционно на территории колледжа проходит выездная сессия сотрудников отдела кадров филиала

АО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина». Такие локальные формы работы дают возможность выпускникам, находящимся еще в родных стенах колледжа, напрямую встретиться с работодателем, задать все интересующие вопросы, заполнить анкету для трудоустройства и получить исчерпывающую информацию о сроках и условиях процедуры оформления на подготовленные для выпускников рабочие места.

Мы сопровождаем весь процесс трудоустройства до выхода выпускника на рабочее место.

Подтверждением эффективности работы колледжа в обсуждаемом направлении является успешное трудоустройство выпускников на предприятия Хабаровского края, активное участие в общественной жизни предприятий, форумах, слетах, конгрессах. В итоге выпускники делают карьеру, которой они достойны!

Мы учим студентов, как строить карьеру,

Знаем, как они должны взлететь,

Но гораздо ВАЖНЕЕ в жизни –

ИМ КРЫЛЬЯ СОБСТВЕННЫЕ иметь!

Практика по содействию трудоустройству выпускников Хабаровского технического колледжа

Адливанкина Анастасия Михайловна,
заместитель директора по учебно-производственной работе

Леонова Оксана Александровна,
специалист центра содействия трудоустройству выпускников

Хабаровский технический колледж ведет подготовку по профессиям и специальностям следующих укрупненных групп: 08.00.00 Техника и технология строительства, 09.00.00 Информатика и вычислительная техника, 13.00.00 Электро- и теплоэнергетика, 21.00.00 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия и других, включая ТОП-50 самых востребованных профессий.

Колледжу необходимо осуществлять подготовку специалиста, отвечающего требованиям закона Российской Федерации «Об образовании», при этом конкурентоспособного и адаптированного к постоянному социально-экономическому развитию Хабаровского края. В связи с этим необходимо создание модели сопровождения профессионального выбора студентами профессий, организация взаимодействия профессионального образования с работодателями с целью повышения эффективности и результативности трудоустройства выпускников. Этим занимается центр содействия трудоустройству выпускников, который выступает в качестве ключевого связующего звена между колледжем и рынком труда.

Постоянно расширяющиеся отношения с предприятиями – социальными партнерами – позволяют центру собирать и отслеживать потребности работодателей, а также проецировать их на возможности колледжа, его выпускников и обучающихся.

Направления работы и взаимодействия центра со школами и работодателями



На схеме видно, что центр взаимодействует со всеми подразделениями колледжа, школой, работодателями и проводит мероприятия, позволяющие синхронизировать систему подготовки кадров с потребностями предприятий ДВ, нуждающихся в профильных и замотивированных на развитие специалистах, а также дает гарантию на дальнейшее трудоустройство.

Колледж уходит от стандартов обычных практик. Выездные занятия в рамках программ, учебные практики проводятся с погружением в реальные условия на базах предприятий – будущих мест работы, где происходит знакомство со структурами предприятий, материальной базой, особенностями работы и возможностями развития и карьерного роста. Все это помогает изучать предмет не только по учебной литературе, макетам и посредством ИКТ, но и в реальном времени на действующем производстве. Проводится организация не просто экскурсий, а обучающих мастер-классов и профессиональных проб от ведущих специалистов. Например, для проведения профессиональных проб на инновационном предприятии был приостановлен

производственный процесс. Студентам позволили самим перевести систему вентиляции из летнего в зимний режим, выполнить регулирование температуры в помещениях комплекса при помощи автоматизированного индивидуального теплового пункта и сделать профессиональную пробу по чистке фильтра на водомерном узле.



Данный опыт помогает применить полученные умения и навыки на практике, опробовать себя как специалиста, решающего задачи на конкретном предприятии в режиме реального времени, способствует получению студентами опыта практической работы, развитию их коммуникационных качеств и ознакомлению с технологией работы различных предприятий и организаций.

Все это позволяет синхронизировать систему подготовки кадров в колледже с потребностями предприятий Хабаровского края, нуждающихся в профильных и замотивированных на обучение и развитие специалистах, а также дает гарантию на дальнейшее трудоустройство.

Результатом данной практики колледжа и работы центра является заключение более 65 договоров о сотрудничестве с ведущими предприятиями края и трудоустройство более 85% выпускников по направлению обучения в соответствии с запросом работодателей. Выпускники активно участвуют в процессе обучения в рамках договоров о сотрудничестве в качестве педагогов и наставников, предоставляют места практик, трудоустраивают студентов.

Выпускник ХПК – собственный выбор, осознанная жизнь, счастливое будущее в Хабаровском крае!

Ясько Светлана Валентиновна,
заместитель директора по учебно-производственной работе
КГБ ПОУ «Хабаровский педагогический колледж
имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша»

В Хабаровском крае благодаря национальным проектам происходят стремительные изменения в разных сферах жизни людей. Заметно изменились и демографические процессы: с каждым годом все больше детей приходит в детские сады и школы. Количество вакансий по педагогическим специальностям растет, и выпускники Хабаровского педагогического колледжа легко находят место трудоустройства, однако требования к качеству и содержанию подготовки педагога возросли. Такая ситуация несколько изменила традиционные подходы и практику трудоустройства выпускников колледжа.

