

Министерство образования и науки Хабаровского края
Хабаровский краевой институт развития образования

**ИТОГИ
КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА
«РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ»
2020 ГОДА**

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 кадровых потребностей КГАОУ ДПО ХК ИРО

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

**Итоги краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» 2020 года. – Хабаровск: КГАОУ ДПО
ХК ИРО, 2021. – 78 с.**

ББК 74.47
УДК 377.5

© Министерство образования
и науки Хабаровского края, 2020

© КГАОУ ДПО ХКИРСПО, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Итоги краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» 2020 года.....	5
Номинация «Лучшая практика развития предпринимательских компетенций студентов как средство расширения возможностей их трудоустройства».....	6
Номинация «Лучшая практика реализации программы наставничества по модели «Работодатель – студент».....	13
Номинация «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников».....	19
Номинация «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья».....	25
Приложение 1. Методические разработки по основам предпринимательства.....	32
Приложение 2. Пример описания процесса формирования пар и закрепления групп из наставника и наставляемых (положение КГБ ПОУ КСМТ).....	58
Приложение 3. Примеры соглашений между наставником и наставляемым.....	60
Приложение 4. Практики реализации наставничества по модели «Работодатель – студент».....	64
Приложение 5. Примеры документов, подтверждающих трудоустройство выпускников на предприятия по результатам производственной практики.....	79
Основные сокращения.....	81

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций является одной из ключевых тем в социально-экономическом развитии Хабаровского края. Актуализируются вопросы престижа рабочих специальностей и профессий, подготовки высококвалифицированных кадров для экономики края. 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» 2020 года, лучшие практики участников по реализации программы наставничества и развитию предпринимательских компетенций студентов.

ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА «РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ» 2020 ГОДА

В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 29 мая 2020 г. №530 «О проведении краевого смотра-конкурса «Работай в Хабаровском крае» в 2020 году» с 1 июня по 15 декабря 2020 года проведен краевой смотр-конкурс(далее – конкурс).

В конкурсе приняли участие все профессиональные образовательные организации (далее – ПОО) Хабаровского края:

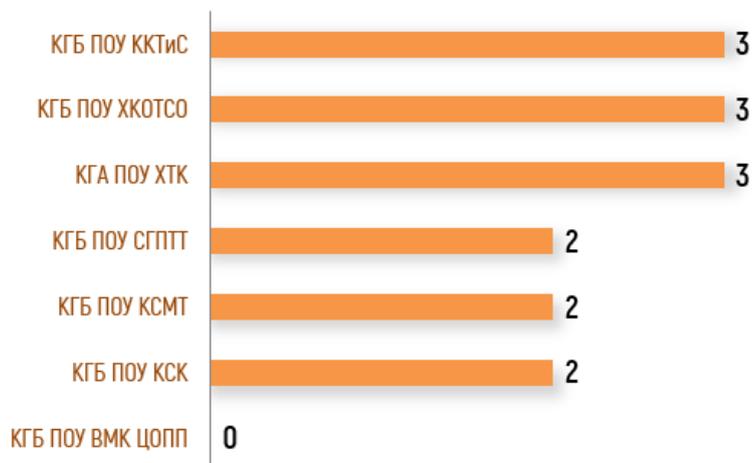
- в номинации «Лучшая практика развития предпринимательских компетенций студентов как средство расширения возможностей их трудоустройства» – 7 ПОО;
- в номинации «Лучшая практика реализации программы наставничества по модели «Работодатель – студент» – 12 ПОО;
- в номинации «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников» – 18 ПОО (2019 г. – 23 ПОО);
- в номинации «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» – 7 ПОО (2019 г. – 5 ПОО).

Деятельность профессиональных образовательных организаций по содействию трудоустройству выпускников оценивалась по 16 направлениям.

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

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО РАСШИРЕНИЯ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА»

1. РЕАЛИЗАЦИЯ В ПОО МОДУЛЬНОГО КУРСА ПО ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА



Обучение студентов основам предпринимательства направлено на формирование у них активной жизненной позиции и умения брать на себя ответственность, развитие предпринимательского мышления, которое повышает востребованность выпускников на рынке труда и расширяет возможности для трудоустройства.

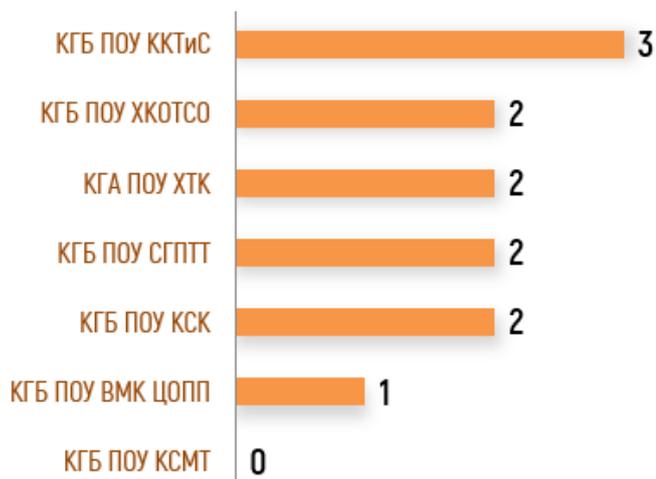
Модульные курсы по основам предпринимательства реализуются во всех ПОО, кроме КГБ ПОУ ВМК ЦОПП.

Анализ предоставленных участниками рабочих программ модульных курсов показал:

- во всех образовательных организациях рабочие программы адаптированы к специальности;
- в большинстве рабочих программ (кроме КГБ ПОУ КСК и КГБ ПОУ СГПТТ) в тематическом планировании присутствуют темы регионального содержания, например: «Становление и развитие предпринимательства на Дальнем Востоке», «Государственная поддержка предпринимательства в Хабаровском крае», «Информационная поддержка субъектов органами государственной власти Хабаровского края», «Бизнес-сообщества Хабаровского края», «Политика правительства Хабаровского края в области предпринимательства», «Содержание концепций бизнеса в экономике г. Комсомольска-на-Амуре и в Хабаровском крае», «Перспективы развития технологического предпринимательства на Дальнем Востоке и в Хабаровском крае»;
- курсы всех участников, кроме КГБ ПОУ КСМТ, связаны с конкретной предметной областью/областями.

Максимальный балл по первому критерию – 3. Среднекраевой показатель – 2,1.

2. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ В КОНКУРСАХ МОЛОДЕЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ



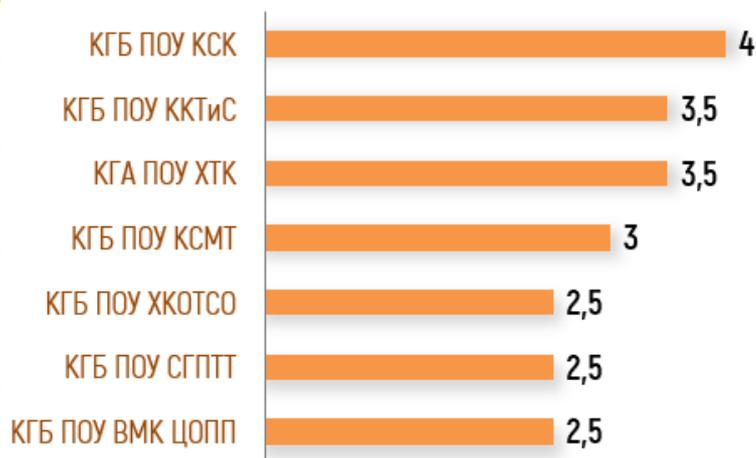
Выявлению перспективных предпринимательских идей, а также поддержке, развитию и стимулированию талантливых молодых людей способствуют конкурсы предпринимательских проектов.

Студенты образовательных организаций активно участвуют в конкурсах молодежных предпринимательских проектов различных уровней:

- муниципальный уровень:
 - районный конкурс «Молодые предприниматели» (КГБ ПОУ ВМК ЦОПП);
 - конкурс «Лучшая предпринимательская инициатива» (КГБ ПОУ СГПТТ);
- региональный уровень:
 - чемпионат предпринимательских идей «От идеи к успеху» (КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ СГПТТ);
- федеральный уровень:
 - Всероссийский конкурс «Юный предприниматель» (КГБ ПОУ ККТиС).

Максимальный балл по второму критерию – 3. Среднекраевой показатель – 1,7.

3. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОСНАЩЕНИЕ, ПОИСК ИННОВАЦИОННЫХ ИДЕЙ И ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕПОДАВАНИЯ КУРСА ПО ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА



Для развития предпринимательских компетенций студентов важно не только наличие в учебных планах блоков, посвященных предпринимательству, но и технология их преподавания.

В рамках третьего критерия участники представили методические разработки (технологические карты) занятия модульного курса по основам предпринимательства.

Анализ методических разработок показал следующее:

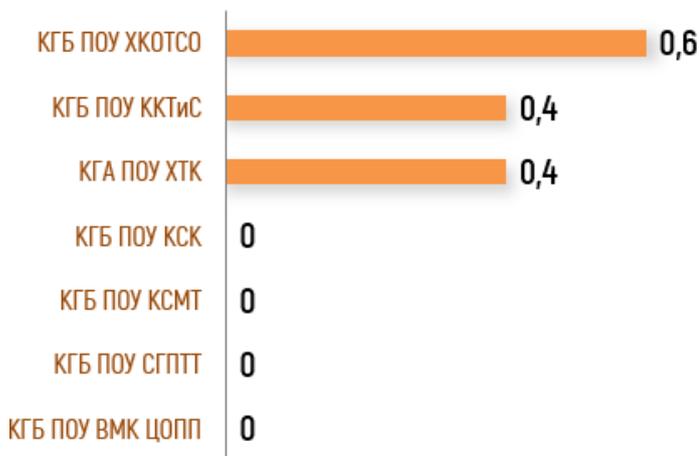
1. Всеми участниками при проведении занятия использованы активные и интерактивные методы.
 2. Большинство участников (КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ КСК и КГБ ПОУ КСМТ) используют три и более образовательные технологии.
 3. Разработки всех участников, кроме КГБ ПОУ КСМТ, адаптированы к специальности.
 4. В большинстве разработок использован материал регионального содержания. В материалах, представленных КГБ ПОУ ХКОТСО, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП и КГБ ПОУ СГПТТ, региональный компонент отсутствует.
- Лучшие методические разработки представлены КГБ ПОУ ХКОТСО, КГА ПОУ ХТК и КГБ ПОУ ККТиС (Приложение 1).

Максимальный балл по третьему критерию – 4. Среднекраевой показатель – 3,1.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПОО СО СЛУЖБОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО ВОПРОСАМ СОДЕЙСТВИЯ САМОЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

По четвертому направлению анализ показал, что образовательные организации взаимодействуют со службой занятости населения, привлекая ее к проведению консультаций по вопросам самозанятости студентов. Но заключенных договоров службы занятости населения с выпускниками, желающими заниматься предпринимательской деятельностью, нет ни в одной организации.

5. УЧАСТИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОО В ЧЕМПИОНАТАХ «МОЛОДЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЫ» (ВОРЛДСКИЛЛС РОССИЯ) ПО КОМПЕТЕНЦИИ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»



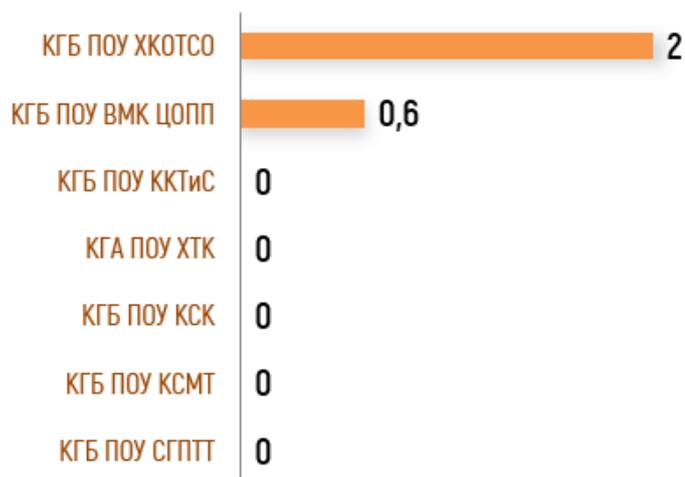
Повышению мотивации студентов к ведению предпринимательской деятельности способствует участие в движении «Молодые профессионалы».

Анализ конкурсных материалов показал, что образовательные организации пока недостаточно активно привлекают студентов к участию в чемпионатах WorldSkills Russia по компетенции «Предпринимательство».

Участники есть только в трех ПОО: КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХКОТСО и КГБ ПОУ ККТиС.

Максимальный балл по пятому критерию – 0,6. Среднекраевой показатель – 0,2.

6. УЧАСТИЕ СТУДЕНТОВ ПОО В НЕПОСРЕДСТВЕННОЙ РЕАЛИЗАЦИИ СОБСТВЕННЫХ МОЛОДЕЖНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ПРОЕКТОВ



Чтобы наиболее полно вовлечь студентов в предпринимательскую деятельность, дать возможность на практике приобрести навыки ведения бизнеса и получить поддержку, необходимо привлекать их к реализации собственных предпринимательских проектов.

Эксперты отметили, что работа образовательных организаций по данному критерию пока недостаточно эффективна.

Только двум ПОО (КГБ ПОУ ХКОТСО и КГБ ПОУ ВМК ЦОПП) удалось привлечь студентов к реализации собственных молодежных предпринимательских проектов.

