

Реализация основных профессиональных образовательных программ и перспективы взаимодействия с работодателями

Казаков Виктор Николаевич

заместитель директора по учебной работе
ГБПОУ ГРК «Интеграл»

Системные проблемы: причины и следствия

2

Образование оторвано от работодателя. В большинстве случаев производственная практика студентов на предприятиях является формальной, необходимые навыки в полном объеме не осваиваются.

Устаревание федеральных государственных образовательных стандартов в силу отсутствия эффективного инструмента быстрого обновления их содержания и соблюдения баланса «теория-практика».

Длительный цикл внедрения профессиональных стандартов. От момента начала разработки до момента утверждения и внедрения проходит до 7 лет.

Системные проблемы: причины и следствия

Не финансируются кооперационные связки. Взаимодействие предприятий и учебных заведений, в том числе со-финансирование подготовки, осуществляется не системно, локально, без нормативной и единой методической базы.

В большинстве колледжей страны оборудование не соответствует передовым технологиям, отсутствует возможность оперативного обновления материально-технической базы. Например, участники сборной России на мировых чемпионатах WorldSkills International, как и на современных российских предприятиях, сталкиваются с совершенно новым для них оборудованием и многофункциональными задачами.

Необходимые системные изменения

ИННОВАЦИОННАЯ ПОТРЕБНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Текущая ситуация в России

В силу экономической целесообразности бесцельный набор абитуриентов.

Места прохождения практики никак не связаны с будущим трудоустройством.

Наставничество в цехах или полностью отсутствует или очень низкого качества.

Какого-либо планового или закономерного карьерного роста у выпускников колледжей нет.

Многое зависит от личных качеств выпускника и стечения обстоятельств.

Лучшая практика

Практика во время обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте в конкретном коллективе.

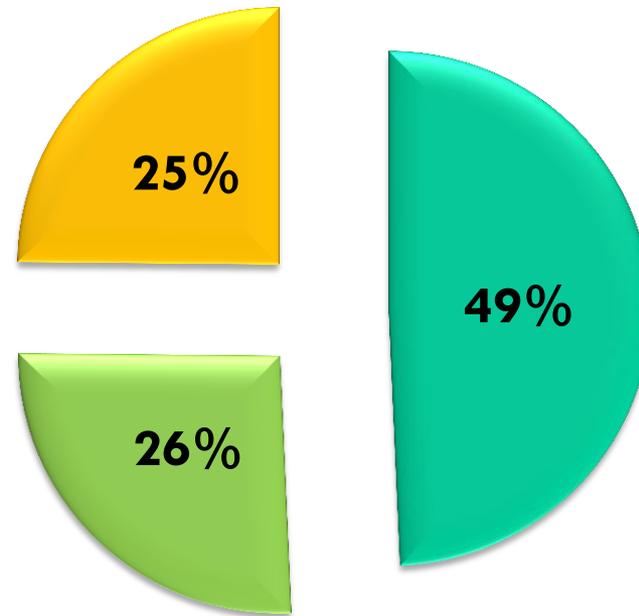
Качество подготовки очень высокое. Каждый выпускник, прошедший профессиональное обучение, имеет возможности профессионального и карьерного роста. Основные критерии оценки – высокое качество выполнения операций, наставничество, повышение профессионального уровня.