Сегодня в основе практики трудоустройства Хабаровского педагогического колледжа лежат и традиции, и инновации. Ещё на этапе выбора профессии обучающийся погружается в среду, создающую условия для самоопределения. Это профессиональные пробы (проект «Билет в будущее») и мастер-классы в рамках каникулярных школ, индивидуальные консультации и «Гостевые субботы», допрофессиональная подготовка в педагогических классах, а для самых маленьких – фестиваль профессий «Беби Скиллс». Благодаря выстроенной таким образом профориентационной работе колледж получает абитуриентов, мотивированных на получение педагогической специальности, т.е. осознанно выбравших профессию педагога.

Специально созданная среда и комплекс мероприятий формируют у студента профессиональные компетенции и гибкие навыки, осознанное отношение к труду, снабжают современными инструментами, делающими выпускников конкурентоспособными и смелыми в вопросах трудоустройства. В колледже ежегодно проходят заседания комиссий по трудоустройству (предварительное и итоговое). На них с каждым студентом проводится собеседование по форме развивающей беседы. В ходе обсуждения жизненных перспектив выпускник осознаёт, как и где он хочет развиваться в профессии. Исходя из этого,

он выбирает место трудоустройства и при желании осваивает программы дополнительного профессионального образования, которые обеспечат увеличение конкурентоспособности и возможность дополнительного заработка (например, «Робототехника», «Анимация», «Шахматы», «Преподавание математики в 5–6 классах», «Преподавание русского языка»).

Кафедра на базе КГАНОУ «Краевой центр образования» – очень действенный и важный ресурс содействия трудоустройству. Кафедра играет ведущую роль в практической подготовке будущих педагогов, способствует погружению студента в педагогическое сообщество и педагогическую деятельность с первых шагов освоения профессии до выпуска.

Сегодня все студенты 3 и 4 курсов имеют наставников профильных организаций (баз практики) или сами являются наставниками студентов младших курсов или школьников.

Участие во Всероссийском проекте «Волонтёры просвещения» определило дальнейшую судьбу многих студентов. Арнбристер М., студентка 4-го курса, об этом говорит так: «На втором курсе меня направили на практику в детский сад «Семицветик». Я сразу захотела работать в этом детском саду. Во всём проявляла инициативу: участвовала в праздниках, в качестве волонтёра замещала воспитателей в период пандемии. Результат – договор о целевом обучении, гарантированное место трудоустройства и перспектива поступить в университет на бюджетное место по целевому приёму. Непрерывное образование для педагога – это не тренд, это норма».

В колледже ежегодно проводится конкурс портфолио. На праздничной линейке, посвящённой Дню студента (Татьянин день), призёры конкурса награждаются грамотами. Это стимулирует обучающихся систематически пополнять портфолио, которое создается в течение всего периода обучения в колледже, начиная с 1 курса. Завершается его формирование вместе с завершением обучения. Портфолио заполняется студентом самостоятельно и представляется один раз в учебный год на конкурс внутри учебной группы. Портфолио, имеющие наиболее высокий рейтинг, представляются на общеколледжный конкурс.

Выпускница колледжа Наумкина М. рассказала, как портфолио помогло ей при трудоустройстве: «Обучаясь в Хабаровском педагогическом колледже, я пробовала себя во всём: в студенческом самоуправлении, волонёрском движении, в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, акциях, конференциях, дополнительном обучении, проектах.

При этом все свои достижения собирала в портфолио. Так я получила работу моей мечты...».

Привлечение к теоретической и практической подготовке работодателей повышает конкурентоспособность выпускников. Об участии в подготовке будущих педагогов говорит заместитель заведующего МАДОУ №78 «Семицветик» Бейчук Е.Ю.: «Мы уже давно поняли: чтобы получить хорошего специалиста – нужно участвовать в его подготовке. Поэтому тесно сотрудничаем с педагогическим колледжем, принимаем студентов на практику, участвуем в государственной итоговой аттестации, вносим предложения в обновление программ, являемся наставниками и руководителями выпускных квалификационных работ, экспертами демонстрационного экзамена. Благодаря такому сотрудничеству мы имеем возможность привлекать к себе на работу лучших выпускников колледжа».

Множество элементов системы, формирующей среду, направленную на содействие трудоустройству, создает эффект естественности. Поэтому трудоустройство для выпускников Хабаровского педагогического колледжа превращается в 3 простых шага: поступил – отучился – трудоустроился.

**«Карьерное моделирование»: практика содействия трудоустройству выпускников
Хабаровского технологического колледжа**

КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж»

Мироненко Наталья Николаевна,

руководитель центра профориентационной работы
и содействия трудоустройству выпускников

Щепанова Людмила Ильинична,

заведующая практикой

Косинец Ирина Борисовна,

преподаватель высшей квалификационной категории

Дегтева Ольга Владимировна,

преподаватель

Панова Наталья Григорьевна,

преподаватель

Затесова Ольга Михайловна,

преподаватель

Евдокимова Ольга Владимировна,

преподаватель

Ильченко Светлана Николаевна,

заведующая отделением

Федотова Алла Михайловна,

директор ООО «Открытый мир – Вояж»

Актуальность практики: Согласно Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2025 года образовательным организациям края необходимо создать условия для формирования предпринимательского потенциала и деловой активности обучающихся. Дальнейшее развитие системы образования в Хабаровском крае

будет связано с обеспечением возможности получения профессионального образования, соответствующего профессионально-квалификационным требованиям на рынке труда, как условия высокого уровня жизни.