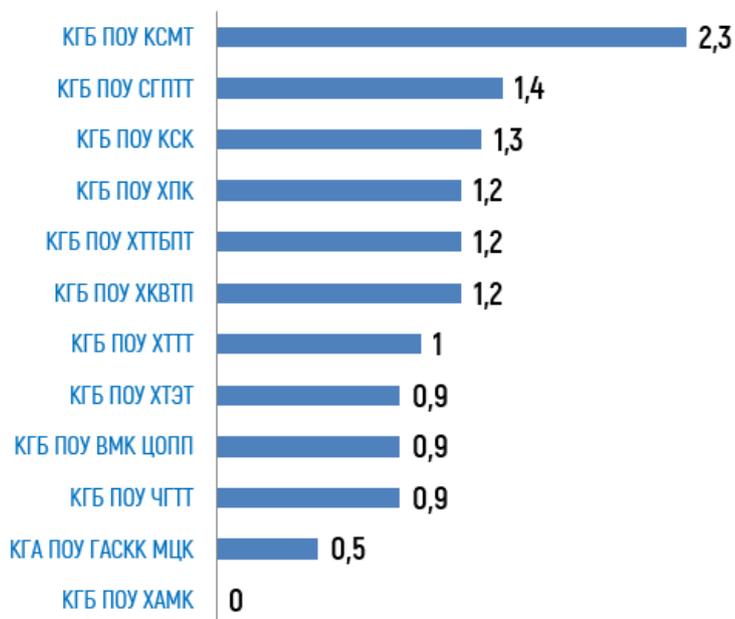
Максимальный балл по шестому критерию – 2. Среднекраевой показатель – 0,4.

**РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОМИНАЦИИ
«ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ
КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО РАСШИРЕНИЯ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА»**

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГБ ПОУ ХКОТСО	10,1
2	КГБ ПОУ ККТиС	9,9
3	КГА ПОУ ХТК	8,9
4	КГБ ПОУ КСК	8
5	КГБ ПОУ СГПТТ	6,5
6	КГБ ПОУ КСМТ	5
7	КГБ ПОУ ВМК ЦОПП	4,1

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

1. НАЛИЧИЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ



Возрождение системы наставничества является одной из стратегических задач развития Российской Федерации в сфере образования на период до 2024 года.

В рамках конкурса оценивалась практика реализации в ПОО программы наставничества по форме «Работодатель – студент».

В первом критерии оценивалось положение о наставничестве, которое является организационной основой для внедрения модели наставничества. Данный документ был предоставлен всеми ПОО, кроме КГБ ПОУ ХАМК (положение о наставничестве по форме «Опытный педагог – молодой специалист»).

Оценка велась по пяти показателям и показала следующее:

1. Информация о правах, обязанностях и задачах наставников содержится во всех положениях, наставляемых – в шести положениях (КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ СГПТТ и КГБ ПОУ ЧГТТ), кураторов – только в пяти положениях (КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ КСК, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ ЧГТТ).
2. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе, прописаны во всех положениях, кроме положения КГА ПОУ ГАСКК МЦК.
3. Процесс формирования пар и закрепления групп из наставника и наставляемых описан только в положении КГБ ПОУ КСМТ (Приложение 2). В двух положениях (КГБ ПОУ ХКВТП и КГБ ПОУ ХТЭТ) предусматривается обоюдное согласие наставника и обучающихся.

4. Полной информации о формах и сроках отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества нет ни в одном положении. Частично эта информация присутствует в положениях четырех ПОО (КГБ ПОУ ХКВТП, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ КСК и КГА ПОУ ГАСКК МЦК).

5. Соглашение между наставником и наставляемым в письменной форме предусмотрено положениями четырех ПОО (КГБ ПОУ ХТТБПТ, КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП и КГБ ПОУ СГПТТ), причем у КГБ ПОУ ХТТБПТ два соглашения – официальное и неофициальное (Приложение 3). В положении КГБ ПОУ ХПК указано, что форма соглашения – устная, с дальнейшим закреплением в распорядительных актах колледжа и организации. КГБ ПОУ ЧГТТ предоставлен договор между начальником, рабочим-инструктором, рабочим-учеником и начальником учебной практики, но он не связан с реализацией программы наставничества. В положениях остальных участников информация по данному показателю отсутствует. КГА ПОУ ВМК ЦОПП балл снижен по причине того, что указано наличие договора, но образец документа не приложен.

Максимальный балл по первому критерию – 2,3. Среднекраевой показатель – 1,1.

2. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» В ПОО



Колледжи и техникумы Хабаровского края уделяют внимание внедрению и развитию системы наставничества на производстве как условию профессионального становления студентов.

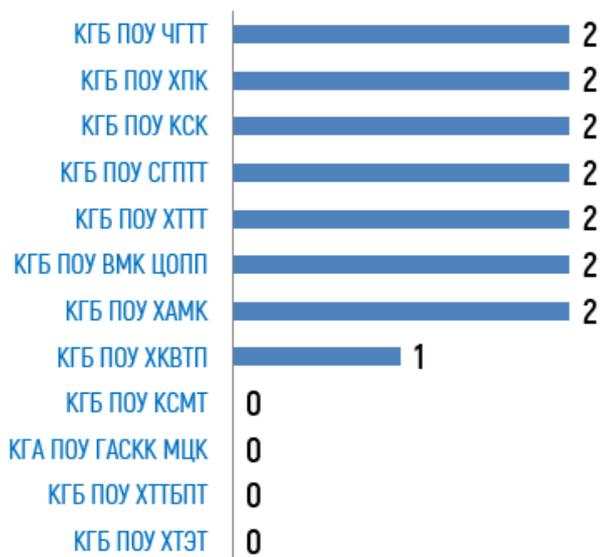
Файл с описанием практики реализации наставничества по модели «Работодатель – студент» предоставлен всеми ПОО, кроме КГБ ПОУ ХТЭТ и КГБ ПОУ ВМК ЦОПП. Но не все участники получили максимальный балл по критерию. Основной причиной снижения оценки стало отсутствие описания своего опыта и результатов. Большинство участников вместо этого предоставили сведения из целевой модели наставничества или опыт сторонних образовательных организаций, размещенный в сети

(сайт базового центра НАРК). КГБ ПОУ КСК вместо описания имеющегося опыта предоставлен проект (ожидаемые результаты, план, риски).

Лучшие практики представлены КГБ ПОУ ЧГТТ, КГБ ПОУ ХПК и КГБ ПОУ КСМТ (Приложение 4).

Максимальный балл по второму критерию – 3. Среднекраевой показатель – 0,9.

3. НАЛИЧИЕ ДОКУМЕНТОВ, ПОДТВЕРЖДАЮЩИХ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ СТУДЕНТАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ



В целях реализации программы наставничества образовательные организации заключают с предприятиями следующие соглашения:

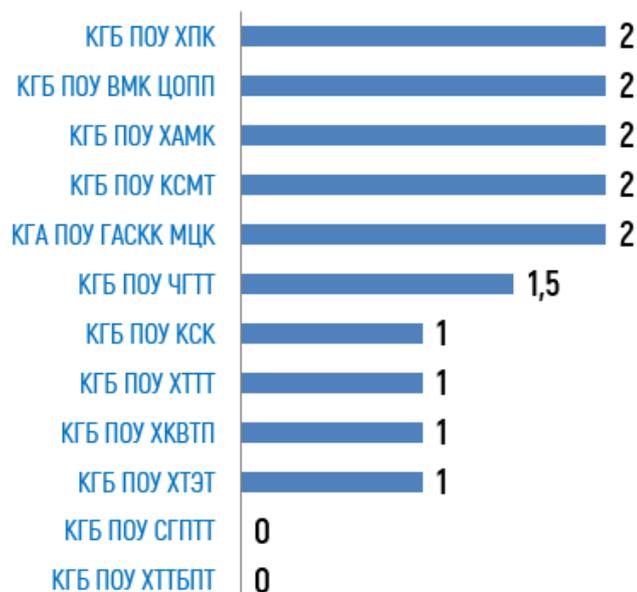
- договоры о наставничестве / взаимодействии сторон в форме наставничества (КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП и КГБ ПОУ СГПТТ);
- договоры о совместном участии в сетевой форме реализации образовательных программ с обязательным закреплением наставников за обучающимися-практикантами (КГБ ПОУ ХКВТП);
- договоры о стратегическом партнерстве / сотрудничестве, одним из направлений которого является реализация программы наставничества (КГБ ПОУ ХПК и КГБ ПОУ КСК);

- соглашения о сотрудничестве с предприятием – социальным партнером в целях реализации целевой модели наставничества (КГБ ПОУ ХТТТ);
- соглашения об эффективном партнерстве и взаимодействии по подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена с обязательным закреплением наставников за студентами-практикантами (КГБ ПОУ ЧГТТ).

Документы, подтверждающие реализацию программы наставничества, не предоставлены КГБ ПОУ ХТБПТ и КГА ПОУ ГАСКК МЦК, а документы КГБ ПОУ ХТЭТ и КГБ ПОУ КСМТ не содержат информации о наставничестве.

Максимальный балл по третьему критерию – 2. Среднекраевой показатель – 1,3.

4. НАЛИЧИЕ ВЫПУСКНИКОВ, ТРУДОУСТРОЕННЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ



Одним из показателей эффективности реализации программы наставничества в ПОО является трудоустройство выпускников на предприятия по результатам производственной практики.

Всеми участниками, кроме КГБ ПОУ ХТБПТ, предоставлены документы, подтверждающие данный показатель. Среди них трудовые договоры, приказы о приеме на работу, в том числе со стажировкой и в качестве практиканта, справки о трудоустройстве и отношения.

Наиболее интересен опыт КГА ПОУ ВМК ЦОПП, выпускники которого получили сертификаты на зачисление в кадровый резерв АО «Дальтрансуголь», и КГБ ПОУ ХПК, предоставившего гарантийные письма о приеме на работу после окончания

образовательной организации (Приложение 5).

Снижение оценки по показателю было обусловлено отсутствием документального подтверждения связи между прохождением производственной практики и дальнейшим трудоустройством.

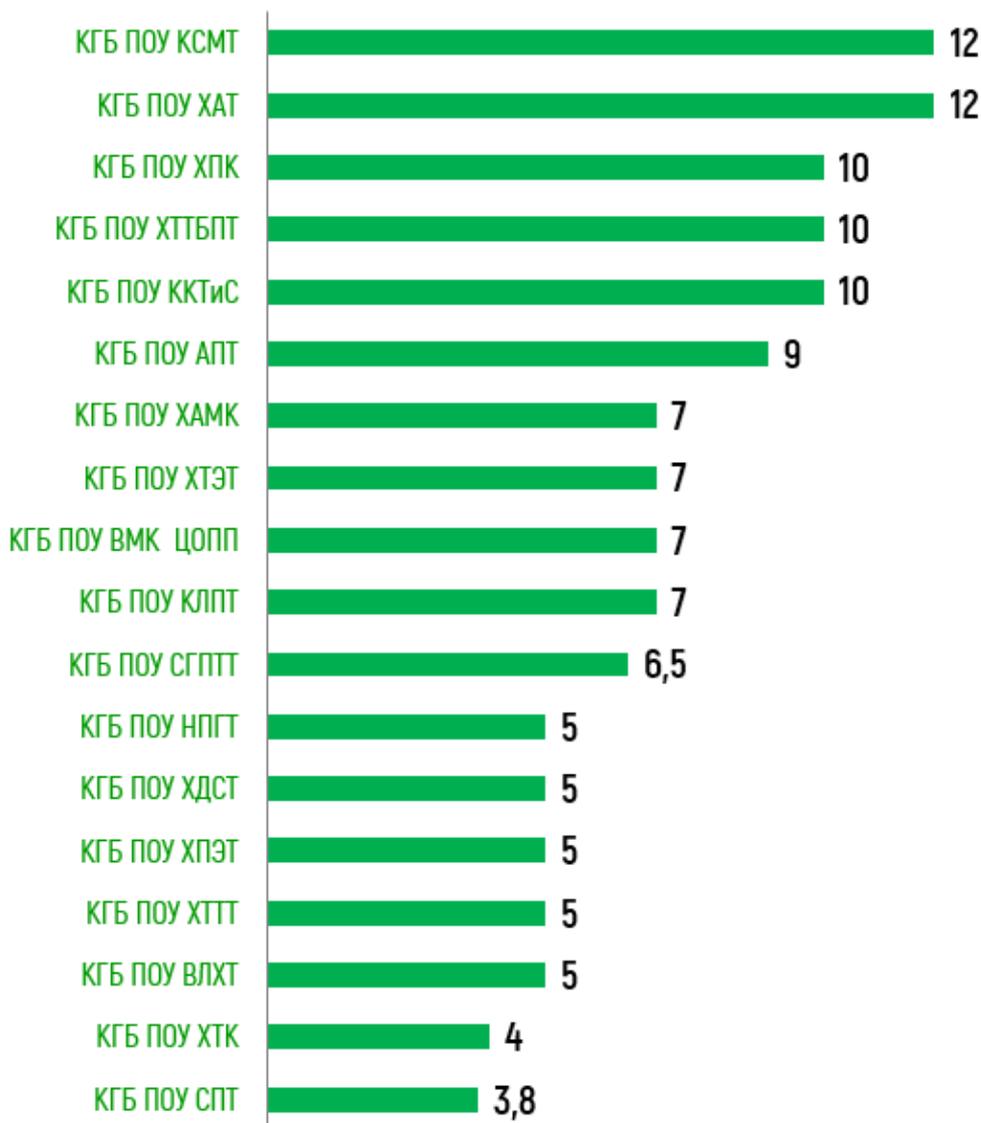
Максимальный балл по четвертому критерию – 2. Среднекраевой показатель – 1,3.

**РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОМИНАЦИИ
«ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГБ ПОУ ЧГТТ	7,4
2	КГБ ПОУ ХПК	7,2
3	КГБ ПОУ КСМТ	6,3
4	КГБ ПОУ КСК	5,3
5	КГБ ПОУ ВМК ЦОПП	4,9
6	КГА ПОУ ГАСКК МЦК	4,5
7	КГБ ПОУ ХКВТП	4,2
8	КГБ ПОУ ХАМК	4
	КГБ ПОУ ХТТТ	4
9	КГБ ПОУ СГПТТ	3,4
10	КГБ ПОУ ХТЭТ	1,9
11	КГБ ПОУ ХТТБПТ	1,2

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ»

1. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ



Ключевым показателем деятельности образовательной организации является трудоустройство выпускников. Этот показатель отражает качество образования и определяет популярность организации среди абитуриентов.

По данным федерального и краевого статистического наблюдения, предоставленным министерством образования и науки Хабаровского края, в среднем доля трудоустроившихся выпускников ПОО – участников конкурса в данной номинации – составляет 83,3%.

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 01.10.2020) только выпускники КГБ ПОУ ХПК. Это можно объяснить сложившейся сложной эпидемиологической обстановкой и ее экономическими последствиями.

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

Подобные договоры есть в десяти ПОО:

- договоры о дуальном обучении / организации и проведении дуального обучения (КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП и КГБ ПОУ СГПТТ);
- договоры о сетевой форме реализации образовательных программ (КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ ХАТ).

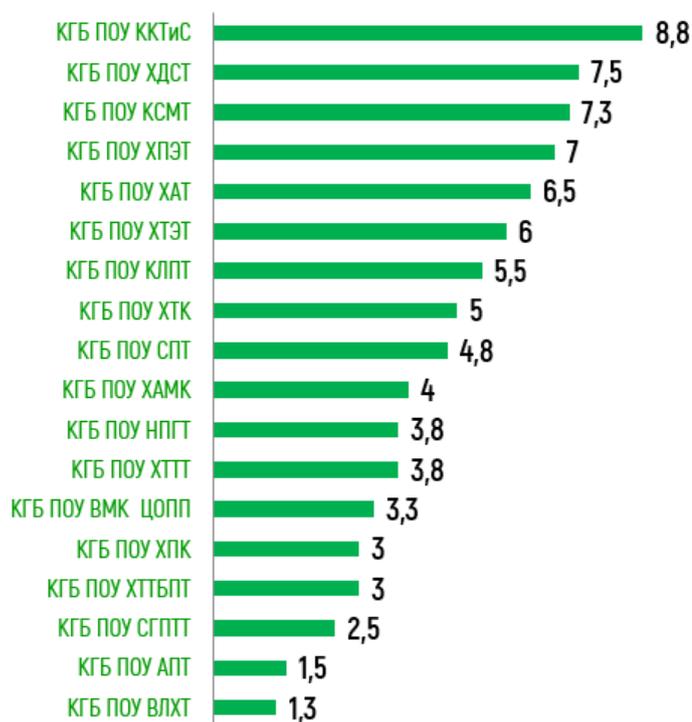
Более эффективному трудоустройству также способствует заключение целевых договоров.

Доля обучающихся по целевым договорам:

- более 5% у КГБ ПОУ ХТТБПТ, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ ХАТ;
- от 2,5 до 3,9% у КГБ ПОУ ККТиС;
- от 2 до 2,4% у КГБ ПОУ АПТ;
- от 0,5 до 1,9% у КГБ ПОУ ХПК;
- менее 0,5% у КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ ВЛХТ, КГБ ПОУ НПГТ, КГБ ПОУ СГПТТ и КГБ ПОУ СПТ.

Максимальный балл по первому критерию – 12. Среднекраевой показатель – 7,2.

2. ИНФОРМАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА ОБУЧАЮЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ



Важным направлением работы по содействию трудоустройству является оказание информационной поддержки.

Первым показателем в рамках данного критерия стало использование возможностей интернет-ресурсов для поддержки трудоустройства обучающихся и выпускников. Отслеживалась работа по пяти направлениям:

1. Работа, направленная на ознакомление выпускников с вакансиями, имеющимися на рынке труда, ведется всеми ПОО, но у КГБ ПОУ ВЛХТ вакансии неактуальны (срок действия – июнь 2018 года), а на сайтах пяти образовательных организаций (КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП, КГБ ПОУ НПГТ) вместо конкретных вакансий размещены ссылки на рабочие сайты и/или кадровые агентства.

2. Презентации социальных партнеров размещены на сайтах только пяти ПОО (КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС, КГБ ПОУ СПТ и КГБ ПОУ ХАТ).

3. Рекомендации по эффективному трудоустройству размещены на сайтах всех участников. Наиболее распространенные темы: правила написания резюме, секреты успешного собеседования, адаптация на рабочем месте, тактика телефонных переговоров, способы поиска работы, папка соискателя.

4. Карьерные треки лучших, наиболее успешных выпускников размещены на сайтах большинства ПОО, кроме КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХТБПТ, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ АПТ, КГБ ПОУ ВМК ЦОПП и КГБ ПОУ СГПТТ.

5. Онлайн активности по вопросам содействия трудоустройству выпускников проводятся только двумя образовательными организациями. КГБ ПОУ ККТиС запущены флешмобы «Я на практике», «Работай в Хабаровском крае» и «Работай в Хабаровском крае. Я на практике». КГБ ПОУ СПТ провели онлайн-опрос «Как вы видите свою профессию?» – студентам предлагалось снять видео и отметить техникум.

Эксперты отметили, что работу по данному направлению следует вести более активно, так как для современных студентов социальные сети – самый популярный канал коммуникации. При этом часть образовательных организаций уже проводят онлайн-активности (#челленджпобеды, #спортпоудаленке, #русскоеслово, «День объятий», «День без табака», голосование за участников творческих конкурсов, «Интеллектуальный междисциплинарный марафон» и др.), но пока все они не связаны с вопросами трудоустройства.

Кроме вышеописанных причин снижение оценки участникам по всем направлениям первого показателя происходило по причине отсутствия в конкурсных материалах скриншотов страниц с веб-сайта или ссылок на страницы в социальных сетях.

В рамках второго показателя критерия оценивалось проведение участниками мероприятий, направленных на содействие трудоустройству выпускников, таких как дни карьеры, ярмарки вакансий, информирование о рынке труда, мастер-классы от работодателей по вопросам эффективного трудоустройства, консультации и тренинги по вопросам самопрезентации и технологии поиска работы.

За отчетный период образовательными организациями проведена следующая работа:

- 15 и более мероприятий – КГБ ПОУ ККТиС и КГБ ПОУ КСМТ;
- 10–14 мероприятий – КГБ ПОУ ХАМК, КГБ ПОУ ХДСТ, КГБ ПОУ ХТЭТ, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ КЛПТ, КГБ ПОУ НПГТ и КГБ ПОУ ХАТ;
- 6–9 мероприятий – КГБ ПОУ ХТК и КГБ ПОУ ВМК ЦОПП;
- 3–5 мероприятий – КГБ ПОУ ХТТТ, КГБ ПОУ АПТ;
- менее 3 мероприятий – КГБ ПОУ ВЛХТ и КГБ ПОУ СГПТТ.

Оценки некоторым участникам была снижены по следующим причинам: не предоставлен утвержденный руководителем ПОО перечень мероприятий; не указаны названия мероприятий / даты проведения / участвующие учебные группы / привлекаемые предприятия-работодатели; мероприятия не связаны с трудоустройством обучающихся (экскурсии, соревнования по компетенциям, конкурсы профессионального мастерства, мастер-классы от работодателей по hard skills, занятия с психологами).

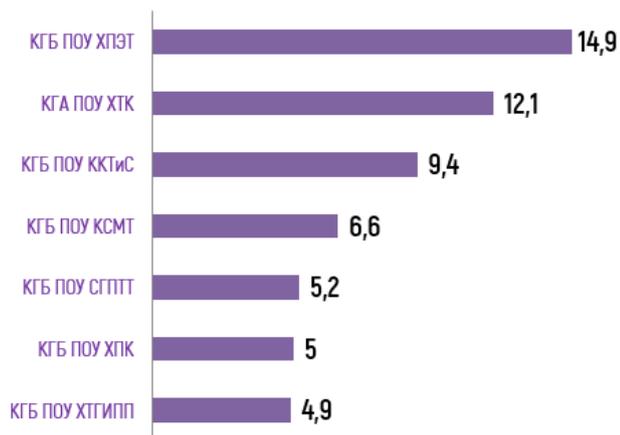
Максимальный балл по второму критерию – 8,8. Среднекраевой показатель – 4,7.

**РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОМИНАЦИИ
«ЛУЧШАЯ ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПО МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГБ ПОУ КСМТ	19,3
2	КГБ ПОУ ККТиС	18,8
3	КГБ ПОУ ХАТ	18,5
4	КГБ ПОУ ХПК	13
	КГБ ПОУ ХТТБПТ	
	КГБ ПОУ ХТЭТ	
5	КГБ ПОУ ХДСТ	12,5
	КГБ ПОУ КЛПТ	
6	КГБ ПОУ ХПЭТ	12
7	КГБ ПОУ ХАМК	11
8	КГБ ПОУ АПТ	10,5
9	КГБ ПОУ ВМК ЦОПП	10,3
10	КГБ ПОУ ХТК	9
	КГБ ПОУ СГПТТ	
11	КГБ ПОУ ХТТТ	8,8
	КГБ ПОУ НПГТ	
12	КГБ ПОУ СПТ	8,5
13	КГБ ПОУ ВЛХТ	6,3

НОМИНАЦИЯ «ЛУЧШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

1. ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАТИВНАЯ РАБОТА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОУСТРОЙСТВА



В целях оказания студентам и выпускникам из числа инвалидов и лиц с ОВЗ социально-психологической и образовательной поддержки образовательные организации используют различные формы работы:

- мастер-классы, направленные на формирование уверенного поведения на рынке труда (все ПОО – участники смотра-конкурса);
- юридические и психологические консультации (КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС);
- тренинги, способствующие формированию личностных и профессиональных компетенций (КГБ ПОУ СГПТТ, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС);
- коррекционные занятия для снятия личностной тревоги, напряженности, страха, неуверенности (КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПК, КГБ ПОУ ХПЭТ, КГБ ПОУ ККТиС);
- информирование о состоянии рынка труда и технологиях трудоустройства (КГБ ПОУ КСМТ, КГБ ПОУ СГПТТ, КГБ ПОУ ККТиС);
- кураторское, волонтерское и транспортное сопровождение в поисках работы (КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ККТиС).

Итогом таких мероприятий является формирование у обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ осведомленности о возможностях трудоустройства и готовности выхода на рынок труда в качестве соискателей.

Всеми участниками, кроме КГБ ПОУ ХТГИПП, за отчетный период проведено десять и более подобных мероприятий.

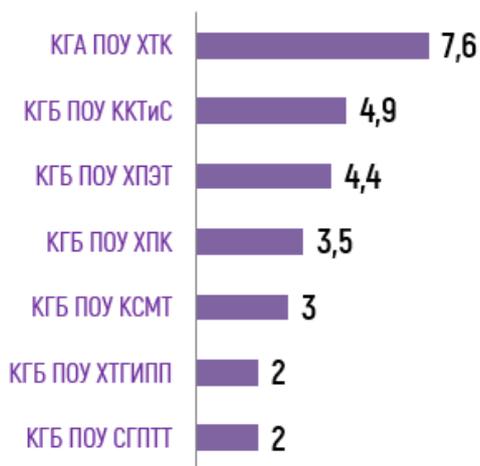
Индивидуальные планы профессионального развития выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ ведутся всеми ПОО. Содержание планов соответствует рекомендациям.

Для максимального учета особенностей психофизического развития и индивидуальных возможностей обучающихся с ОВЗ внедряются адаптированные образовательные программы. Их рекомендовано согласовывать с потенциальными работодателями, чтобы обеспечить большую эффективность последующего трудоустройства выпускников. Во всех ПОО 100% адаптированных образовательных программ согласовано с работодателями.

Большую роль в повышении у студентов с ограниченными возможностями здоровья мотивации к профессиональному становлению и будущему трудоустройству играет участие в конкурсах профессионального мастерства. Участники регионального чемпионата «Абилимпикс» есть во всех ПОО, кроме КГБ ПОУ ХПК. Наиболее активны студенты КГБ ПОУ ХПЭТ, КГА ПОУ ХТК и КГБ ПОУ ККТиС. В национальном чемпионате «Абилимпикс» приняли участие студенты четырех ПОО (КГБ ПОУ ХПЭТ, КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ККТиС и КГБ ПОУ КСМТ). Медали получили студенты КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ККТиС. В других конкурсах профессионального мастерства поучаствовали студенты всех ПОО, кроме КГБ ПОУ ХПК и КГБ ПОУ СГПТТ. Наиболее активны КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ХТГИПП.

Максимальный балл по первому критерию – 14,9. Среднекраевой показатель – 8,3.

