

ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА «КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА»

Идея инновационного проекта. Подготовка специалистов и рабочих кадров с учетом требований работодателя (дополнительные профессиональные компетенции) через реализацию целевого обучения выпускников КГБПОУ «Канский политехнический колледж».

Актуальность и значимость реализации инновационного проекта. Главное предназначение профессиональной образовательной организации – это подготовка кадров для экономики, поэтому показателем эффективности ее работы является трудоустройство выпускников вообще, а также трудоустройство по полученной профессии или специальности. Анализируя показатели трудоустройства выпускников Канского политехнического колледжа за 2017г., а также сравнивая их с общекраевыми показателями, мы пришли к следующим выводам (рисунок 1):

– в целом показатель трудоустройства выпускников колледжа выше среднекраевого значения: 75% против 69% (по данным Портала мониторинга трудоустройства выпускников);

– однако трудоустроились по полученной профессии или специальности меньше половины выпускников.

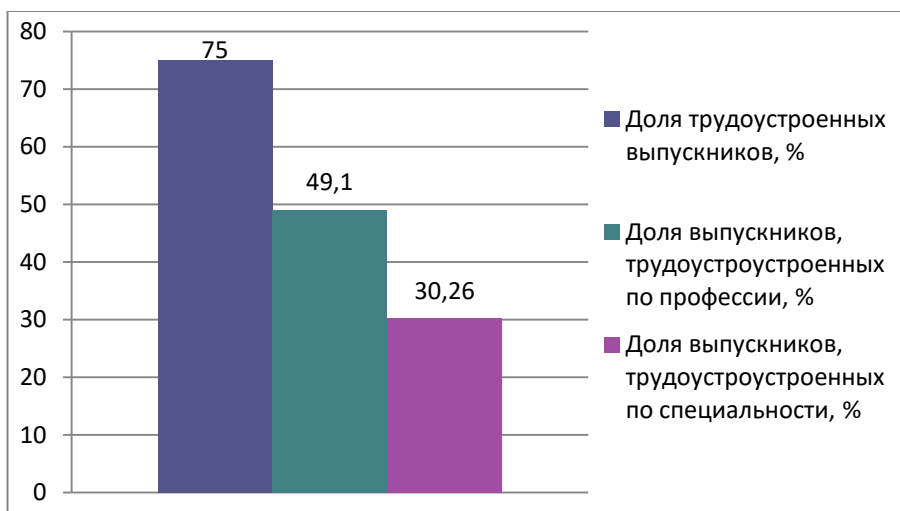


Рисунок 1 – Доля трудоустроенных выпускников

Проведя анкетирование работодателей г.Канска в целях оценки качества подготовки наших выпускников, было выявлено, что 76% из них хотят видеть у молодых специалистов несколько дополнительных компетенций. Эти данные подтверждаются Исследовательским центром портала для молодых специалистов Career.ru, который отмечает, что с 2015 года все больше работодателей в своих требованиях к соискателям указывает наличие ДПО. Здесь выявлена проблема: лишь 20,4% выпускаемых специалистов и только 2% рабочих и служащих имеют дополнительные компетенции (рисунок 2).