Востребованность экономикой выпускников СПО является одним из основных и объективных показателей качества подготовки кадров. Независимость этого показателя определяется в первую очередь рынком труда в регионе, а работа в течение 2–3-х лет является индикатором взаимодействия работодателя и образовательной организации. Кроме этого, востребованность выпускников образовательной организации является важным индикатором эффективности и результативности ее деятельности.

КГА ПОУ ХТК – это многоуровневая образовательная организация, обеспечивающая подготовку специалистов среднего звена и квалифицированных рабочих для экономики Хабаровского края в соответствии с требованиями современного рынка труда.

Новизна практики заключается в том, что подготовка студента для дальнейшей работы по выбранной специальности начинается с первого курса и не ограничивается лишь аудиторными занятиями.

Цель практики: подготовка компетентных специалистов для экономики края.

Цель педагогического коллектива колледжа – сформировать единую партнёрскую среду, объединив всех участников процесса «работодатель – образовательная организация – студент» (рис. 1).

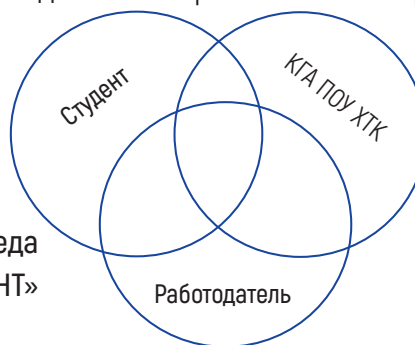


Рис. 1. Единая партнёрская среда
«КОЛЛЕДЖ – РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

Для того чтобы партнёрская среда работала, как единый слаженный механизм, необходимо всесторонне подготовить студента и сформировать у него интерес к выбранной специальности, компетенции и развить навыки самопрезентации. Требуется также выстроить партнёрские

и доверительные отношения с деловой средой – нашими работодателями. Колледж решает эти задачи комплексно, особое внимание уделяя будущему карьерному развитию студента.

В колледже на протяжении нескольких лет действует курс «Карьерное моделирование». Он направлен на психолого-педагогическое сопровождение обучающихся и способствует профессиональному и личностному самоопределению студентов, подготовке их к поиску работы, успешному взаимодействию с потенциальными работодателями, наиболее успешной адаптации в трудовом коллективе, а также формированию у выпускников гибких компетенций, чтобы каждый из них чувствовал себя защищённым и психологически готовым к дальнейшей профессиональной деятельности.

Курс «Карьерное моделирование» состоит из трёх блоков (рис. 2):

– Профстарт (ProfStart) – работа с обучающимися 1–2 курсов по погружению в профессию.

– Профконтент (ProfContent) – активное формирование профессиональных компетенций в рамках основных и дополнительных программ 2–4 курсов обучения, а также во внеучебной деятельности за счет участия обучающихся в мероприятиях профессиональных сообществ и добровольческих объединений. Обучающимся на регулярной основе предоставляется возможность посещать предприятия, где ведущие специалисты рассказывают о процессах производства и существующих технологиях, проводят мастер-классы и стажировки.

– Профреал (ProfReal) – систематизация и обобщение формирования и развития гибких и профессиональных компетенций, демонстрация их владения выпускниками колледжа в рамках демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills, в чемпионатах «Молодые профессионалы», конкурсах профессионального мастерства, программах наставничества «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ» и взаимодействия с работодателями и социальными партнерами колледжа.

Основой данных блоков является практико-ориентированный подход, применение элементов дуального обучения, формирование и развитие жестких и гибких компетенций по направлениям подготовки через участие в различных практических мероприятиях.

Современный рынок труда по направлениям подготовки колледжа представлен в основном предприятиями мелкого и среднего бизнеса, индивидуальными предпринимателями

в области гостеприимства и сферы обслуживания. Выпускники колледжа в дальнейшем – это специалисты данных сфер, и поэтому особое внимание при формировании гибких навыков уделяется программам развития цифровых компетенций, формированию знания рынка труда и предпринимательских навыков. Отдельно рассматриваются вопросы регистрации в качестве самозанятых с привлечением специалистов Федеральной налоговой службы по Хабаровскому краю и центров занятости населения, а также консультантов центра «Мой бизнес».