2. СОТРУДНИЧЕСТВО С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ, РАБОТОДАТЕЛЯМИ



Большую информационную поддержку по социализации и трудоустройству выпускников с инвалидностью и ОВЗ могут оказать предприятия – потенциальные работодатели. Чтобы показать студентам перспективы дальнейшего трудоустройства, образовательные организации активно проводят мероприятия с участием социальных партнеров:

- привлекают работодателей к участию в информационных встречах, отчетных конференциях в качестве экспертов, в информационно-обучающих днях карьеры (КГБ ПОУ ХПК, КГА ПОУ ХТК и КГБ ПОУ ХПЭТ);
- приглашают на встречи со студентами специалистов центра занятости населения (КГБ ПОУ ХПЭТ);

- организуют ознакомительные экскурсии на предприятия, на которых используется труд лиц с ОВЗ (КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ККТиС);
- проводят ярмарки вакансий (в том числе виртуальные) для лиц с ОВЗ (КГБ ПОУ ККТиС).

Материалы по показателю не предоставили КГБ ПОУ ХТГИПП, КГБ ПОУ КСМТ и КГБ ПОУ СГПТТ.

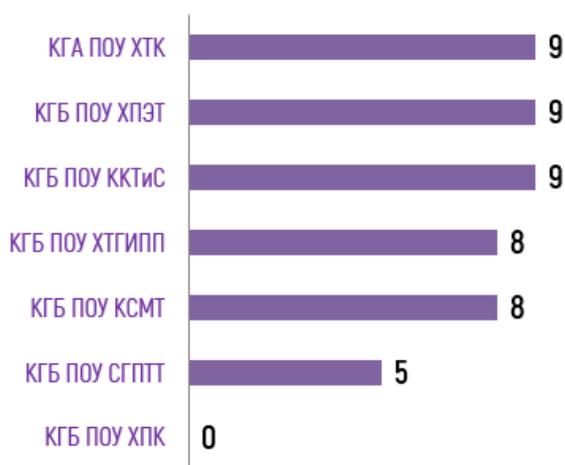
Особое внимание уделяется организации работы по содействию трудоустройству участников чемпионата «Абилимпикс». Договоры о целевом обучении таких студентов предоставлены только КГА ПОУ ХТК. Другие мероприятия данного направления (заключение договоров о сотрудничестве, договоров о совместной подготовке специалистов, организация стажировок на предприятиях города и района) проводятся в КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ККТиС.

Для повышения профессионального мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих со студентами с ОВЗ, организуются стажировки на профильных предприятиях, в организациях, учреждениях, в том числе на предприятиях с высоким процентом трудоустройства лиц с ОВЗ. Подобные стажировки были пройдены преподавателями и мастерами во всех ПОО.

В целях сотрудничества по вопросам профориентационной работы с обучающимися и содействия трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ образовательные организации подписывают договоры о сетевом взаимодействии с базовыми ПОО Хабаровского края и других регионов. Такие договоры есть у двух участников – КГБ ПОУ ККТиС и КГБ ПОУ КСМТ.

Максимальный балл по второму критерию – 7,6. Среднекраевой показатель – 3,9.

3. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ



Главным результатом работы по содействию трудоустройству выпускников является процент трудоустроенных. По данным краевого статистического наблюдения министерства образования и науки Хабаровского края, наибольший процент трудоустроившихся выпускников из числа лиц с ОВЗ у КГБ ПОУ ХПЭТ (93,1%), наименьший – у КГБ ПОУ ХПК (33,3%).

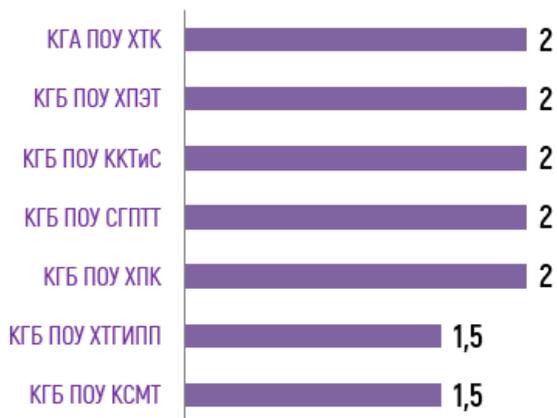
Отдельным показателем выделено трудоустройство выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ – участников регионального чемпионата по профессиональному мастерству «Абилимпикс». У всех ПОО, кроме КГБ ПОУ СГПТТ (не предоставили материалы) и КГБ ПОУ ХПК (отсутствуют

участники – выпускники 2020 г.), данный показатель составляет 100%.

Работа по развитию механизмов государственно-частного партнерства при организации трудоустройства лиц с ОВЗ, завершивших обучение, ведется в трех ПОО (КГА ПОУ ХТК, КГБ ПОУ ХПЭТ и КГБ ПОУ ККТиС).

Максимальный балл по третьему критерию – 9. Среднекраевой показатель – 6,9.

4. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСОВ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ И ВЫПУСКНИКОВ



Все участники используют возможности веб-сайтов для поддержки трудоустройства обучающихся и выпускников из числа инвалидов и лиц с ОВЗ. Созданы систематизированные разделы, в которых размещаются вакансии и материалы, полезные для поиска работы. Двум участникам – КГБ ПОУ ХТГИПП и КГБ ПОУ КСМТ – оценка была снижена, поскольку отдельно не выделены рекомендации, предназначенные для лиц с ОВЗ.

Максимальный балл по второму критерию – 2.

Среднекраевой показатель – 1,9.

РЕЙТИНГ ОРГАНИЗАЦИЙ В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПО СОДЕЙСТВИЮ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
ВЫПУСКНИКОВ ИЗ ЧИСЛА ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»

Место в рейтинге	Наименование образовательной организации	Балл по конкурсу
1	КГА ПОУ ХТК	30,7
2	КГБ ПОУ ХПЭТ	30,3
3	КГБ ПОУ ККТиС	25,3
4	КГБ ПОУ КСМТ	19,1
5	КГБ ПОУ ХТГИПП	16,4
6	КГБ ПОУ СГПТТ	14,2
7	КГБ ПОУ ХПК	10,5

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА

Актуальными направлениями работы ПОО по содействию трудоустройству выпускников на сегодняшний день являются: развитие системы наставничества, заключение договоров на целевое и дуальное обучение, формирование у обучающихся предпринимательских компетенций, уверенного поведения на рынке труда, повышение сохранности контингента.

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

По итогам конкурса членами экспертной комиссии на следующий учебный год рекомендовано:

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ОРГАНИЗАЦИЯМ:

- включать в методические разработки занятий материал регионального содержания;
- активнее привлекать обучающихся к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия) по компетенции «Предпринимательство»;
- при описании практики реализации наставничества делать упор на представлении своего опыта, отводя ему не менее 50% от объема описания;
- предусмотреть в ПОО роль куратора программы наставничества;
- заключать с предприятиями договоры о наставничестве, привлекать предприятия к реализации дуального обучения;
- систематически наполнять сайты и страницы в социальных сетях данными об актуальных вакансиях, в том числе для инвалидов и лиц с ОВЗ;
- проводить онлайн-активности по вопросам содействия трудоустройству;

ОРГАНИЗАТОРАМ СМОТРА-КОНКУРСА:

- сделать обязательным участие всех ПОО в номинации «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников»;
- сделать обязательным участие в номинации «Лучшая профессиональная образовательная организация по содействию трудоустройству выпускников из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» всех ПОО, реализующих подготовку по программам профессионального обучения;
- в число критериев включить запуск в образовательный процесс учебной дисциплины «Конструктор карьеры»;
- в число критериев включить участие студентов образовательных организаций в проекте «Профстажировки 2.0».

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ ПО ОСНОВАМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**Технологическая карта занятия
«Формулирование бизнес-идеи и развитие ее в бизнес-концепцию»**

Шейко Г.А., методист
КГБ ПОУ «Хабаровский колледж отраслевых
технологий и сферы обслуживания»

Цель: формирование представлений и выработка практических навыков по разработке бизнес-идей и концепции проекта.

Задачи:

- получить навыки сбора и обработки информации, проведения исследований и формализации поиска бизнес-идеи;
- научиться отбирать оптимальную бизнес-идею будущего проекта;
- научиться развивать бизнес-идею в бизнес-концепцию;
- выработать умение презентации бизнес-идеи.

Вид занятия: комбинированное.

Количество часов: три академических часа.

Ход занятия	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся	Время
Начало занятия	<ul style="list-style-type: none"> - приветственное слово; - определение целей и задач встречи клуба; - определение ожиданий участников; - упражнение типа «ледокол» на раскрепощение участников 		6 минут
Практическая работа участников по генерации бизнес-идей	Выдает задание, помогает участниками наводящими вопросами	Участники получают задание: написать на листе бумаги список увлечений, которыми им нравится заниматься	5 минут
		Участники получают задание по поиску точек роста в регионе, которые они видят; формируют список до 15 видов бизнеса с описанием точек роста	5 минут
		Участники обобщают и анализируют информацию, ищут совпадения в двух предыдущих списках	10 минут
Мини-лекция – обсуждение «Бизнес-идея и ее оценка»	Проводит мини-лекцию: <ul style="list-style-type: none"> - что такое бизнес-идея; - какой она должна быть 	Слушают, отвечают на вопросы	7 минут
	Разбивает участников на группы, организует мозговой штурм	Мозговой штурм, работа в малых группах над разработкой вариантов отбора бизнес-идей	10 минут
	Обсуждение результатов работы в командах и мини-лекция «Существующие подходы к оценке бизнес-идей»	Участвуют в обсуждении	10 минут

Формирование проектных команд	Объясняет правила, координирует работы	Объединившись в команды, участники поочередно презентуют свою идею. Задача – привлечь в свою команду от 3 до 6 человек или вступить в команду человека с наиболее привлекательной идеей	15 минут
Мини-лекция – обсуждение «Бизнес-идеи и бизнес-концепция»	Проводит мини-лекцию по новой теме, организует обсуждение среди участников	Случают педагога, участвуют в обсуждении: - что такое концепция проекта; - для чего нужна концепция проекта	7 минут
	Приводит примеры концепций проекта	Участвуют в обсуждении	10 минут
Практическая разработка концепции проекта в группах	Выдает задание, направляет участников в ходе выполнения	Работа в командах над отобранными бизнес-идеями по разработке концепции бизнеса	15 минут
Презентация проектов	Выдает задание, направляет участников в ходе выполнения	Подготовка презентации бизнес-идей и проектных команд с использованием флипчартов	15 минут
	Организует презентацию	Проводят презентацию	15 минут
Подведение итогов	Дает обратную связь, отвечает на вопросы, организует обмен мнениями, дает индивидуальные рекомендации	Участвуют в обсуждении	10 минут
Итого			90 минут

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА УРОКА

по дисциплине ОП.14 Основы предпринимательства и самозанятости в сфере ИТ,
специальность 09.02.07 Информационные системы и программирование

Елина В.Н., преподаватель высшей квалификационной категории
КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»

Форма проведения учебного занятия: урок-конференция.

Цель методической разработки: показать методику организации и проведения урока-конференции по дисциплине «Основы предпринимательства и самозанятости в сфере ИТ».

Данный вид урока выполняет следующие функции: развитие умения работать с различными информационными источниками, выделяя главное, умения планировать свою деятельность, опыта публичных выступлений, творческого потенциала учащихся, познавательной деятельности учащихся через активные формы и методы обучения.

1. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ТЕМЫ

Тема «Культура предпринимательства» – заключительная в курсе «Основы предпринимательства и самозанятости в сфере ИТ» – является логическим завершением изучаемой дисциплины. Культура предпринимательства является неотъемлемым элементом организации предпринимательской деятельности. Разработка и проведение урока по этой теме, с одной стороны, вызывает много трудностей, с другой – интересна для обучающихся, так как они понимают, что их профессиональная деятельность неразрывно связана с вопросами деловой этики и этикета.

Нетрадиционная форма проведения урока выбрана не случайно. Такая организация учебного занятия поможет активизировать всех обучающихся, повысить их интерес к занятиям и вместе с тем обеспечит быстроту запоминания, понимания и усвоения учебного материала.

Взгляды преподавателей на нетрадиционные уроки расходятся: одни видят в них прогресс педагогической мысли, а другие считают их вынужденным отступлением под напором обленившихся учеников, не желающих и не умеющих серьезно трудиться.

Для примирения двух спорящих сторон хочется сказать, что, конечно, весь учебный процесс переводить на нетрадиционные встречи педагогов и обучающихся не нужно. Именно традиционный урок должен быть основной формой обучения и воспитания. Но необходимо разнообразить учебный процесс нестандартными занятиями, так как они помогут активизировать мыслительную деятельность обучающихся, развить их творческие способности, повысить мотивированность к учению.

А при проведении педагогами открытых уроков нетрадиционная форма занятий всегда будет являться выигрышной, так как с помощью нее возможно представить и игровые моменты, и оригинальную подачу материала, и занятость учащихся при различных видах коллективной и групповой работы, и их активность.

Уроки-конференции достаточно широко распространены в системе современного преподавания, так как основаны на системно-деятельностном подходе к изучению предмета. Готовясь к конференции, обучающиеся углубленно изучают материал учебника, ищут ответы на поставленные вопросы в дополнительной литературе, вырабатывая по ним собственную точку зрения, учатся лаконично и выразительно излагать свои мысли, готовят презентации по выбранной теме. Различие в суждениях и мнениях обучающихся по изучаемым темам и служит основой их всестороннего обсуждения, побуждает участников конференции к дискуссии и более обстоятельному осмыслению и усвоению основных выводов и обобщений.

Отличительная черта конференции состоит в организации обсуждения теоретического вопроса, желательно интегративного характера. Особое значение уделяется человеческим проблемам, ценностям и т.п.

Основные признаки конференции:

- необходимость подготовительного этапа;
- выступления в форме докладов, а не сообщений, т.е. в выступлении важно обозначить собственную позицию.

