

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОСИБИРСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ НСО «НЭК»)**

ПРОТОКОЛ №1

заседания Методического отраслевого совета от 30.08.2024г.

г. Новосибирск

Присутствовали: **14 человек**

Члены совета:

1. Дронов Роман Владимирович – директор МКП «Новосибгортранс».
2. Дронь Вадим Викторович – директор ГБПОУ НСО «Новосибирский электромеханический колледж».
3. Кацук Наталия Владимировна – специалист по персоналу ООО «НЭРЗ».
4. Хакимов Эрик Ядыкарович - начальник Западно-Сибирской дирекции капитального ремонта и реконструкции объектов электрификации и электроснабжения (ДКРЭ ОАО "РЖД").
5. Москвина Светлана Геннадьевна -начальник отдела кадров АО «Новосибирский стрелочный завод».
6. Богаткина Елизавета Юрьевна- начальник отдела кадров АО «Сибгидромехстрой»
7. Горлова Ирина- начальник отдела корпоративной культуры ООО «Фит автосервис»
8. Бережной Константин Михайлович- директор по управлению персоналом Новосибирский филиал ООО «СГК».
9. Леонтьев Александр Владимирович – директор МКУ «Медтранс»
10. Монагаров Владимир Николаевич – директор ООО «Перспект».
11. Лапченко Наталья Владимировна – HR менеджер ООО СЗ «Дом Солнца».
12. Тарасова Лариса Владимировна – руководитель отдела управления персоналом.
13. Ильина Лилия Николаевна – заведующий учебно-производственной работой ГБПОУ НСО «НЭК»
14. Рахметова Татьяна Юрьевна – методист ГБПОУ НСО «НЭК»

По электронной почте и в телефонном режиме с повесткой дня ознакомлены:

Азаров А.А., Екимов А.В., Козловская М.С., В.Н., Лизунов Л. Е., Цыганец М.Н., Хакимов Э.Я., Зуевский А.Н., Егошин К.В. Пертушина Я.В. Овчинникова Т.В.

ПОВЕСТКА:

1. Экскурсия по колледжу
2. Цель создания методического совета.
3. Целевой договор как способ решения дефицита кадров.
4. Информация о программах ДПО
5. О механизмах взаимодействия с предприятиями
6. Обсуждение проекта модернизации учебных мастерских.

1. Ознакомление с местом реализации проектов по изменению учебных мастерских:

Сварочная лаборатория; Слесарно-станочная мастерская действующая и проектная; Электромонтажная лаборатория. Проведение экскурсии по мастерским.

Дронь В.В. – о сегодняшнем оснащении мастерских, необходимости модернизации слесарно-станочной мастерской, переоборудовании сварочной мастерской, ремонтных работах.

Экскурсия в актовый и спортивный зал: Дронь В.В. – В содержании среднего профессионального образования определены не только профессиональные стандарты, но и заложена программа воспитания, в которой воспитательными средствами выступают и оборудование, и внешний вид помещений, и конечно педагоги и наставники. Поэтому важно такие места массового нахождения студентов сделать точкой притяжения и масштабирования инициатив педагогов и студентов.

2. Дронь В.В. – Цель создания методических советов – формирование согласованных учебных планов подготовки специалистов с учетом перспективных направлений развития технологий производства, определения эффективных методов обучения, модулей, гибких траекторий учебно-производственной работы.

3. Целевой договор как способ решения дефицита кадров.

Слушали юрисконсульта *Кочугову С.Е.* о методике заполнения заявок на целевое обучение на портале «Работа в России». Договора целевого обучения – еще одна возможность «резервировать» себе сотрудников еще на этапе их подготовки. Заключение целевого договора возможно как с абитуриентом, так и со студентом. Он может предполагать частичную или полную оплату за обучение или дополнительную стипендию для студента. Условие обязательной отработки на предприятии в течение определенного периода является обязательным.

4. О программах ДПО.

Слушали заведующую отделения профессиональной подготовки *Чупрову М.В.*, она рассказала о программах, по которым обучаются как наши студенты, так и проходят переподготовку работники предприятий города, привела статистику, из которой видно, что из года в год количество программ и людей, прошедших обучение неукоснительно увеличивается. Предложение работодателям – мы можем разработать любую программу повышения квалификации или переподготовки по запросам работодателей, всегда открыты к сотрудничеству.

Вопрос от Москвиной С.Г. – В какой период вы можете организовать обучение, есть ли каникулы? – Курсы повышения квалификации и профессиональное обучение проводится круглогодично, переподготовку можно проходить с сентября, т.к. это занимает примерно 10 месяцев.