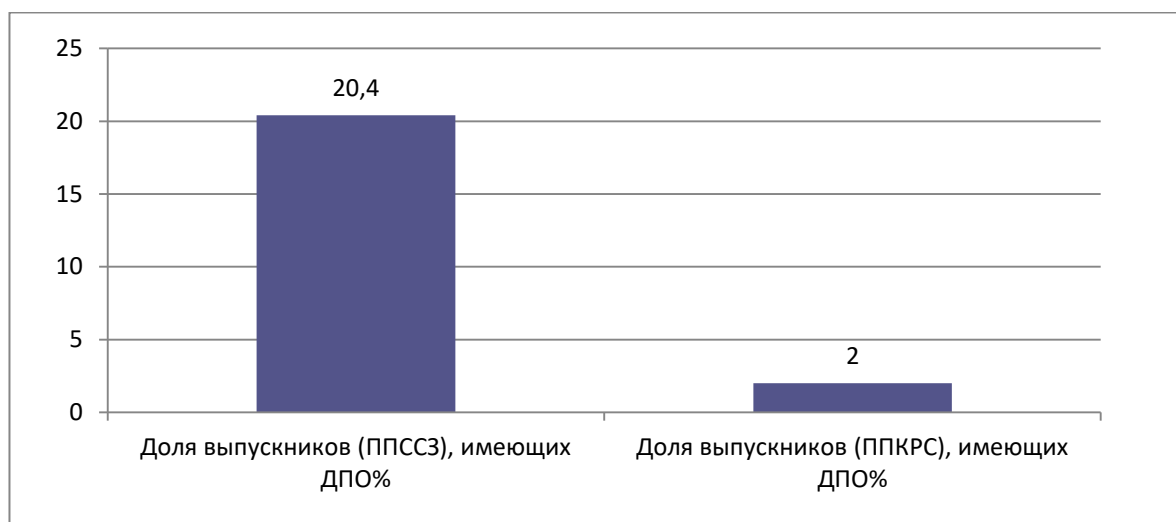


Рисунок 2 – Доля выпускников, имеющих ДПО

Также проанализированы спрос и предложение рабочей силы на рынке труда Красноярского края. По данным агентства труда и занятости населения Красноярского края 85% всех вакансий это вакансии квалифицированных рабочих, служащих, а также специалистов среднего звена, при этом количество соискателей составляет лишь 30% от числа вакансий, т.е. на рынке труда наблюдается дефицит рабочих кадров и специалистов среднего звена (рисунок 3).

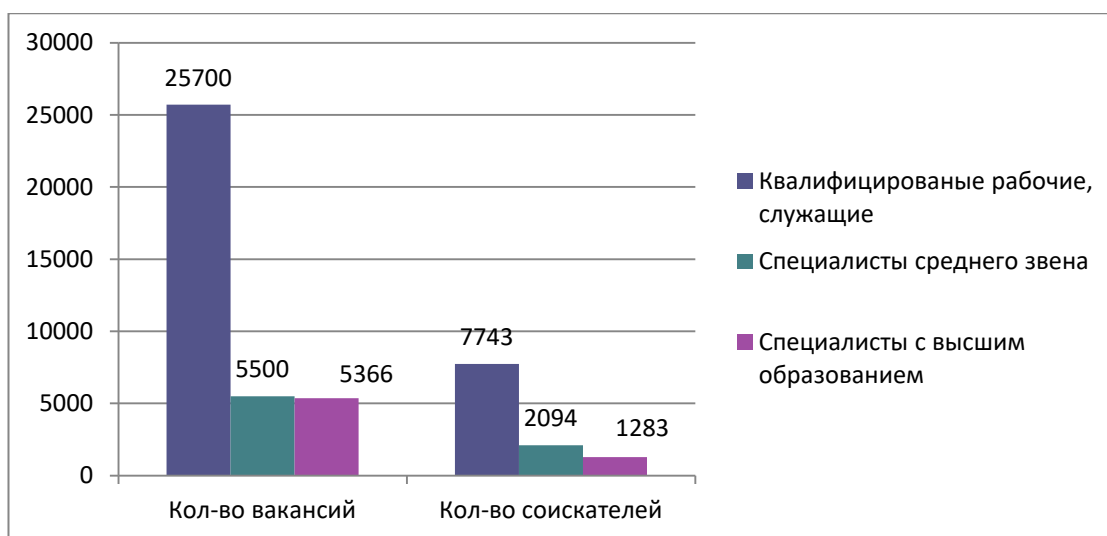


Рисунок 3 - Дефицит рабочих кадров на рынке труда
Красноярского края

Одним из способов для повышения трудоустройства выпускников по полученной профессии или специальности, а также решения проблем кадрового дефицита на рынке труда является целевое обучение.