Основные признаки конференции:

- использование индивидуальных и коллективных форм работы;
- привитие интереса к предмету;
- развитие умений и навыков самостоятельной работы;
- активизацию деятельности обучающихся;
- более полное осуществление практической, воспитательной, образовательной и развивающей целей обучения;
- становление новых отношений между преподавателем и обучающимися.

Сама конференция заключается не только в прослушивании докладов, но и в их обсуждении. Такие уроки активизируют познавательную деятельность учеников не только «сильных», но и «слабых», расширяют кругозор обучающихся.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ УРОКА

Подготовка к занятию ведется в течение двух недель. Начинается подготовка урока-конференции с проведения организационного собрания ее участников, на котором обсуждается тема урока, определяются темы докладов и происходит распределение обязанностей.

Затем обучающиеся готовят информационные проекты по выбранной тематике, результатом которых будут презентации к уроку. Работа над проектами, презентациями может быть организована различными способами. Но наиболее целесообразно разбить обучающихся на группы по два-три человека: вместе они подбирают материал для проекта, затем один готовит текст презентации, второй готовит мультимедийную презентацию, третий выступает перед аудиторией. Хотя возможна и индивидуальная подготовка проектов.

Преподаватель проводит консультации индивидуально и в группе, знакомит с этапами подготовки информационных проектов (таблица 1), требованиями к созданию мультимедийных презентаций (Приложение А).

Таблица 1. Этапы подготовки информационного проекта

Этапы	Задачи	Деятельность обучающихся	Деятельность преподавателя
1. Начинание	Определение темы, уточнение целей, исходного положения. Выбор рабочей группы	Уточняют информацию. Обсуждают задание	Деятельность преподавателя Мотивирует обучающихся. Объясняет цели проекта. Наблюдает
2. Планирование	Анализ проблемы. Определение источников информации. Постановка задач и выбор критериев оценки результатов. Распределение ролей в команде	Формируют задачи. Уточняют информацию (источники). Выбирают и обосновывают свои критерии успеха	Помогает в анализе и синтезе (по просьбе). Наблюдает
3. Исследование	Сбор и уточнение информации. Уточнение планов деятельности	Работают с информацией.	Наблюдает. Консультирует

4. Выполнение	Выполнение проекта	Работают над проектом. Оформляют проект	Наблюдает. Советует (по просьбе)
5. Оценка результатов	Анализ выполнения проекта, достигнутых результатов (успехов и неудач) и их причин. Анализ достижения поставленной цели	Участвуют в коллективном самоанализе проекта и самооценке	Наблюдает. Направляет процесс анализа (если необходимо)
6. Защита проекта	Подготовка доклада, обоснование процесса проектирования, объяснение полученных результатов. Защита проекта. Оценка	Защищают проект. Участвуют в коллективной оценке результатов проекта	Участвует в коллективном анализе и оценке результатов проекта

Урок-конференция проводится со всей учебной группой в часы, отведенные для дисциплины по расписанию. Образовательное значение конференции состоит в том, что в процессе подготовки к ней обучающиеся приобретают навыки самостоятельной работы и могут применять полученные знания для решения конкретных задач, поставленных перед ними. Проведение урока-конференции способствует выявлению склонностей и способностей обучающихся, развитию у них интереса к получению знаний. На уроке-конференции работа группы в целом сочетается с индивидуальной работой обучающихся. Конференция готовит обучающихся к проведению более сложных форм учебных занятий – семинаров, коллоквиумов, дискуссий.

Данная форма проведения уроки способствует не только формированию навыков научной деятельности у участников конференции, но и выработыванию познавательного интереса у обучающихся, установлению межпредметных связей. А присутствие иллюстративных материалов заинтересовывает слушателей, или так называемых пассивных участников конференции.

Руководящая роль сохраняется за преподавателем. Он организует выступление обучающихся с презентациями и предлагает заслушать экспертные суждения из аудитории по содержанию полученной информации, вносит дополнения и исправления в презентации, если это не сделано во время обсуждения.

Во время конференции обучающиеся выступают с презентациями, которые готовят самостоятельно (дома). А на уроке-конференции только защищают их по плану мультимедийной презентации. По ходу урока обучающиеся ведут записи по содержанию полученной информации и выставляют баллы в оценочном листе по предложенным критериям (Приложение Б). Результаты конференции обобщает экспертная комиссия, которая оценивает работу участников в целом и отдельных докладчиков.

3. ПЛАН УРОКА

Тема урока: «Сущность культуры предпринимательства. Предпринимательская этика и этикет».

Тип урока: урок изучения новых знаний.

Вид урока: урок-конференция.

Цели урока:

- формировать и развивать общие и профессиональные компетенции
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.
- ПК 3.3. Организовывать работу трудового коллектива;
- содействовать формированию знаний о культуре предпринимательства, предпринимательской этике и этикете делового общения;
- содействовать развитию умений и навыков самостоятельной работы, навыков публичного выступления, умений оценки и самооценки;
- содействовать воспитанию интереса к предмету, учебно-познавательных мотивов.

Планируемые результаты урока: обучающиеся будут знать сущность понятий «культура предпринимательства», «предпринимательская этика», принципы и правила делового этикета, виды и формы делового общения.

Формы организации учебной деятельности: фронтальная, индивидуальная, парная.

Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, презентации студентов, оценочные листы.

Продолжительность урока: 90 минут.

Характеристика этапов урока

1. Организационный этап. Мотивация

Вступительное слово преподавателя.

Тема конференции – «Сущность культуры предпринимательства. Предпринимательская этика и этикет».

Цель конференции – формирование знаний о культуре предпринимательства, деловом этикете и деловом общении.

На конференцию подготовлено шесть информационных проектов. Задания выполнялись индивидуально в течение двух недель. Общая цель разработки проектов – изучить и обобщить информацию по предложенной теме. Результат проектов – доклад и презентация к уроку по основам предпринимательства и самозанятости в сфере ИТ. Регламент выступлений – 5–7 минут, 3 минуты – ответы на вопросы.

Все остальные студенты – эксперты. В оценочном листе им необходимо выставить баллы по предложенным критериям (таблица 2).

Таблица 2. Лист оценивания защиты информационных проектов

Этапы	Задачи	Деятельность обучающихся				Деятельность преподавателя
		актуальность темы	полнота информации	доступность информации	оригинальность представления	
	Культура предпринимательства					
	Предпринимательская этика					
	Деловой этикет					
	Имидж делового человека					
	Деловое общение					
	Этикет делового общения по телефону					

Количество баллов: 0 – признак не проявился, 1 – признак проявился частично, 2 – признак проявился полностью

2. Основной этап

Выступления участников конференции со своими докладами. Заполнение оценочных листов.

Темы докладов:

- культура предпринимательства;
- предпринимательская этика;
- деловой этикет;
- имидж делового человека;
- деловое общение;
- этикет делового общения по телефону.

3. Итоговый этап. Рефлексия

Вопросы обучающимся:

1. Какие новые знания вы получили на уроке?
2. Помогут ли вам эти знания в профессиональной деятельности?

4. Домашнее задание

Письменно ответить на вопрос: в чем смысл поговорки «Встречают по одежке, провожают по уму»?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реалии нашей жизни таковы, что востребованным оказываются люди, способные активно откликаться на возникающие перед обществом проблемы, умеющие системно мыслить, анализировать, сравнивать, делать выводы, а также практически решать возникающее перед ними жизненные и профессиональные проблемы. Меняющийся мир предъявляет новые требования к выпускнику техникума.

Личностная ориентация педагогического процесса, поиск и развитие задатков, способностей, заложенных природой в каждом индивидууме, построение личностно ориентированной педагогической системы, являющиеся насущными требованиями к образованию сегодняшнего дня, невозможны без изменения образовательных технологий. Образовательная технология должна способствовать раскрытию субъектного опыта обучающегося: формированию личностно значимых для него способов учебной работы, овладению умениями самообразования. Этим требованиям, на мой взгляд, полностью отвечают студенческие конференции по различным тематикам. Они в совокупности с информационными технологиями обеспечивают деятельностный подход к обучению, позволяющий быстрее и легче реализовать сверхзадачу – перевод обучающегося в режим саморазвития.

Вряд ли стоит доказывать, что самым надежным свидетельством освоения изучаемого материала является способность учащихся вести беседу по конкретной теме. В данном случае целесообразно проводить урок-конференцию. Урок-конференция – это своеобразный диалог по обмену информацией. Однако такая форма урока требует тщательной подготовки. Обучающиеся самостоятельно работают над заданием по рекомендованной преподавателем литературе, готовят вопросы, на которые хотят получить ответы. Подготовка и проведение урока подобного типа стимулируют учащихся к дальнейшему углублению знаний в результате работы с различными источниками, а также расширяют кругозор.

Разработанные рекомендации могут быть использованы любым преподавателем учебных дисциплин или междисциплинарных курсов для собственных разработок в сфере организации и проведения урока-конференции.

Методическая разработка занятия

«Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности».

ОП.10 Основы предпринимательской деятельности.

38.02.04 Коммерция (по отраслям)

Юрченко Е.А., преподаватель специальных дисциплин
КГА ПОУ «Хабаровский технологический колледж»

Методическая разработка занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности» отражает опыт проведения занятия изучения новых знаний с элементами проблемного обучения. При проведении занятия применяются активные и интерактивные приемы: технология развития критического мышления, компьютерные технологии, в т.ч. авторские электронные образовательные ресурсы разного типа, созданные по теме занятия на платформе LearningApps.org, а также формат занятия «Принеси собственное устройство».

Представленная методическая разработка адаптирована к специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям) и тесно связана с МДК 4.1 Выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих (Кассир торгового зала).

При проведении занятия использован материал регионального содержания.

Разработка рекомендована преподавателям по основам предпринимательской деятельности.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Цель методической разработки – повышение продуктивности и качества преподавательской деятельности по основам предпринимательства с использованием технологии развития критического мышления (ТРКМ) и компьютерных технологий, в т.ч. сервисов Веб 2.0, а также возможностей формата обучения «Принеси собственное устройство».

Задачи методической разработки:

- демонстрация и развитие креативного опыта педагогической деятельности;
- участие в создании банка методических разработок в помощь педагогам среднего профессионального образования;
- расширение диапазона профессионального общения и сотрудничества с педагогами по основам предпринимательской деятельности.

В методической разработке представлено занятие изучения новых знаний с элементами проблемного обучения, в котором сочетаются контроль, формирование знаний, закрепление и совершенствование знаний, подведение результатов урока, определение домашнего задания.

Для проведения занятия предлагаются следующие методы: беседа-визуализация, практические самостоятельные работы с элементами проблемного обучения; формы – фронтальные и групповые.

При подготовке и проведении занятия рекомендуется использовать дидактические принципы целенаправленности, связи обучения с жизнью, сознательной активности, наглядности, воспитывающего и развивающего обучения.

Актуальность разработки состоит в том, что информационные компьютерные технологии, в том числе возможности собственных устройств обучающихся (особенно актуально в условиях вынужденного дистанционного обучения) и ТРКМ являются одной из основных составляющих для формирования общих и профессиональных компетенций современного специалиста любой отрасли и любого профиля, которыми он должен обладать в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта.

Практическая значимость состоит в возможности применения опыта в любой образовательной области.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тип представленного занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности» – изучение нового учебного материала с элементами проблемного обучения.

Обязательным элементом организационного момента занятия является мотивация и актуализация темы.

Для мотивации обучающихся используется прием ТРКМ «Отсроченная отгадка». Им не сообщают тему, а предлагают отгадать ее по предложенному вопросу-загадке. Такой прием создает интригу и повышает интерес к занятию. Затем сообщается информация о важности темы для будущего предпринимателя, в том числе в коммерческой деятельности.

На этапе «Актуализации опыта и опорных знаний обучающихся» проводится разминка в технике ТРКМ «Лови ошибку». Обучающимся предлагается семь утверждений по применению контрольно-кассовой техники, которые необходимо разделить на верные и ошибочные с использованием своего жизненного опыта и интуиции. Задание создано преподавателем в электронном виде на платформе LearningApps.org и выполняется на мобильных устройствах обучающихся, затем на интерактивной доске и обсуждается.

Изучение нового учебного материала сопровождается заполнением рабочей тетради, разработанной автором.

При выполнении самостоятельных практических заданий обучающиеся пользуются законодательными актами (один из которых является региональным), авторскими электронными образовательными ресурсами преподавателя различной направленности, созданными на платформе LearningApps.org.

Изучение вопросов темы происходит в форме беседы-визуализации и выполнения самостоятельных практических заданий как индивидуально, так и в группах. Для визуализации использованы презентации занятия в программе Microsoft PowerPoint, а также сервисы Веб 2.0.

Для закрепления изученного материала обучающиеся проходят тематическую викторину на платформе LearningApps.org.

В результате применения на занятиях ТРКМ и компьютерных технологий наблюдается устойчивая динамика качества знаний обучающихся, повышение мотивации к учебной деятельности и успешной адаптации будущих специалистов к профессиональной деятельности, в том числе предпринимательской, в современных условиях.