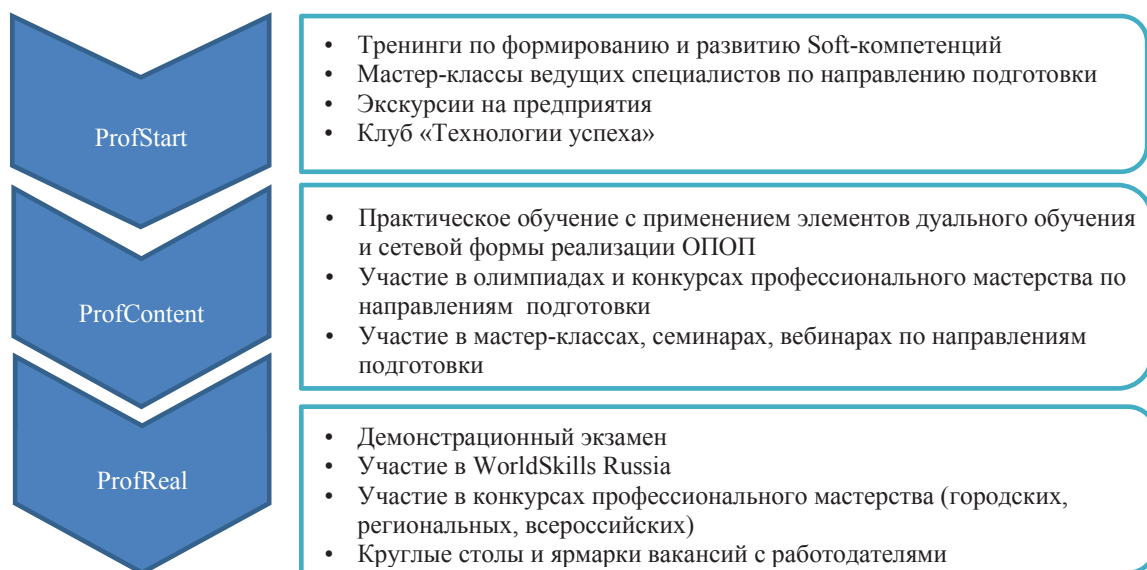


Рис. 2. Основные мероприятия блоков курса «Карьерное моделирование»

Набирает обороты и обучение по целевым договорам специалистов по направлениям подготовки колледжа (рис. 3). Имея договор целевого обучения, обучающиеся приобретают уверенность в вопросах прохождения практического обучения и дальнейшего трудоустройства.

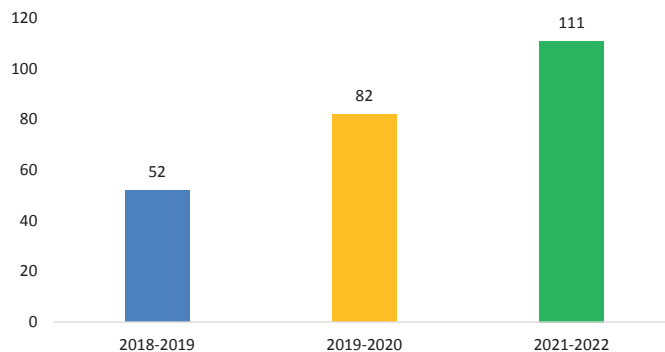


Рис. 3. Рост количества договоров целевого обучения

Результатом мероприятий курса «Карьерное моделирование» является дальнейшее трудоустройство выпускников и развитие их профессиональной карьеры. Занятость выпускников КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж» в экономике Хабаровского края имеет важное значение, а их профессиональные успехи являются предметом гордости колледжа (рис. 4).

Успешные карьерные треки размещены на сайте колледжа: <https://khtk27.ru/tsentr-professionalnoj-orientatsii-i-sodejstviya-trudoustrojstvu>.

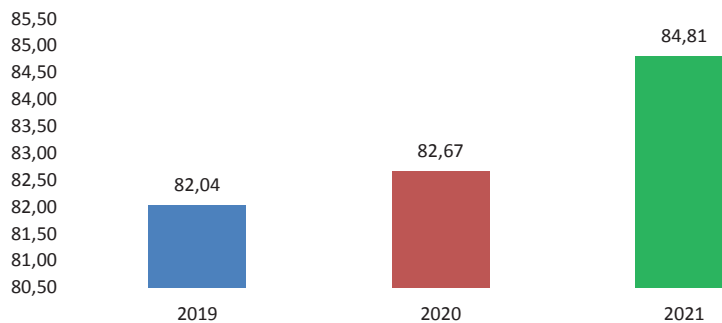


Рис. 4. Процент занятости выпускников КГА ПОУ ХТК

Таким образом, практика содействия трудоустройству выпускников «Карьерное моделирование», применяемая в Хабаровском технологическом колледже, результативна и может быть тиражирована для применения в профессиональных образовательных организациях Хабаровского края.

Практика содействия трудоустройству выпускников в Хабаровском автомеханическом колледже

КГБ ПОУ «Хабаровский автомеханический колледж»

Холкина Ксения Александровна,
заместитель директора по учебно-производственной работе

Хомич Анастасия Александровна,
преподаватель

Актуальность темы определяется необходимостью практического осмысления новых подходов к подготовке профессиональной элиты рабочих кадров и специалистов среднего звена для ведущих отраслей экономики Дальнего Востока путём использования высококачественного образовательного контента и в соответствии с требованиями международных стандартов, а также в условиях новых экономических преобразований в России.

Анализ рынка труда г. Хабаровска и края показывает растущую кадровую потребность в специалистах дорожно-транспортной, строительной и производственной отраслей.

В КГБ ПОУ «Хабаровский автомеханический колледж» с целью оказания помощи выпускникам в выборе профессии, самоопределении, содействии занятости и трудоустройству создан Центр приема, профориентации и трудоустройства студентов (обучающихся). Главная задача – это обеспечение востребованности выпускников на рынке труда и их трудоустройства, что является приоритетным направлением деятельности педагогического коллектива колледжа.