Заключение договора о целевом обучении гарантирует выпускнику трудоустройство, а в период обучения – социальную поддержку со стороны работодателя. В то же время, работодатель получает возможность подготовки специалистов и рабочих кадров с учетом своих требований, включая требования к ДПО; сокращение периода адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

Таким образом, главными заинтересованными лицами в реализации предлагаемого проекта являются колледж, работодатели, студенты. Также в реализации проекта заинтересован учредитель – министерство образования Красноярского края и органы местного самоуправления г.Канска.

Реестр заинтересованных в реализации проекта лиц представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Реестр заинтересованных лиц

№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов	Ожидание от реализации проекта (программы)
1	Министерство образования Красноярского края (учредитель)	Начальник отдела СПО	Повышение качества образовательных услуг; трудоустройство выпускников.
2	Органы местного самоуправления	Заместитель главы г.Канска по социальной политике	Кадровое обеспечение муниципального рынка труда.
3	Работодатели г.Канска	Руководители организаций, отдел кадров, служба по работе с персоналом	Подготовка специалистов и рабочих кадров с учетом требований работодателей; сокращение периода адаптации молодых специалистов на рабочем месте.
4	КГБПОУ «Канский политехнический колледж»	Директор, команда проекта, педагогический коллектив, студенты колледжа	Трудоустройство выпускников; формирование положительного имиджа колледжа; укрепление позиции колледжа на рынке образовательных услуг.
5	Школы в лице выпускников и их родителей	Родители, абитуриенты	Повышение качества образовательных услуг; трудоустройство выпускников.

Однако, не смотря на преимущества целевого обучения, на сегодняшний день можно выделить несколько проблем в его реализации в г.Канске:

- низкая осведомленность работодателей, студентов и их родителей о возможностях целевого обучения;

- преобладание в экономике муниципалитета субъектов малого и среднего бизнеса, работающих в условиях высокой неопределенности и предпринимательского риска, что снижает их готовность к прогнозированию кадровой потребности на длительный период и готовность заключать договоры на начальных этапах обучения;
- отсутствие системы работы по подбору кандидатов для заключения договоров о целевом обучении.

Цель инновационного проекта: модернизация системы взаимодействия КГБПОУ «Канский политехнический колледж» с субъектами рынка труда к 01.09.2018г. для увеличения трудоустройства выпускников по договорам о целевом обучении на 25% к 01.10.2021г. (таблица 2).

Таблица 2 – Ожидаемые результаты проекта

	Показатель	Ед. измерения	Базовое значение	Период, год		
				2019	2020	2021
Количественные показатели (результаты) достижения цели проекта и их значения по годам	Количество заключенных договоров о сотрудничестве и о намерении с субъектами рынка труда	единиц	15	25	45	60
	Доля выпускников, трудоустроенных по договорам о целевом обучении	процент	35	50	55	60

Задачи инновационного проекта:

- разработать комплекс мероприятий в рамках взаимодействия колледжа с субъектами рынка труда;

- разработать программу реализации развития взаимодействия колледжа с субъектами рынка труда;
- увеличить количество заключенных договоров о сотрудничестве с субъектами рынка труда;
- увеличить количество выпускников, трудоустроенных по договорам о целевом обучении;
- увеличить выпуск квалифицированных кадров, соответствующих запросам работодателей в части наличия у выпускников нескольких дополнительных компетенций;
- способствовать снижению дефицита рабочих кадров на рынке труда Красноярского края.