Автор-разработчик	Юрченко Елена Александровна, преподаватель высшей категории	
Учебная дисциплина / МДК	ОП.10 Основы предпринимательской деятельности	
Специальность	38.02.04 Коммерция (по отраслям)	
Формируемые компетенции	Общие компетенции	Профессиональные компетенции
	<p>ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.</p> <p>ОК 05. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.</p> <p>ОК 06. Работать в коллективе и в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.</p> <p>ОК 12. Соблюдать действующее законодательство и обязательные требования нормативных документов, а также требования стандартов, технических условий</p>	<p>ПК 4.1. Соблюдать правила эксплуатации контрольно-кассовой техники (ККТ) и выполнять расчетные операции с покупателями.</p> <p>ПК 4.4. Оформлять документы по кассовым операциям.</p> <p>ПК 1.10. Эксплуатировать торгово-технологическое оборудование</p>
Тема программы	Тема 5. Государственное регулирование предпринимательской деятельности	
Тема занятия	Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности	
Тип занятия	Изучение нового учебного материала с элементами проблемного обучения	
Вид занятия	Смешанное занятие (беседа-визуализация, практические самостоятельные работы)	
Цель занятия	Изучить порядок применения контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности	

Задачи занятия	Обучающая	Развивающая	Воспитательная
	Изучить порядок применения ККТ в предпринимательской деятельности, порядок ее регистрации и снятия с учета. Ознакомиться с видами деятельности, освобожденными от применения ККТ, и ответственностью за несоблюдение законодательных норм при расчете за товары и услуги	Способствовать развитию критического мышления, развивать умения правильно обобщать данные, делать выводы	Стремиться воспитать понимание сущности и значимости будущей профессии, осуществления поиска и использования информации, соблюдения требований НТД
Результаты обучения	Освоенные умения		Усвоенные знания
	- формировать пакет документов, необходимых для предпринимательской деятельности; - оформлять документы по кассовым операциям		- нормативно-правовая база предпринимательской деятельности; - состояние экономики и предпринимательства в Хабаровском крае; - документы, регламентирующие применение ККТ; - правила расчетов и обслуживания покупателей
Дидактические принципы	Целенаправленность, связь обучения с жизнью, сознательная активность, наглядность, воспитывающее и развивающее обучение		
Учебный продукт	Заполненная рабочая тетрадь, выполненные электронные задания на платформе LearningApps.org на интерактивной доске и при помощи мобильных устройствах обучающихся		
Домашнее задание	1. Изучить мобильное приложение проверки чеков, составить алгоритм для пользователей. 2. Ознакомиться с постановлением Правительства Хабаровского края от 07.03.2017 №56-пр «Об утверждении Перечня местностей Хабаровского края, удаленных от сетей связи, в которых пользователи могут применять контрольно-кассовую технику в режиме, не предусматривающем обязательной передачи фискальных документов в налоговые органы в электронной форме через оператора фискальных данных»		

Организация образовательного пространства учебного занятия	Ресурсы учебного занятия			
	Технические средства обучения	Дидактический материал	Литература	Наглядные пособия
	Персональный компьютер, проектор, интерактивная доска, мобильные устройства обучающихся, презентация, электронные образовательные ресурсы	Рабочие тетради по теме «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности», задания на платформе LearningApps.org	НТД, интернет-источники	ККТ, кассовые чеки
Междисциплинарные связи	МДК 01.02 Организация торговли. МДК 04.01 Кассир торгового зала			

Этапы занятия	Время, мин.	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
1. Организационный момент	2	Приветствует студентов, отмечает присутствующих	Подготовка рабочего места, учебных принадлежностей
2. Мотивация учебной деятельности	3	Предлагает определить тему занятия по загадке. Сообщает тему и цели занятия. Обосновывает профессиональную значимость занятия и ставит производственную проблему. Сообщает об основных этапах занятия и условиях получения оценок (презентация занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности»)	Отгадывают тему занятия. Слушают преподавателя. Фокусируют внимание на выделенных этапах занятия. Знакомятся с раздаточным материалом
3. Актуализация опыта и опорных знаний обучающихся 	5	Проводит разминку «Лови ошибку» (на платформе LearningApps, задание – «Применение контрольно-кассовой техники») с целью воздействия на эмоциональную сферу обучающихся, развития их аналитических способностей. Комментирует выполнение задания на интерактивной доске	Выполняют задание на своих мобильных устройствах. Один из обучающихся выполняет задание на интерактивной доске
4. Объяснение нового материала	На протяжении изучения нового материала поэтапно заполняется рабочая тетрадь занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности»		

Методы обучения	Методы контроля	Уровень формирования компетенций*
Проблемно-поисковый Словесный	Прием ТРКМ «Отсроченная отгадка»	С
Проблемно-поисковый	Прием ТРКМ «Лови ошибку»	П

Этапы занятия	Время, мин.	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
<p>4.1. Порядок применения контрольно-кассовой техники</p> 	<p>5</p> <p>5</p> <p>5</p>	<p>Объясняет материал (презентация занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности», лекция).</p> <p>Предлагает выполнить на платформе LearningApps задание «Преимущества реформы по применению контрольно-кассовой техники» (распределить преимущества по группам субъектов рыночных отношений). Комментирует выполнение задания на интерактивной доске</p> <p>Предлагает дополнить в рабочей тетради схему «Взаимодействие субъектов процесса расчетов через ККТ». Проверяет и комментирует выполнение задания</p>	<p>Слушают преподавателя, оформляют рабочую тетрадь</p> <p>Выполняют задание на своих мобильных устройствах. Один из обучающихся выполняет задание на интерактивной доске</p> <p>Дополняют схему</p>
<p>4.2. Регистрация контрольно-кассовой техники</p> 	<p>10</p>	<p>Предлагает самостоятельно ознакомиться со статьей 4.2 Федерального закона от 22.05.2003 №54-ФЗ «О применении контрольно-кассовой техники при осуществлении наличных денежных расчетов и (или) расчетов с использованием платежных карт» и заполнить соответствующий раздел в рабочей тетради.</p>	<p>Знакомятся со статьей ФЗ, заполняют рабочую тетрадь.</p>

Методы обучения	Методы контроля	Уровень формирования компетенций*
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль заполнения	Н
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	П
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	С
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	С

Этапы занятия	Время, мин.	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
	5	Предлагает выполнить на платформе LearningApps контрольное задание «Регистрация контрольно-кассовой техники» (заполнить пропуски в тексте). Комментирует выполнение задания на интерактивной доске	Выполняют задание на своих мобильных устройствах. Один из обучающихся выполняет задание на интерактивной доске
4.3. Снятие с учета контрольно-кассовой техники	5	Объясняет материал (презентация занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности», лекция). Предлагает заполнить соответствующий раздел рабочей тетради	Слушают преподавателя, оформляют рабочую тетрадь
4.4. Случаи, в которых можно не применять контрольно-кассовую технику 	10	Предлагает выполнить на платформе LearningApps задание (видео контент) «Онлайн-касса. Кому нужна, а кто может ее не применять...». Предлагает методом эстафеты озвучить виды деятельности, в которых можно не применять онлайн-кассы	Выполняют задание. Заполняют рабочую тетрадь. Озвучивают виды деятельности
4.5. Ответственность за несоблюдение требований законодательства о применении контрольно-кассовой техники	10	Объясняет материал (презентация занятия «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности», лекция). Предлагает заполнить соответствующий раздел рабочей тетради	Слушают преподавателя, оформляют рабочую тетрадь

Методы обучения	Методы контроля	Уровень формирования компетенций*
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	П
Словесный Наглядный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	Н
Словесный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	П
Словесный	Беседа	С
Словесный	Беседа Контроль выполнения задания	С

<p>5. Закрепление нового материала</p> 	10	Предлагает пройти на платформе LearningApps викторину «Применение контрольно-кассовой техники в предпринимательской деятельности»	Выполняют задания
<p>6. Подведение итогов и рефлексия занятия. Контроль и оценка результатов</p>	5	Качественная характеристика общей работы студентов на занятии, выставление оценок и их обоснование	Рефлексия: осмысление студентами своих действий, принятие внешней оценки по результатам выполнения заданий
<p>7. Выдача домашнего задания</p>	5	Выдает домашнее задание	Записывают домашнее задание

* **Начальный** – владение навыками работы с основными научными категориями.

Средний – владение технологией использования полученных умений, практического опыта.

Продвинутой (повышенный) – владение технологией использования, приобретения и обновления полученных умений, практического опыта.

Словесный Практический	Беседа Контроль выполнения задания	П
Словесный	Выводы по занятию Наблюдение Беседа	С
Практический	1. Изучить мобильное приложение проверки чеков, вклеить в тетрадь кассовый чек и составить алгоритм по его проверке. 2. Ознакомиться с постановлением Правительства Хабаровского края от 07.03.2017 №56-пр «Об утверждении Перечня местностей Хабаровского края, удаленных от сетей связи, в которых пользователи могут применять контрольно-кассовую технику в режиме, не предусматривающем обязательной передачи фискальных документов в налоговые органы в электронной форме через оператора фискальных данных»	П и С

Пример описания процесса формирования пар и закрепления групп из наставника и наставляемых (положение КГБ ПОУ КСМТ)

Алгоритм формирования пар и закрепления групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

Основная задача этапа формирования пар и закрепления групп – сформировать пары «Наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

1. Профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых.
2. У наставнической пары или группы должны сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

Формирование оптимальных наставнических пар либо групп включает следующие этапы:

1. Проведение общей встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5–10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).
2. Получение обратной связи от участников общей встречи, как от наставников, так и от наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:
 - С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
 - С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
 - Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемыми целей, если они были озвучены?

3. Анализ обратной связи на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратор проводит дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Информирование участников об итогах встречи (независимо от ее формата) и регистрация сложившихся пар или групп в специальной базе куратора, предоставление участникам программы наставничества контактов куратора и их наставника для последующей организации работы.

Примеры соглашений между наставником и наставляемым

СОГЛАШЕНИЕ о трудовом сотрудничестве между наставником и наставляемым

Я, наставник, _____ беру в ученики
_____ и обязуюсь оказывать помощь в процессе овладения
профессией/специальности, эффективными навыками работы, достижении
устойчивого и качественного выполнения производственных заданий.

Дата _____
_____ **подпись наставника**

Я, наставляемый, _____ обязуюсь владеть
необходимыми профессиональными навыками, изучить цели и задачи,
структуру организации, максимально использовать опыт и знания наставника
для овладения профессией.

Дата _____
_____ **подпись молодого специалиста**

Заведующий(ая) отделением _____

Соглашение КГБ ПОУ ХТТБПТ (официальное)

Соглашение о наставничестве

Настоящий документ содержит некоторые рекомендации для пары «Наставник-Наставляемый» и может служить образцом заключения соглашения между Вами. Документ носит сугубо конфиденциальный характер и предназначен исключительно для Вас. Каждое Соглашение будет уникальным, отражая ожидания и потребности каждой из сторон-участников.

Рекомендуется, чтобы каждый из Вас и наставник, и наставляемый – подумали, как Вы будете отвечать на поставленные ниже вопросы, обсудили, каким образом Вам хотелось бы организовать совместную работу, и договорились о следующих шагах. Вы также можете принять решение относительно того, подписывать ли официальное соглашение или оставаться в рамках соглашения согласно предлагаемой модели, определяющего основные принципы совместной работы.

НАСТАВНИК		НАСТАВЛЯЕМЫЙ	
Имя: _____		Имя: _____	
Компания/организация наставника		Компания/ организация наставника	
Предпочтительный метод коммуникации:		Предпочтительный метод коммуникации:	
Каким образом Вы хотели бы поддерживать обратную связь?		Каким образом Вы хотели бы поддерживать обратную связь?	
ДОГОВОРЕННОСТИ			
Как часто Вам хотелось бы проводить личные встречи?			
Как долго должны продолжаться Ваши отношения?			
Какова конкретная цель установления наставнических отношений? Что Вы хотели бы получить?			
Что наставник готов предложить:			
Что наставляемый готов предложить			
<u>Соглашение:</u> Все что будет обсуждаться будет носить строго конфиденциальный характер			
Подпись:		Подпись:	
Дата:		Дата:	

Соглашение КГБ ПОУ ХТТБПТ (неофициальное)

**СОГЛАШЕНИЕ
о сотрудничестве между наставником и наставляемым**

Я, наставник, _____
(ФИО)

(должность, отделение)

беру в наставляемые

(ФИО обучающего)

и обязуюсь оказывать помощь в приобретении или совершенствовании профессиональных знаний, умений, получения практического опыта, овладении профессиональными компетенциями, в повышении образовательного и культурного уровня, адаптации в коллективе.

Дата

подпись наставника

Я, обучающийся, _____
(ФИО)

специальности _____ группы _____ во
время практики _____
(наименование и сроки практики)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, выполнять правила охраны труда, максимально использовать опыт и знания наставника для получения специальности.

Дата

подпись обучающегося

Слабые стороны обучающего _____

Оценка трудовой дисциплины наставляемого _____

Итоговая оценка _____

К самостоятельной работе готов(а) _____

Рекомендации, замечания и предложения наставника _____

Рекомендации по дальнейшему трудоустройству _____

Подпись наставника _____

Руководитель практики _____ /ФИО, подпись/

Соглашение КГБ ПОУ КСМТ

СОГЛАШЕНИЕ
о трудовом наставничестве между наставником и практикантом

Я, наставник, _____
ФИО, должность наставника

беру на обучение _____
ФИО практиканта

Обязуюсь помочь овладеть специальностью/профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись наставника

Я, практикант, _____
ФИО

Обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять программу производственной практики, максимально использовать, полученный от наставника опыт и знания, для овладения специальностью/профессией, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

« ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись практиканта

Соглашение КГБ ПОУ СГПТТ

ПРАКТИКИ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**ОПЫТ КГБ ПОУ «ЧЕГДОМЫНСКИЙ ГОРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Морозов А.С., заместитель директора по УПР
КГБ ПОУ «Чегдомынский горно-
технологический техникум»

Непомнящая О.И., начальник
учебного пункта АО «Ургалуголь»

Одним из важнейших условий эффективной подготовки профессиональных кадров является взаимодействие с индустриальными партнерами. Хорошим примером может служить взаимодействие между АО «Ургалуголь» и Чегдомынским горно-технологическим техникумом. Между предприятием и образовательной организацией заключено соглашение об эффективном партнерстве и взаимодействии по подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена от 17.01.2017 (Приложения 1, 2 к материалам конкурса). В соответствии с распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 17.09.2014 №1517 «О создании структуры кластерной модели подготовки кадров» создан учебно-производственный кластер «Добыча и переработка природных ресурсов», основные элементы которого – АО «Ургалуголь» и Чегдомынский горно-технологический техникум. Одной из форм взаимодействия участников кластера выступает движение наставничества работников предприятия над студентами техникума. И строится это взаимодействие по нескольким направлениям.