Для решения поставленных задач в колледже на постоянной основе проводятся консультации с обучающимися по вопросам подготовки к самопрезентации, информирование о состоянии рынка труда, мастер-классы, тренинги, лекции, семинары, деловые игры по технологии поиска работы и эффективному трудоустройству.

В помощь выпускникам разработан комплект методических материалов «Работа и карьера», включающий в себя рекомендации (где и как искать работу, как составить резюме, как пройти собеседование, как выдержать испытательный срок), профессиональные тесты, памятки. Данные консультации проводятся со студентами предвыпускных и выпускных групп (3–4 курсов). На базе колледжа организованы и проводятся тренинги по обучению навыкам эффективного поведения при устройстве на работу для выпускников, столкнувшихся с препятствиями в самопрезентации.

В июне 2021 года проведена презентация выпускников «Мой старт – моя карьера» по специальностям 09.02.02 Компьютерные сети, 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), 15.02.08 Технология машиностроения, 22.02.06 Сварочное производство, 08.02.08 Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения. В данной презентации приняли участие социальные партнеры: АО «Хабаровский судостроительный завод», ООО «РН-КОМСОМОЛЬСКИЙ НПЗ», МУП г. Хабаровска, ООО «Трансстрой», МБУ г. Хабаровска «Хабаровский межотраслевой навигационно-информационный центр», НАО «Хабаровский завод ЖБИ №4 им. В.И. Коновалова». По результатам презентации студентам были предложены вакантные места на предприятиях для последующего трудоустройства.



Коллективом колледжа ведётся работа с предприятиями и организациями по заключению договоров социального партнёрства, главной задачей которых является предоставление мест практики обучающимся с возможностью дальнейшего трудоустройства.

По состоянию на октябрь 2021 года заключено более 20 договоров о сетевой форме реализации образовательных программ с возможностью дальнейшего трудоустройства на предприятиях – социальных партнерах колледжа. Для подготовки кадров дорожно-транспортной отрасли заключено соглашение с администрацией Хабаровского муниципального района Хабаровского края о сотрудничестве в области образования.

Предметом стратегического партнёрства является реализация совместных проектов и инициатив по обеспечению занятости молодежи, повышению образовательного уровня.

Традиционно в колледже в рамках недели специальности проводятся экскурсии на предприятия-партнеры, круглые столы с представителями ключевых работодателей, которые проводят презентации своих организаций, предлагают студентам пройти практику и вакантные места для дальнейшего трудоустройства выпускников, отвечают на вопросы.



Студентам выпускных групп, положительно зарекомендовавшим себя при прохождении производственной практики в рамках договоров о сетевом взаимодействии, предоставляется возможность трудоустройства на вакантные места.

Для организации работы по точечному трудоустройству выпускников на предприятия строительной отрасли направлены резюме выпускников 2021 года по специальностям: 22.02.06 Сварочное производство, 08.02.05 Строительство и эксплуатация автомобильных дорог и аэродромов (с целью возможного трудоустройства на вакансии с учетом регионального признака и постоянного места проживания выпускников). Между колледжем и предприятиями строительной отрасли, расположенными в г. Хабаровске, достигнуто соглашение об организации экскурсий, мастер-классов, проводимых высококвалифицированными кадрами, информационных встреч служб персонала с потенциальными выпускниками колледжа.

В целях предоставления выпускникам информации о возможности дальнейшего продолжения обучения по избранным специальностям колледжем организовано взаимодействие с ведущими вузами г. Хабаровска: ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный университет экономики и права», ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики», ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения».

Результаты работы педагогического коллектива по содействию занятости и трудоустройству выпускников подтверждены данными Центра занятости населения г. Хабаровска. На октябрь 2021 г. на учете в ЦЗН выпускники не состоят.

Сложившаяся в колледже система подготовки специалистов отвечает современным требованиям и потребностям региона, а в части организации обучения и присвоенных выпускникам квалификаций соответствует требованиям ФГОС СПО по профессиям/специальностям, реализуемым в колледже, и запросам работодателей к качеству подготовки выпускников.

«Определись, учишься, работай»: практика содействия трудоустройству выпускников Чегдомынского горно-технологического техникума

КГБ ПОУ «Чегдомынский горно-технологический техникум»
Морозов Александр Саломонович,
заместитель директора по учебно-производственной работе

Агеева Наталья Николаевна,
методист

Вопрос трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций не теряет актуальности в современных условиях, когда, с одной стороны, работодатель ждет подготовленного специалиста, а с другой стороны, молодежь предъявляет новые требования к рабочему месту.

Цель реализации: создание условий для трудоустройства выпускников техникума, в полной мере отвечающих современным потребностям молодых специалистов.

Задачи реализации:

- создание многоуровневой системы профориентационной работы;
- совершенствование учебного процесса, приближение его к условиям современного производства;
- привитие студентам корпоративных ценностей будущей профессии/специальности;
- помощь в трудоустройстве и закреплении выпускников на производстве.