Базовая правовая основа для реализации проекта

1. Федеральный закон №273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г.
2. Государственная программа Красноярского края «Развитие образования» (утверждена Постановлением Правительства РФ 26.12.2017 №1642)
3. Постановление Правительства РФ от 27.11.2013 N 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении»
4. Федеральный закон от 03.08.2018 N 337-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения»

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Этапы	Сроки реализации	Содержание	Действия по реализации	Прогнозируемый результат
I Этап Организацион- ный	09.01.2019 – 01.03.2019	Определение участников системы взаимодействия на основе изучения рынка	1 Сбор информации, создание списка субъектов муниципального рынка труда. 2 Анализ критериев отбора субъектов рынка труда для организации взаимодействия. 3 Создание инструментов отбора субъектов рынка труда.	1 Создание общей базы данных субъектов рынка труда для организации взаимодействия; 2 Разработка алгоритма взаимодействия с каждым участником
II Этап Основной: реализация проекта	Ежегодно с 10.01. по 01.03	Модернизация образовательных программ дополнительного профессионального образования в соответствии с запросами работодателей	Разработка системы мотивации персонала, стимулирующей к обновлению образовательных программ и повышению квалификации педагогических работников	Наличие у выпускников дополнительных смежных компетенций
	01.03.2019 – 01.10.2021	Заключение договоров о целевом обучении	Определение участников системы взаимодействия на	Выявление требований работодателей к

			основе изученного рынка труда; организация встреч через проведение мероприятий (круглый стол, ярмарки вакансий, и т.п.).	соискателям, готовности к заключению договоров
	01.03.2019 – 01.10.2021		Организация производственных практик в соответствии с договором о целевом обучении.	1 Сокращение периода адаптации молодых специалистов на рабочем месте. 2 Получение от организации мер социальной поддержки.
	01.07.2019 - 01.07.2021	Трудоустройство выпускников по целевым договорам по выбранной специальности или профессии	Демонстрация полученных профессиональных компетенций студентов через проведение квалификационных экзаменов; конкурсов профессионального мастерства, защиты производственных практик и т.п.	Снижение кадровой потребности в организациях г.Канска и Канского района
III Этап Заключитель- ный	Октябрь 2021гг.	Отчетно-аналитическая работа	1 Подведение итогов проекта, разработка направлений для дальнейшего развития.	Разработка аналитической записки по итогам реализации проекта с отражением

			2 Подготовка отчетной документации.	достигнутых результатов и выводов о перспективах развития, функционирования проектов.
--	--	--	-------------------------------------	---

Условия организации работ

Оборудование кабинетов, лабораторий, учебных мастерских	Слесарная мастерская; Кабинет Электротехники и прикладной электроники; Мастерская электромонтажная и цифровой схемотехники ; Кабинет типовых узлов и средств автоматизации; Кабинет компьютерного моделирования, вычислительной техники; Лаборатория эксплуатации, наладки испытаний теплотехнического оборудования, гидравлики, теплотехники и аэродинамики; Строительный полигон; Лаборатория спектрального анализа; Лаборатория физической и коллоидной химии; Учебная организация бухгалтерского учета, налогообложения и аудита, дистанционных обучающих технологий.
Кадровое обеспечение	Шевелева Р.Н. – к.э.н., заместитель директора по УР; Коренкова И.И. – заведующий производственной практикой; Ненашева Е.М. – заведующий отделением; Скрипина С.В. – заведующий отделением; Сахарленко О.А. – заведующий отделением; Кузнецова Е.Г. - – заведующий отделением; Лысяк И.К. – заведующий отделением; Копылова О.А. – старший методист; Кадач М.М. – юрисконсульт; Семенюк Н.В. – специалист пот кадрам.

Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

Подтверждающие документы	1 База данных субъектов рынка труда для организации взаимодействия. 2 Фотоматериалы, отражающие ход реализации мероприятий проекта.
Документное обеспечение	1 Подписанные соглашения, договоры о сотрудничестве. 2 Подписанные договоры о целевом обучении.
Мониторинг организации проекта	1 Отражение информации о реализации проекта на сайте колледжа, в официальной группе колледжа в социальной сети. 2 Аналитическая записка итогов реализации проекта с отражением достигнутых результатов и выводов. 3 Приказ о введение в действие программы развития колледжа.

Перечень выполненных работ, являющихся основой для реализации инновационного проекта

1. Разработаны шаблоны договоров о целевом обучении, соглашений о сотрудничестве и о намерении.