Первое направление – организация практического обучения на производстве под руководством наставников. Основной регламентирующий документ – это положение о наставничестве, утвержденное генеральным директором АО «Ургалуголь» и директором Чегдомынского горно-технологического техникума (Приложение 3 к материалам конкурса).

Основная форма – это, конечно, наставничество при прохождении учебной и производственной практик. В соответствии с соглашением об эффективном партнерстве и взаимодействии по подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена от 17.01.2017, ежегодно, согласно учебному плану, между техникумом и АО «Ургалуголь» заключается пакет договоров об организации

учебной практики студентов ЧГТТ. Пакет включает договоры на каждую учебную группу, для которой учебная, производственная или преддипломная практика предусмотрена учебным планом (пример договора – Приложение 4 к материалам конкурса). Учащийся техникума официально трудоустроен, получает за свой труд заработную плату, ему идет трудовой стаж. За студентами закрепляются наставники, при этом – в зависимости от выполняемых трудовых функций – закрепление может быть как индивидуальным, так и за группой студентов. Наставник в этот период – руководитель и напарник при выполнении производственных задач. В АО «Ургалуголь» этот процесс четко регламентирован: закрепление осуществляется приказом генерального директора (пример приказа – Приложение 5 к материалам конкурса), с наставником заключается договор (пример договора – Приложение 6 к материалам конкурса), по результатам выполнения которого работник получает оплату. При этом наставник принимает непосредственное участие в процессе выполнения студентом программ практики, в оценке ее результатов и предоставлении отчетных документов (пример аттестационного листа и дневника практики – Приложение 7 к материалам конкурса).

Другая форма реализации – это практические занятия по освоению специальной техники или определенного производственного оборудования. По определенному образовательной организацией графику студенты посещают занятия на предприятии по эксплуатации бульдозера или экскаватора, индивидуально или небольшими подгруппами под руководством наставников осваивают определенную технологическую операцию.

Следующее из направлений – это участие наставников-производственников из состава инженерно-технических работников в теоретическом обучении. Чегдомынский горно-технологический техникум испытывает острую потребность в преподавателях специальных дисциплин, и социальный партнер – АО «Ургалуголь» с целью оказания помощи в получении студентами глубоких профессиональных знаний широко применяет практику направления в техникум своих специалистов для преподавания в качестве совместителей. В течение учебного года привлекается от 7 до 12 специалистов акционерного общества.

Огромное преимущество в том, что учебная программа специальной дисциплины, разработанная производственником, не оторвана от реальных условий конкретного предприятия, на котором студентам предстоит проходить практику и работать в дальнейшем.

Следующее направление – это специальная подготовка наставников. В подавляющем большинстве случаев у наставников, особенно молодых, нет не только педагогического образования, но и навыков обучения. По инициативе АО «Ургалуголь» опробована такая форма работы, как проведение краткосрочных курсов подготовки наставников. Проведение курсов было организовано КГБ ПОУ «Чегдомынский горно-технологический техникум и КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития системы профессионального образования».

Предприятие направило группу молодых наставников для изучения 44-часовой программы «Формирование новых компетенций при подготовке специалистов в соответствии с профессиональными стандартами и требованиями WorldSkills». Преподаватели техникума познакомили работников предприятия с методиками ведения практических занятий и новыми требованиями к подготовке рабочих кадров.

Широкое распространение в последние годы получило движение WorldSkills: стандарты профессионального мастерства учитываются и применяются при организации обучения квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена. Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills Russia стал одной из форм государственной итоговой аттестации. Принимают участие в этом и наставники АО «Ургалуголь». Группа работников предприятия прошла обучение, и в настоящее время они являются экспертами демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Russia (пример сертификата – Приложение 8 к материалам конкурса). С 2017 года проведение таких экзаменов организовано совместно КГБ ПОУ ЧГТТ и АО «Ургалуголь» по компетенциям «Машинист бульдозера» и «Машинист экскаватора». При этом наставники-эксперты не только оценивают студентов, но и вносят свой вклад в организацию проведения демонстрационного экзамена.

Наставники и молодые специалисты АО «Ургалуголь» активно участвуют в отраслевых образовательных проектах. С 2016 года на базе Чегдомынского горно-технологического техникума проводится инженерное соревнование среди учащихся техникумов – отборочный этап Лиги рабочих специальностей Case-In. Практические соревнования проводятся непосредственно в структурных подразделениях АО «Ургалуголь» и с участием наставников и ИТР предприятия, выступающих в качестве экспертов и судей. В ходе подготовки и проведения этапа чемпионата используется опыт организации практических и теоретических занятий по горным и сопутствующим специальностям непосредственно на производстве.

Еще одной площадкой деятельности наставников АО «Ургалуголь» выступает образовательный форум «Горняцкая смена» – образовательный проект, нацеленный на создание кадрового резерва горнодобывающей отрасли. Форум ежегодно объединяет до 100 участников – молодых горняков и будущих специалистов. Организаторами форума выступают АО «СУЭК», АО «Ургалуголь» и Чегдомынский горно-технологический техникум, при поддержке Правительства и министерства образования Хабаровского края.

В ходе реализации этого образовательного проекта обучаемыми являются как студенты, так и их наставники. Все они совместно работают в смешанных командах. В программе кроме решения технических и управленческих задач, тренингов присутствует широкая спортивная и развлекательная программа.

После принятия постановления Правительства РФ от 21.03.2019 №302 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 г. №1076» у техникума появилась возможность заключать договоры о целевом обучении не только с органами государственной власти, органами местного самоуправления и их учреждениями, но и с иными юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями. С АО «Ургалуголь» заключено 12 таких договоров (пример договора – Приложение 9 к материалам конкурса).

В соответствии с соглашением об эффективном партнерстве и взаимодействии по подготовке квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена от 17.01.2017 (Приложения 1, 2 к материалам конкурса) АО «Ургалуголь» гарантирует трудоустройство всех выпускников горных и сопутствующих профессий и специальностей. Показатель трудоустройства выпускников на предприятие составляет от 55 до 75% от выпуска ежегодно (пример договора о приеме выпускника – Приложение 10 к материалам конкурса).

С целью поощрения наставнической деятельности руководством АО «Ургалуголь» к присвоению знака отличия «Почетный наставник Хабаровского края» представлен работник акционерного общества Мамаев Павел Сергеевич (Приложение 11 к материалам конкурса).

Ключевые показатели практики

Основные ключевые показатели представленной практики:

1. Количество студентов, охваченных отдельными ее формами или их комплексом, наиболее наглядно представлено в приведенной выше таблице: 462 студента за последние три года.
2. Количество полностью подготовленных специалистов составляет 167 человек за три года.
3. Количество наставников на производстве из числа высококвалифицированных рабочих и ИТР – 37.

Количество преподавателей-совместителей по специальным дисциплинам, являющихся работниками АО «Ургалуголь», в ЧГТТ более чем за три года составило 31 человека. Увеличиваются объемы учебной и производственной практики на предприятии.

Условия тиражирования практики

Распространение опыта внедрения описанной практики возможно при наличии следующих факторов:

- наличие индустриального партнера, заинтересованного в подготовке кадров, знакомых с особенностями технологических процессов и организации производства;
- готовность предприятия вкладывать средства в процесс стимулирования наставников и обучения студентов;
- осуществление взаимодействия в рамках учебно-производственного кластера, созданного в соответствии с нормативным правовым актом субъекта федерации.

ОПЫТ КГБ ПОУ «ХАБАРОВСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Кальницкая И.Г., заведующая
отраслевой кафедрой КГБ ПОУ ХПК

Чувашова Н.С., учитель
начальных классов КГАНУ КЦО

Одним из векторов сетевых инициатив учреждений среднего профессионального и общего образования, осуществляющихся с целью развития ключевых профессиональных компетенций будущих педагогов, является деятельность базовой кафедры Хабаровского педагогического колледжа имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша (заведующая – И.Г. Кальницкая) на базе учреждений общего образования, что соответствует структуре и содержанию ресурсно-отраслевой модели соуправления, основная цель которой – подготовка квалифицированных кадров и специалистов в сфере начального образования в соответствии с потребностями образовательных организаций Хабаровского края, реализуемая в рамках системы наставничества.

Стратегически и содержательно кафедра реализует направления деятельности краевого проекта «Педагогический кластер 27».

Базовой («якорной») организацией кафедры является краевое государственное автономное нетиповое образовательное учреждение «Краевой центр образования» – крупнейшая общеобразовательная организация Дальнего Востока, участвующая в формировании инновационной культуры образовательного пространства Российской Федерации.

Краевой центр образования – это кванториум лидерских проектов: «Цифровая школа», «Ресурсный центр по сопровождению высокомотивированных и одаренных детей Хабаровского края», «Компас самоопределения», «Одаренный учитель – одаренный ученик», «Сириус дома», «Самбо КЦО».

Стратегическими линиями деятельности кафедры являются реализация сочетанной формы теоретической и практической подготовки обучающихся, дополнение материально-технической базы профессиональной образовательной организации, реализация производственной практики на базе КГАНУ КЦО, наставничество в формате «Работодатель – студент», совместное руководство научно-практическими исследованиями студентов, в том числе в рамках деятельности центра оценки качества образования Краевого центра образования.

Сотрудничество педагогического и студенческого сообщества Хабаровского педагогического колледжа с центром оценки качества образования КЦО реализуется в форматах информационного партнерства и совместного руководства студенческими научными исследованиями в тематическом поле «Содержание и формы оценивания в современной школе». Апробацию теоретических положений студенты осуществляют также на базе Краевого центра образования, результаты исследований вносятся в банк инструментов оценки качества образования. Реализуется многокомпонентная модель реализации научно-исследовательской работы студента и руководства ею, отвечающая потребностям образовательной организации. Еще одним стратегическим принципом деятельности кафедры является коллегиальный формат воплощения стандартов «Ворлдскиллс Россия» в процессе профессионального становления будущих педагогов в соответствии с миссией чемпионата – «развитие профессиональных компетенций, повышение престижа высококвалифицированных кадров, демонстрация важности компетенций для экономического роста и личного успеха» [2].

Функции ментора, тренера, эксперта, фасилитатора выполняются сообществом учителей Краевого центра образования и преподавателей педагогического колледжа как при подготовке конкурсантов чемпионата, так и при прохождении производственной практики всеми студентами. Формы реализации стандартов WSR в формате кафедры: привлечение педагогов КЦО к выполнению тренерских и экспертных функций, проведение уроков по критериям чемпионата «Ворлдскиллс Россия» с применением учебного оборудования – и учителями КЦО, и студентами колледжа, совместное проведение уроков учителями КЦО, студентами и методистами колледжа. Наставничество «Мы рядом» смягчает адаптационные трудности будущего учителя и воспитателя, катализируя освоение ими новой социальной роли.

Краевой центр образования – это методический центр в области реализации, популяризации программы развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова.

Для преподавателей и студентов колледжа проводятся различные методические события, объединенные целевой и содержательной направленностью на познание идей развивающего обучения, реализацией интерактивных форм взаимодействия участников методического события, дискуссией о сущности современного урока. Форматы практического изучения особенностей программы Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова: образовательные кейсы, открытые уроки с использованием технологий дуального обучения, мастер-классы, консилиумы, методические площадки.

Н.С. Чувашова, учитель начальных классов Краевого центра образования, преподаватель лингвистических дисциплин на отделении заочного обучения Хабаровского педагогического колледжа, методист учебной и производственной практики студентов, провела всероссийский вебинар «Особенности работы с родителями детей, обучающихся по системе развивающего обучения, студентами – будущими

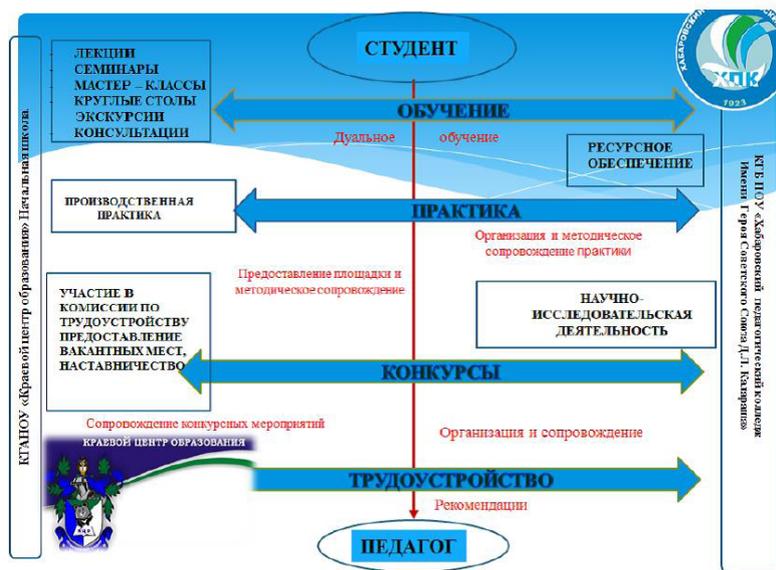
учителями начальных классов и молодыми специалистами» (группа компаний «Просвещение»), в рамках которого представила опыт взаимодействия Краевого центра образования и Хабаровского педагогического колледжа в рамках реализации системы наставничества.