Основной идеей описываемой практики является создание единой системы подготовки специалиста, начиная с профессиональной ориентации в младших классах и заканчивая сопровождением профессионального развития выпускника в первые годы трудовой деятельности. Здесь неопределимую роль играет учебно-производственный кластер «Добыча и переработка природных ресурсов», объединяющий Чегдомынский горно-технологический техникум, крупное угледобывающее предприятие АО «Ургалуголь», образовательные организации общего, а с недавнего времени и высшего образования. Кластер выступает основой, фундаментом формирования будущего специалиста.

На первом этапе реализуется ряд образовательных проектов для школьников. Их главная цель – заинтересовать подростков, ПРИВЕСТИ к будущей профессии. Это такие мероприятия, как «ПРОФИтрек», «Школа юных горняков», «ПРО цифру в горном деле», профессиональные пробы, которые дают возможность подростку познакомиться, попробовать самому горные профессии.

Основная задача учебно-производственного кластера – всесторонняя подготовка специалистов в интересах экономики региона. Ключевыми направлениями совершенствования образовательного процесса являются:

- практическая подготовка на производстве (для студента это возможность получить первый опыт работы на предприятии, первый рабочий разряд, первую заработную плату);

- наличие наставника, совместно с которым складывается (формируется) траектория успеха обучающегося, происходит получение первых профессиональных компетенций;

- отраслевые образовательные проекты и чемпионаты, на которых будущий специалист общается со своими коллегами и будущими руководителями, решаются конкретные производственные задачи. В ставших традиционными проектах «Горняцкая смена», CASE-IN принимают участие студенты профессиональных образовательных организаций всего Хабаровского края.

Неотъемлемым условием успешного обучения является материально-техническая база. Неоценимый вклад в ее развитие вносит индустриальный партнер АО «Ургалуголь», который создает и оснащает мастерские, горный полигон, инфраструктуру площадки демонстрационного экзамена. Объемы средств, направляемых предприятием на эти цели, исчисляются десятками миллионов рублей.

Таким образом, по итогам плодотворной, слаженной работы учебно-производственного кластера мы получаем грамотного, мотивированного специалиста горно-добывающей отрасли.

А результат реализации комплексного подхода к решению поставленной задачи – показатели трудоустройства выпускников техникума в целом и на предприятие (индустриальный партнер) в частности. В течение последних лет процент трудоустроенных выпускников растет и достигает более 80%.

Тиражирование практики возможно при наличии заинтересованного индустриального партнера. Важную роль играет создание учебно-производственного кластера.

Система взаимодействия КГБ ПОУ «Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания» и АО «Почта России» по вопросам трудоустройства выпускников на примере специальности 11.02.12 Почтовая связь

Брылёва Виктория Александровна,
руководитель по профориентационной работе
и трудоустройству выпускников КГБ ПОУ
«Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания»

Необходимость выстраивания разных подходов к управлению профессиональной образовательной организацией с участием работодателей продиктована объективными условиями развития современного профессионального образования, поскольку одним из важных условий повышения уровня профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов на рынке труда является взаимодействие работодателей и учебного заведения.

За годы взаимодействия ХКОТСО с ведущими предприятиями г. Хабаровска и Хабаровского края накоплен положительный опыт взаимовыгодного сотрудничества, так как одна из важнейших задач профессионального образования – это интеграция обучения с производством. Сотрудничество колледжа с социальными партнерами и работодателями осуществляется в различных направлениях, так как студент заинтересован в хорошем рабочем месте, а работодатель хочет получить квалифицированного работника. В то же время востребованность выпускников – это один из важных показателей эффективности работы учебного заведения.

Таким образом, все стороны имеют общую цель, и добиться ее можно только при условии тесного взаимодействия работодателей и будущего специалиста. А цель такого взаимодействия – подготовить студента к работе в реальных условиях, показать возможные пути построения карьеры.

КГБ ПОУ ХКОТСО является многопрофильным образовательным учреждением, осуществляющим подготовку квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для ведущих предприятий и организаций города и края. Взаимодействие колледжа с социальными партнерами и работодателями осуществляется на всех этапах подготовки будущих кадров и реализуется с помощью различных форм взаимодействия, таких как: учебная, производственная, преддипломная практики обучающихся; экспертиза в ходе итоговой аттестации выпускников;

стажировка преподавателей; экскурсии на предприятия; участие в корректировке учебных программ, научно-практических конференциях, социальных проектах, профориентационных мероприятиях.

Примером такого взаимодействия является сотрудничество с одним из крупнейших партнеров колледжа – АО «Почта России». Так, 12 октября 2016 года между колледжем и Почтой России был заключен договор о взаимном сотрудничестве в целях повышения эффективности результатов деятельности образовательного учреждения, удовлетворения потребностей регионального рынка труда, приближения подготовки специалистов к требованиям работодателя, укрепления связи обучения студентов с производством.

К числу важнейших направлений развития взаимодействия колледжа и АО «Почта России» относятся:

- согласование содержания образовательных профессиональных программ;
- организация учебного процесса (практические работы по специальности, уроки-экскурсии, практическая помощь);
- проведение производственной и преддипломной практик;
- стажировка преподавателей;
- участие специалистов организации в проведении государственной итоговой аттестации;
- содействие в трудоустройстве выпускников.