2. Ежегодное ведение мониторинга востребованности выпускников и удовлетворенности работодателей качеством профессиональной подготовки специалистов. Сбор информации о фактической занятости выпускников осуществляется выпускающими отделениями учебных структурных подразделений колледжа и Центром планирования карьеры.

3. Проведена презентация проекта на педагогическом совете колледжа. Проведены инструкционно-методические совещания команды проекта.

4. Участие в совещании по вопросу реализации проекта в области содействия занятости населения города Канска с докладом «О целевой (контрактной) подготовке кадров для предприятий восточной группы районов края». Докладчик Шевелева Р.Н.

5. Организация работы круглого стола «Квалифицированные кадры для экономики региона» с приглашением представителей органов местного самоуправления, работодателей, центров занятости населения, управления образования восточной территории Красноярского края.

6. Реализация практической части выездного заседания краевой межведомственной комиссии по вопросам профессиональной ориентации граждан совместно с Агентством труда и занятости КГКУ «Центр занятости населения города Канска».

7. Участие в краевом конкурсе лучших практик по организации работы с работодателями при подготовке квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена на специальности 21.02.05 «Земельно-имущественные отношения».

8. Участие в конкурсе руководителей учебных практик «Ступени профессионального мастерства».

9. Участие во Всероссийской научно-практической конференции «Кадровое обеспечение промышленного роста регионов Российской Федерации в условиях интернационализации системы профессионального образования».

10. Участие в форуме «Технологическое образование и кадровый потенциал региона».

11. Участие в Межрегиональном конкурсе на лучшую исследовательскую работу среди обучающихся профессиональных организаций «Грани открытий». Тема «Трудоустройство молодых специалистов глазами студентов Канского политехнического колледжа».

12. Участие в XX Международной научно-практической конференции «Наука. Юность. Творчество». Тема «Проблемы молодежной безработицы на рынке труда Красноярского края».

13. Участие во Всероссийской научно-практической конференции «Тенденции и проблемы в экономике России: теоретические и практические аспекты». Тема «Особенности стратегического планирования социально-экономического развития муниципальных образований».

14. Разработаны и изготовлены информационные материалы: буклеты, флаеры, календари, ежедневники, необходимые для проведения мероприятий и встреч.

15. Начата работа по обучению персонала:

- профессиональная переподготовка в ФГАОУ ДПО «ГИНФО» по дополнительной профессиональной образовательной программе «Управление целевым обучением студентов в профессиональной образовательной организации» (Гаврилова Г.А., Шевелева Р.Н.);

- КГБОУ ДПО ПКС «ЦСТПО» по программе «Технология планирования профессиональной карьеры обучающихся профессиональных образовательных учреждениях» (Коренкова И.И.);

- Союз «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) по программе «Подготовка и проведение регионального чемпионата по стандартам Ворлдскиллс Россия» (Перепечко О.С., Быкасова Л.В.);

- КГБУ ДПО «Центр развития профессионального образования» по программе «Профессиональный модуль: разработка рабочей программы, создание фонда оценочных средств в контексте требований WorldSkills, профессиональных стандартов, кадровых потребностей реальных производств» (Михеева О.В.);

- ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий» по программе «Практика и методика подготовки кадров по профессии «Разработчик Веб и мультимедийных приложений» с учетом стандарта Ворлдскиллс Россия по компетенции «Веб-дизайн»» (Самохина А.В.);

– АНО «Национальное агентство развития квалификаций» по программе «Проектирование и реализация учебно-производственного процесса на основе применения профессиональных стандартов, лучшего отечественного и международного опыта (профессия «Слесарь-монтажник санитарно-технических систем (сантехник)»» (Савоськин А.В.);

16. Определены участники системы взаимодействия на основе изучения рынка труда: составлен перечень, включающий 47 организаций, охватывающий все профессии и специальности колледжа. Проведено анкетирование специалистов кадровых служб данных организаций для выявления их кадровой потребности, требованиям к соискателям и готовности к заключению договоров о намерении.