Одним из направлений коллективной деятельности является сопровождение одаренных студентов: маршруты от совместного проведения олимпиад, конкурсов и определения индивидуальных прогностических траекторий с организацией индивидуальных стажировок и преддипломной практики до сопровождения дипломированного молодого специалиста – учителя Краевого центра образования. Модель, формы и содержание наставничества определяются потребностями студента, впоследствии молодого специалиста с реализацией ресурсов интегративности деятельности кафедры. В зависимости от личностных и профессиональных дефицитов молодого специалиста роль наставника выполняет либо педагог колледжа, либо учитель Краевого центра образования. Подобная свободная, модульная, динамичная, открытая модель наставничества системы «Плюс наставник» апробирована. Молодые специалисты – выпускники колледжа успешно работают в Краевом центре образования.

Средствами деятельности кафедры также реализуется модель «Наставничество как метод непрерывного педагогического образования» по следующим направлениям: «Учитель – студент», «Учитель – учитель», «Студент – ученик».

Формы реализации осуществляются в интегрированном онлайн- и офлайн-режимах: открытые уроки, мастер-классы, предметные и творческие мастерские, консультации и неформальные беседы, вебинары, семинары, курсы, конференции с использованием сетевого профессионального контента. Апробируется формат тьюторского сопровождения студентами младших школьников: студенты под руководством Н.В. Ланской, директора регионального центра по сопровождению высокомотивированных и одаренных детей Краевого центра образования, участвуют в реализации проектов направления «Олимп 27» (онлайн-квест «Грани успеха», онлайн-интенсив «Знатоки Хабаровского края», программа «Школа олимпийского резерва»). Волонтеры помогают организовать полезный детский досуг, получают дополнительный опыт проведения внеурочной деятельности в онлайн-режиме.

Многовершинная модель дуального образовательного процесса, реализуемая посредством кафедры как центра полифункциональных инициатив взаимодействия, создает новую благоприятную среду для системных преобразований: открытость образовательного пространства, диалогичность наставничества (учитель школы – преподаватель колледжа), вовлеченность участников взаимодействия в педагогическое волонтерство.



Основные направления деятельности кафедры в сетевом взаимодействии учреждений среднего профессионального и общего образования ориентированы на развитие ключевых профессиональных компетенций как педагогического корпуса края, так и будущих педагогов посредством учебных, методических и научных векторов взаимодействия в рамках системы наставничества.



КАФЕДРА КГБ ПОУ ХПК-КГАНУ КЦО Предложения к сотрудничеству

1. Наставничество "Учитель-Учитель", "Учитель-Студент": реализация развивающего обучения (онлайн-консультации)
2. Проект "Методический навигатор": сообщество методистов начальной школы (онлайн-совещания, мастер-классы)
3. Реализация проекта "Волонтеры просвещения": помощь студентов ученикам, родителям, учителям в освоении дистанционных технологий, сопровождение учащихся и др.

И.Г. Кальницкая, заведующий кафедрой +7(924) 108-15-72



Педагогический образовательный кластер
ПЕДАКЛАСТЕР 27



www.kpou.kro

ОПЫТ КГБ ПОУ «КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ СУДОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Прокопьева У.В., заместитель директора по УПР
КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре
судомеханический техникум»

В условиях инновационного развития экономики России наиболее острой проблемой предприятий разного уровня является проблема дефицита квалифицированных кадров. Одно из решений этой проблемы – увеличение доли квалифицированных рабочих, получивших среднее профессиональное образование. Поэтому актуальной становится задача подготовки специалистов на базе активного содействия предприятий-партнеров профессиональным образовательным организациям.

С августа 2015 года началось сотрудничество предприятия ООО «РН-Комсомольский НПЗ» с техникумом. Под потребности Комсомольского нефтеперерабатывающего завода в техникуме ведется подготовка по профессии «Оператор нефтепереработки» с присвоением квалификаций «Оператор технологических установок», «Слесарь по ремонту технологических установок». Контрольные цифры приема ежегодно составляют 25 человек. В настоящее время в техникуме обучается 95 человек по указанной профессии. В 2019 году состоялся первый выпуск в количестве 19 человек, в 2020 году выпуск так же составил 19 человек.

Основными направлениям совместной работы являются:

- организация учебной и производственной практик на предприятии;
- проведение экскурсий на производство;
- организация профориентационных мероприятий для студентов (дней карьеры, дней профессии, молодежных форумов и конференций);
- проведение совместных спортивных мероприятий, мероприятий творческой направленности, способствующих формированию корпоративной культуры обучающихся.

ООО «РН-Комсомольский НПЗ» – это единственный партнер техникума, софинансирующий затраты на оснащение материальной базы. За счет средств предприятия оборудованы лаборатории автоматизации технологических процессов переработки нефти и газа, кабинет спецтехнологии, участок для проведения слесарной практики; закуплена учебная и справочная литература, периодические издания; помещения оборудованы в едином корпоративном стиле.

Также предприятием переданы приборы, оборудование, материалы для проведения учебной практики в условиях учебно-производственных мастерских.

В целях повышения мотивации студенты по итогам учебного года получают именную стипендию от предприятия. В 2017 году стипендию получали 33% от общей численности обучающихся, в 2020 году количество стипендиатов возросло на 20%.

Студенты с первых дней обучения приобщаются к корпоративной культуре компании «Роснефть», знакомятся с корпоративными ценностями. Для этого специалисты службы по персоналу проводят ряд мероприятий: адаптационных, спортивной и творческой направленности.

В настоящее время совместно с предприятием реализуются элементы системы дуального обучения. Студенты проходят учебную и производственную практики на предприятии, чередуя их с теоретическим обучением в стенах техникума. Данный вид деятельности закреплен п. 2.1.2 договора №1208/19-3 от 25.09.2019 «О взаимном сотрудничестве по подготовке квалифицированных кадров».

Цели практики: построение системы работы по передаче профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по профессии/специальности.

Основные задачи:

- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на студентов-практикантов (стажеров) задачи по профессии;
- оказание помощи в адаптации студентов-практикантов (стажеров) к условиям трудовой деятельности;
- ознакомление студентов с правилами и традициями организации, отдельного подразделения;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- изучение со студентами-практикантами (стажерами) требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- развитие у студентов-практикантов (стажеров) интереса к трудовой деятельности.

Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителя организации, руководителей структурных подразделений организации, наставников и студентов-практикантов (стажеров) при организации и проведении воспитательной работы, психологического обеспечения и профессиональной подготовки.

Использование элементов дуального обучения предполагает комбинацию теоретического обучения в техникуме и практического обучения на предприятии. Основным принципом – это равная ответственность учебного заведения и предприятия за качество подготовки кадров.

Для предприятия дуальная система – это возможность подготовить для себя кадры, сократить расходы, предусмотренные на поиск и подбор работников, их переучивание и адаптацию. А для обучающихся – это отличный шанс раньше приобрести самостоятельность, легче адаптироваться к взрослой жизни, реальным производственным условиям и большая вероятность успешного трудоустройства по специальности после окончания обучения.

Связующим звеном между техникумом и предприятием ООО «РН-Комсомольский НПЗ» при реализации образовательных программ с элементами дуального обучения является наставник, который вместе с трудовым коллективом вводит обучающегося в профессию, оказывает консультационную поддержку, оценивает уровень сформированности компетенций и результаты обучения.

Процедура наставничества и адаптации обучающихся отражает корпоративные ценности предприятия (открытость и преемственность) и реализуется в соответствии со следующими принципами:

- своевременность и актуальность – адаптационные мероприятия проводятся в привязке к срокам прибытия обучающихся в филиал на практику;
- внимание и открытость – во время адаптации обучающиеся должны видеть внимание со стороны работодателя, поэтому руководитель, наставник и коллеги доступны и открыты для обмена информацией и передачи знаний;
- обратная связь – предоставлена регулярная возможность получать и давать информацию об этапах прохождения адаптации всеми заинтересованными сторонами.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период для студентов техникума за счет того, что им передают технологии, отслеживают их использование, мотивируют и корректируют их работу.

Наставничество устанавливается продолжительностью на весь период практики. Наставники подбираются из наиболее высококвалифицированных специалистов, имеющих стабильные показатели в работе, способных и готовых делиться своим опытом, имеющих системное представление о своем участке работы, лояльных, поддерживающих стандарты и правила работы организации, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Утверждение сотрудника в качестве наставника осуществляется приказом руководителя предприятия при назначении обучающегося на должность.

Замена наставника производится в случаях:

- расторжения трудового договора с наставником;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося (практиканта).

Координацию деятельности наставников осуществляет служба по управлению персоналом.

За наставником закрепляется группа студентов в количестве от четырех до восьми человек. До момента выхода на практику в цеха предприятия наставники участвуют в проведении дополнительных теоретических занятий в техникуме в соответствии с тематическим планом дополнительных занятий со студентами техникума.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение обучающимся (практикантом) задач учебной и производственной практик.

Наставник – это человек, который выполняет следующие трудовые функции:

- обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте;
- планирует производственное обучение, квалификационные работы и экзамены вместе с преподавателями и студентом;
- руководит работой студента и оценивает его знания, умения, опыт деятельности в соответствии с имеющимися соглашениями и планами;
- обеспечивает освоение корпоративных ценностей и поведенческих моделей, принятых в организации.

Основные методы обучения, используемые наставниками ООО «РН-Комсомольский НПЗ», – это инструктирование и демонстрация действий или поведения.

Выбор метода обучения зависит от сложности операции или навыка, который нужно освоить. Для более трудных операций используется инструктаж, для более простых, легко запоминающихся – демонстрация приемов и операций.

Реализация практики обеспечивается специально разработанным локальным нормативным актом №1208/19-3 от 25.09.2019 «О взаимном сотрудничестве по подготовке квалифицированных кадров» и положением «О наставничестве в КГБ ПОУ КСМТ №37 от 03.02.2020».

В соответствии с п. 2.1.10 вышеуказанного договора предприятие ООО «РН-Комсомольский НПЗ» обязуется заключать договоры на трудоустройство по востребованным профессиям с выпускниками техникума. По итогам первого выпуска (2019 год) рекомендовано к трудоустройству 12 человек, по итогам второго выпуска – 13 человек (для примера сканы приказов о приеме на работу представлены в Приложении №3).

Для нас данный проект важен тем, что наш выпускник – молодой рабочий по окончании обучения может быть сразу же задействован в производстве. Сокращаются издержки и сроки его адаптации на производстве. Для предприятия система наставничества позволяет снизить текучесть персонала. Формируется команда квалифицированных сотрудников, экономится время на обучение персонала.

Примеры документов, подтверждающих трудоустройство
выпускников на предприятия по результатам производственной практики



СЕРТИФИКАТ

на зачисление в кадровый резерв АО «Дальтрансуголь»
(приоритетное право при трудоустройстве)

выдан

Вишнякову Сергею Константиновичу

Выпускнику Ванинского межотраслевого колледжа
специальность «Техническая эксплуатация подъемно-транспортных,
строительных, дорожных машин и оборудования»

Генеральный директор
АО «Дальтрансуголь»



В.В. Долгополов

06.07.2020г.

Заветная мечта, путевка в будущее, дорога к карьерным перспективам!

Сертификат на зачисление выпускников в кадровый резерв
АО «Дальтрансуголь» (КГА ПОУ ВМК ЦОПП)

Директору КГБ ПОУ «Хабаровский
педагогический колледж
имени Героя Советского Союза Д. А. Калараша»
Вологжиной Е. М.
Директора МБОУ СОШ № 67
Мешковой Э. Ю.

Гарантийное письмо

Администрация МБОУ «Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 67 имени Героя Российской Федерации В. Н. Шатова г. Хабаровска» обязуется принять после окончания КГБ ПОУ Хабаровский педагогический колледж имени Героя Советского Союза Д. А. Калараша» на работу по должности «учитель начальных классов» Бельшеву Юлию Андреевну.

Директор



Мешкова Э.Ю.

Гарантийное письмо о приеме на работу после
окончания образовательной организации (КГБ ПОУ ХПК)

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

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

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

КГБ ПОУ ХКОТСО – краевое государственное бюджетное профессионального 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

**ИТОГИ КРАЕВОГО СМОТРА-КОНКУРСА
«РАБОТАЙ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ» 2020 ГОДА**

Составители:

А.Ю. Сергач, начальник отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровых потребностей
Ю.М. Горошко, главный специалист отдела содействия трудоустройству
и прогноза кадровых потребностей

Ответственный за выпуск:

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

Компьютерная верстка, дизайн, послепечатная обработка:

О.В. Курякина, главный специалист
сектора оперативной полиграфии

Корректурa:

М.А. Панова, корректор
центра редакционно-издательской работы

Подписано в печать 30.12.2020

Гарнитура Acrobat

Тираж 68 экз. Заказ 869

КГАОУ ДПО «Хабаровский краевой институт развития образования»

680011, г. Хабаровск, ул. Советская, 24

Тел. (4212) 46-14-67

E-mail: prognoz@profobr27.ru