Области взаимодействия колледжа и АО «Почта России» разнообразны (рис. 1). Совместная деятельность по подготовке конкурентоспособного специалиста ведется по следующим направлениям:

– профориентационная деятельность – включает в себя мероприятия по профессиональному самоопределению школьников, студентов колледжа, экскурсии студентов специальности «Почтовая связь» в отделения почтовой связи, Дни открытых дверей для школьников, проведение профессиональных проб, участие студентов в краевых профориентационных мероприятиях;

– оценка качества подготовки специалистов – сопровождается участием работодателя в независимой оценке квалификаций, руководством производственной и преддипломной практикой, участием в государственной итоговой аттестации студентов, квалификационных экзаменах;

- прохождение преподавателями колледжа стажировок в организации по освоению нового оборудования и современных технологий;
- ведение исследовательской деятельности преподавателями и студентами колледжа по проблематике организации;
- проведение преподавателями и студентами колледжа маркетинговых исследований для организации;
- трудоустройство выпускников колледжа (предоставление рабочих мест выпускникам колледжа).



Рис. 1. Области взаимодействия КГБ ПОУ ХКОТСО И АО «Почта России»

Таким образом, действующая система взаимодействия колледжа с работодателем позволяет более успешно решать вопросы качества подготовки наших специалистов. В последнее время в АО «Почта России» идет цифровая трансформация – появляются новые технологии, происходит цифровизация услуг почтовой связи, автоматизация логистических процессов, а все это требует подготовки более компетентных специалистов в области почтовой связи.

Кейсы-задания второго конкурсного испытания финала конкурса

КЕЙС №1

При выборе профессии Мария не имела каких-то особых пожеланий и последовала совету родителей стать юристом, которые считали, что эта профессия престижна и прибыльна. Но уже на втором курсе девушка и ее родители поняли, что найти работу по специальности будет не так уж легко из-за высокой конкуренции. В итоге семья решила, что Марии нужно осваивать другую профессию, и обратилась в центр содействия трудоустройству своего колледжа.

Предложите мероприятия, которые нужно организовать для Марии, чтобы помочь девушке правильно выбрать новую профессию.

КЕЙС №2

Сергей несколько лет проработал в компании, но потом его перестали устраивать условия труда и он решил уволиться. Но найти новую работу оказалось не так уж легко. Уже больше года молодой человек не может устроиться на новое место, а большой перерыв в работе стал его главной проблемой. Попадая на собеседование, Сергей на вопрос о причине большого перерыва в работе честно отвечал, что он просто никак не может найти новое место. И получал очередной отказ.

Что вы посоветуете Сергею, чтобы решить проблему?

КЕЙС №3

Виталина, как и большое количество молодых девушек, при поиске работы столкнулась с трудностью. На всех собеседованиях, куда приглашали девушку, ей задавали вопрос о смене семейного положения и рождении детей. Виталина знает, что такой вопрос незаконен и нарушает трудовой кодекс, и поэтому отказывалась на него отвечать. И на работу ее не брали, несмотря на компетентность и профессионализм.

Посоветуйте Виталине, как правильно ответить на вопрос, ведь повлиять на соблюдение работодателями Трудового кодекса она не в силах.

КЕЙС №4

Алексей только что закончил колледж и после нескольких месяцев поиска наконец-то нашел работу. Обрадовавшись, что его берут, он подписал документы о материальной ответственности, как позже выяснилось, «за всё». Оказалось, что в компании предусмотрена система штрафов (за опоздания, перекуры, нарушение дресс-кода, недостачу на складе и др.), о чем на собеседовании работодатель сообщить «забыл». В итоге зарплата, которую Алексей получил в конце месяца, оказалась совсем небольшой.

Какие советы вы дадите своим студентам, чтобы они не повторили ошибку Алексея?

КЕЙС №5

Алина, Виталий и Татьяна на новой работе столкнулись с обманами на перспективу. Алина прошла собеседование в комфортном современном офисе в центре города. Подписав договор, она узнала, что работать будет в филиале в промзоне со старой техникой, а не в головном офисе. Татьяне на собеседовании сказали, что в компании нормированный рабочий день с переработками «раз в квартал». После выхода на работу оказалось, что нормой у фирмы является ежедневная работа по 10–12 часов вместо 8, конечно, без дополнительной оплаты. Виталию за усердную работу обещали быстрый карьерный рост. Но через год работы на износ молодой человек с удивлением наблюдал за тем, как на обещанную ему должность назначили другого кандидата с более низкой эффективностью, но из числа «своих».

Какие советы вы предложите своим выпускникам, чтобы они не оказались в подобных ситуациях?

КЕЙС №6

Мария – выпускница колледжа по специальности «Дизайн». В рамках дипломной работы девушка создала коллекцию костюмов и аксессуаров в готическом стиле. В самом удачном комплекте она решила пойти на собеседование, дополнив образ соответствующим макияжем и прической. К сожалению, внешний вид девушки отпугнул работодателя, хоть должность и была творческой. В итоге, несмотря на отличное портфолио и успешное прохождение собеседования, на работу Марию не взяли.

Какие основные правила относительно внешнего вида соискателя нарушила Мария?

КЕЙС №7

Максим работает в любимой компании, сотрудники которой всегда приветливы, на перерывах играют в настольный теннис, за обедом обсуждают последние новости. Все было хорошо, пока дело не дошло до запуска нового проекта. Максиму – менеджеру проекта – потребовались данные из другого отдела. Молодой человек пришел к Степану, руководителю этого отдела, но договориться о получении данных не смог. Во второй раз Степан опять отказал Максиму, снова сославшись на большое количество своих проблем и задач.