17. Прошли встречи с субъектами рынка труда: ИП Картель В.А., красноярское региональное отделение российского общества оценщиков, Богучанский алюминиевый завод, АО «Канская ТЭЦ», ООО КЗЛМК «Маяк», ООО ФМКК, ООО ПКФ «КанПласт», ООО «Рубцовский», ООО «Мавин-Техникс», ООО «Центр профессиональной оценки Тишенин и партнеры», ИП Алипина Н.Н., ИП Зрюмова Е.Г., ООО «Эксперт-Оценка», Управление социальной защиты населения г.Канска, ООО «ЖЭК», ООО «Водоканал-Сервис», ООО «Тепло-Сбыт-Сервис», ООО «Ростгосстрах», ИП Черноморский, АО «Гортепло».

18. На базе колледжа созданы объединения студенческой молодежи, которые представляют учебные фирмы «МастерОК» (занимается общестроительными работами), учебная фирма «ПРОФИ-юниор» (парикмахерские услуги), учебная фирма «Химик.Ру» (занимается исследованиями в области качества воды, воздуха, готовой продукции по заявкам населения).

19. Заключено 15 договоров о сотрудничестве и 203 договора о целевом обучении.

20. Проведена работа по формированию программы модернизации колледжа.

21. Публикации:

– Методическая разработка для проведения внеклассного мероприятия «Эффективное трудоустройство» (Коренкова И.И. - заведующий производственной практикой).

– Активные формы профориентационной работы в рамках реализации проекта «Передвижной профориентационный центр «Мобильный колледж» - сборник №4, стр.145 (Шевелева Р.Н. – к.э.н., заместитель директора по УР).

– Статья «Интеграция ресурсов среднего общего, дополнительного и профессионального образования через ведение сетевой программы» (Перепечко О.С. – заместитель директора по УПР).

22. Трудоустройство выпускников 2019 года (победителей Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)) в период производственной практики по компетенциям «Сантехника и отопление», «Сухое строительство и штукатурные работы».

Значимость инновационного проекта

Инновационный проект предлагает конкретный инструмент, способствующий привлечению и закреплению молодых специалистов на предприятиях города и района – это целевое обучение. Преимуществом проекта для работодателей является то, что колледж берет на себя функции по организации взаимодействия работодателей и студентов, обеспечивает нормативно-правовое сопровождение заключения договора о целевом обучении, а также обновляет образовательные программы в соответствии с потребностями работодателей.

В то же время, для колледжа данный проект будет способствовать трудоустройству выпускников по полученной профессии; формированию положительного имиджа образовательной организации; укреплению позиции колледжа на рынке образовательных услуг.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО РАСПРОСТРАНЕНИЮ И ВНЕДРЕНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА В МАССОВУЮ ПРАКТИКУ

1 Разработка методического руководства по организации целевого обучения на примере КГБПОУ «Канский политехнический колледж» и его распространение среди учебных заведений Восточной группы районов Красноярского края.

2 Разработка мультимедийного материала, отражающая опыт модернизации системы взаимодействия КГБПОУ «Канский политехнический колледж» с субъектами рынка труда и его распространение среди учебных заведений Восточной группы районов Красноярского края.

3 Организация и проведение учебно-практической конференции «Взаимодействие СПО и работодателей как фактор повышения качества подготовки кадров» (на примере КГБПОУ «Канский политехнический колледж»).

4 Организация и проведение совместно с КГКУ «Центр занятости населения г.Канска» совещания «Качество профессионального образования – диалог с работодателями».

5 Организация проведения конкурсов профессионального мастерства с демонстрацией дополнительных компетенций на площадках предприятий-партнеров с размещением итогов проведения на сайте колледжа и в СМИ.

6 Демонстрация опыта работы учебных фирм колледжа через целевое обучение учебным заведениям г.Канска.