5. О механизмах взаимодействия с предприятиями

Дронь В.В. – На наш взгляд, одним из главных способов **преодоления дефицита кадров** является **тесное взаимодействие в сотрудничестве Предприятия и Образовательного учреждения!!!**

Направления взаимодействия:

Участие предприятия в составлении и корректировке образовательных программ за 10 лет моей работы, не было не одного обращения.

Вариативная часть образовательной программы (а, это не менее 30% (1276 часов), причём с возможным привлечением вашего специалиста) дает возможность расширения основных видов деятельности, к которым должен быть готов выпускник, а также получения дополнительных компетенций, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника, в соответствии с запросами под требования конкретного работодателя.

Участие работодателей в процедуре Государственной итоговой аттестации, проходящей в формате защиты дипломных проектов и демонстрационного экзамена, в качестве экспертов. Это возможность первым принять участие в отборе и самим экспертам повысить квалификацию.

Трудоустройство студентов уже во время производственных, преддипломных практик с организацией наставничества и оплатой.

Дронов Р.В. – Для трудоустройства студентов на производственные практики мы пересмотрели свое штатное расписание и ввели ставки учеников слесарей, на которые можно трудоустраивать студентов.

Дронь В.В. подчеркнул значимость участия работодателей в профориентационных мероприятиях образовательных учреждений: конкурсах профессионального мастерства, ярмарках вакансий, презентаций профессий, профпробах, промышленном туризме, экскурсиях, «история успеха выпускника на предприятии», а так же в церемониях вручения дипломов и Дне знаний.

Горлова И.А. – отметила, что международная сеть «Фитсервис» решила возобновить практику проведения профессиональных конкурсов среди студентов и запустить проект по фирменному обучению студентов профильных специальностей со следующего года.

Дронь В.В. отметил, что продвижение бренда предприятия в студенческой среде важно для дальнейшего выбора предприятия студентами при дальнейшем трудоустройстве. Это возможно в следующих форматах:

- проведение профессиональных конкурсов с брендированными призами;
- размещение информационных стендов и баннеров. Персональный стенд предприятия в колледже (разделы: «Руководство», «Информация о компании», «История компании», «Контакты», «Приглашаем на практику», «Вакансии». Размер 100x150 см, ориентация горизонтальная). Можно вместо карманов разместить QR коды на сайт предприятия и вакансии. Студенты этим активно пользуются.
- размещение активных логотипов Предприятий на сайте колледжа – Логотип позволяет перейти на сайт компании одним нажатием. Для этого нужен логотип предприятия в любом графическом векторном редакторе.
- презентация предприятия, встречи со студентами в группах работающих выпускников

Полетаева И.Ю. отметила важность взаимодействия предприятий и колледжа, и наличие механизма взаимодействия, который позволяет решать вопросы дефицита кадров.

Дронь В.В. предложил обсудить условия деятельности Попечительского Совета, а именно – наличия ежемесячного членского взноса или финансовой поддержки в реализации конкретных проектов, направленных на развитие колледжа.

6. О модернизации слесарно-станочной и сварочной мастерских

Слушали зав.УПР Илью Л.Н.

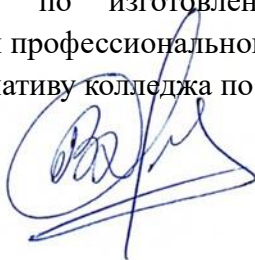
Рассказала о слесарной практике как о первом опыте трудовой деятельности, важности начала этой деятельности в современных условиях и на современном оборудовании. В процессе подготовки к модернизации было принято решение перенести слесарную мастерскую на первый этаж, объединить два помещения, что позволит организовать 20 рабочих мест у верстаков и 5 у компьютеров, выделить станочную зону с размещением сверлильного, листогибного, трубогибного и заточного станков и ленточной пилы.

Сварочное оборудование достаточно свежее, необходимо увеличить число рабочих мест с 8 до 12 и оборудовать сварочные кабинки. Планы по модернизации реальные, выполнимые, но без поддержки очень растянутые во времени.

Решение:

1. Принять информацию к сведению.
2. Предоставить колледжу логотипы предприятий в векторном редакторе для размещения на сайте.
3. Провести работу по изготовлению персональных стендов предприятий для информирования и профессионального самоопределения студентов.
4. Поддержать инициативу колледжа по модернизации слесарной и сварочной мастерских

Ведущий заседание



В.В. Дронь

Секретарь



Л.Н. Ильина