Как вы думаете, почему коллеги оказались на грани конфликта?

КЕЙС №8

Кирилл – специалист на крупном предприятии. Он недоволен отсутствием карьерного роста и заработной платой, которая не растет вместе с увеличением объема задач. Молодой человек собрался на аудиенцию с руководителем компании по поводу прибавки к зарплате, но вспомнил опыт Дмитрия, бывшего коллеги, который просьбой о повышении зарплаты ускорил свое увольнение. После разговора с Дмитрием руководитель заинтересовался «требовательным» сотрудником и, оценив эффективность его работы, понял, что такой работник ему не нужен, тем более, в компании на тот момент был кризис.

Помогите Кириллу не совершить ошибку, составив чек-лист «Кому в кризис могут поднять зарплату?».

КЕЙС №9

После школы Полина часто помогала своей старшей сестре в фотостудии. Девушка выполняла разные обязанности: обрабатывала заявки, составляла график фотосессий, помогала с оформлением фотозон, заказывала декорации. Зарплату девушка не получала, да и работой свое занятие не считала. После окончания колледжа, когда Полине нужно было составить резюме, у девушки возникли трудности с разделом «Опыт работы».

С подобной проблемой сталкиваются многие выпускники. Составьте список того, что можно включить в резюме, помимо официальной работы.

КЕЙС №10

Вероника на собеседовании на вопрос о причине увольнения с предыдущего места работы дала следующий ответ: «Я проработала в компании 2 года, имею желание развиваться, приобретать новые навыки, возможно, попробовать себя в новой сфере. Да и в последнее время, мне почему-то сократили доход». На последней фразе девушки в голове рекрутера загорелась «красная лампочка», и Веронике было отказано в трудоустройстве, несмотря на блестящие ответы на остальные вопросы.

Дайте рекомендации для студентов, как подготовиться к собеседованию и правильно вести себя на встрече с рекрутером.

ОСНОВНЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

КГБ ПОУ АПТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Амурский политехнический техникум»

КГБ ПОУ ВМК ЦОПП – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ванинский межотраслевой колледж (Центр опережающей профессиональной подготовки)»

КГБ ПОУ ВЛХТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Вяземский лесхоз-техникум имени Н.В. Усенко»

КГА ПОУ ГАСКК МЦК – краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)»

КГБ ПОУ ККТиС – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

КГБ ПОУ КЛПТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Комсомольский-на-Амуре лесопромышленный техникум»

КГБ ПОУ КСК – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Комсомольский-на-Амуре строительный колледж»

КГБ ПОУ КСМТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Комсомольский-на-Амуре судомеханический техникум имени Героя Советского Союза В.В. Орехова»

КГБ ПОУ НПГТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Николаевский-на-Амуре промышленно-гуманитарный техникум»

КГБ ПОУ СГПТТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Советско-Гаванский промышленно-технологический техникум»

КГБ ПОУ СПТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Солнечный промышленный техникум»

КГБ ПОУ ХАМК – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский автомеханический колледж»

КГБ ПОУ ХДСТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский дорожно-строительный техникум»

КГБ ПОУ ХГМК – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский государственный медицинский колледж» министерства здравоохранения Хабаровского края

КГБ ПОУ ХКВТП – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский колледж водного транспорта и промышленности»

КГБ ПОУ ХКОТСО – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский колледж отраслевых технологий и сферы обслуживания»

КГБ ПОУ ХПК – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша»

КГБ ПОУ ХПЭТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский промышленно-экономический техникум»

КГБ ПОУ ХТГИПП – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский техникум городской инфраструктуры и промышленного производства»

КГБ ПОУ ХТБПТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий»

КГБ ПОУ ХТК – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский технический колледж»

КГА ПОУ ХТК – краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский технологический колледж»

КГБ ПОУ ХТЭТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский торгово-экономический техникум»

КГБ ПОУ ХАТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хорский агропромышленный техникум»

КГБ ПОУ ЧГТТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Чегдомынский горно-технологический техникум»

КГБ ПОУ ХТТТ – краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Хабаровский техникум транспортных технологий имени Героя Советского Союза А.С. Панова»

ДЛЯ ЗАМЕТОК

**«Сборник лучших практик по содействию занятости выпускников»
по итогам краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае»**

Составители:

Сергач А.Ю., начальник отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровых потребностей
Горошко Ю.М., старший методист отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровых потребностей

Ответственный за выпуск:

Дунаева Н.Ю., директор центра
редакционно-издательской работы

Компьютерная верстка, дизайн, послепечатная обработка:

Гафиатулина О.В., технический редактор
сектора оперативной полиграфии

Корректурa:

Оглоблина И.Н., корректор редакционно-издательского отдела

Подписано в печать 2022

Гарнитура Akrobat

Тираж экз. Заказ

КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

680011, г. Хабаровск, ул. Забайкальская, 10

Тел. (4212) 46-14-67

E-mail: prognoz@profobr27.ru