График учебного процесса в Германии

■ Предприятия

■ Учебный технологический центр

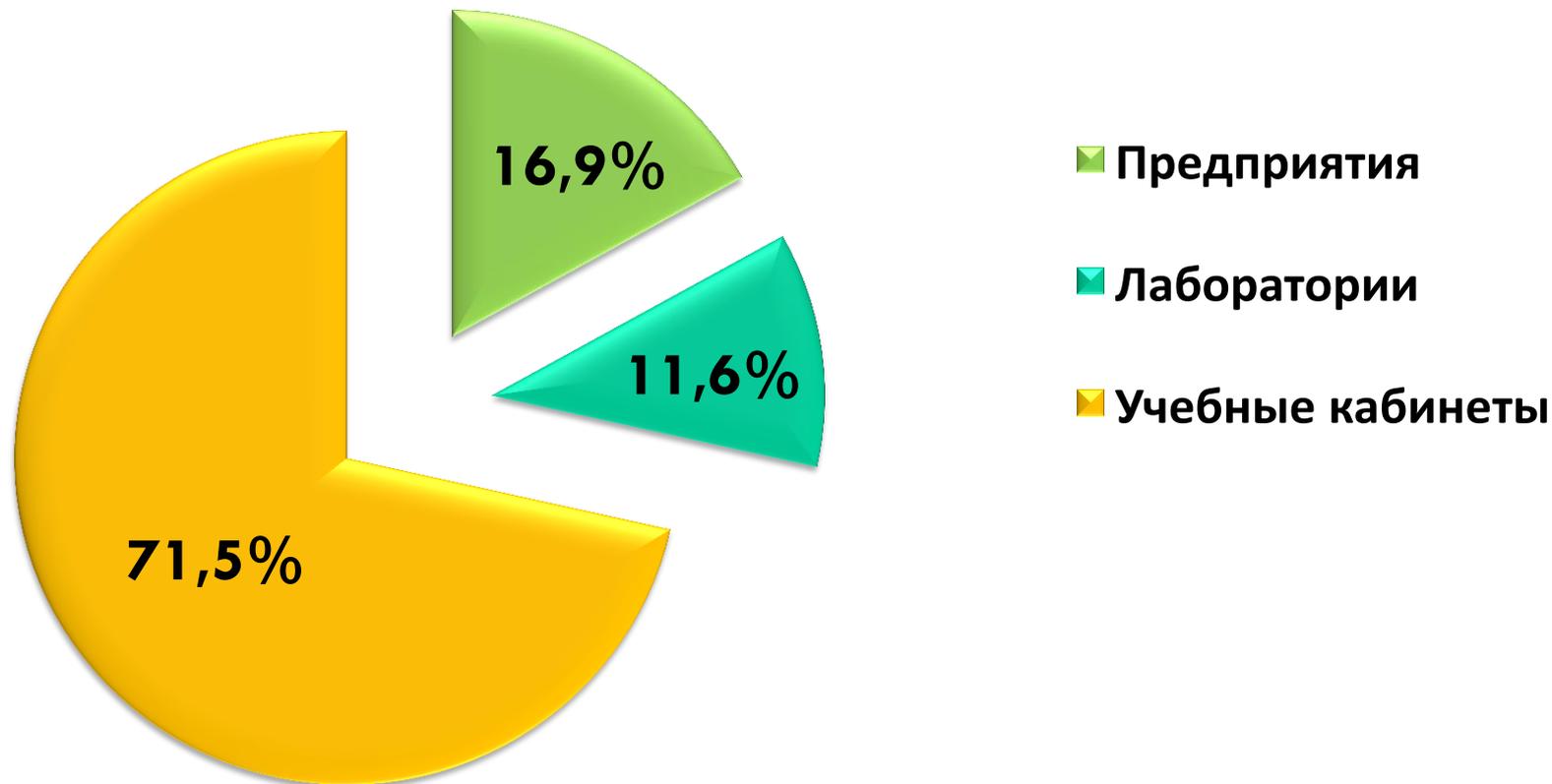
■ Профессиональная школа



практическое обучение	74,3%
теоретическое обучение	25,7 %

Типичное распределение учебного времени в России

6



практическое обучение	28,5%
теоретическое обучение	71,5 %

Организация учебного процесса

Учебный рабочий план

Теоретический
курс
аудиторные занятия

30-40 %

максимально возможный учет потребностей и требований к
квалификации и компетентности работника со стороны
работодателя, но без ущерба для общетехнической и
общетеоретической подготовки

60-70 %

Практический
курс
практическое обучение на рабочем
месте под руководством наставника

МОДЕЛЬ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



Работа по реализации элементов дуального обучения в рамках ППКРС

9

- **Переработан график ППКРС по профессиям «Машинист холодильных установок», «Повар, кондитер» и программы учебной и производственной практики**
- **По профессии «Машинист холодильных установок» переработаны программы МДК всех ПМ**
- **Заключены договоры о дуальном обучении с работодателями и студентами**

Предприятия-партнеры колледжа

- Филиал ОАО «МРСК Северного Кавказа» «Ставропольэнерго» Восточные электрические сети, г. Георгиевск
- ОАО «ВЭЛАН», г. Зеленокумск
- ООО «ГеАЗ» (Георгиевский арматурный завод),
- ООО, ПТК «Блокпост», г. Георгиевск
- ОАО «Холод», г. Пятигорск
- ИП Бобылев Анатолий Георгиевич (ЛЕММАХ), г. Георгиевск
- Кафе «Феникс», г. Георгиевск
- ООО «Георгиевск Хлеб», г. Георгиевск
- Ресторан «Золотой век», г. Георгиевск



Для внедрения ДСО в России необходим комплекс мер:

- новая методология ФГОС с учетом формирующихся профстандартов
- расширение вариативной, практикоориентированной части профессиональных образовательных программ до 50%-70%
- введение института наставничества
- обеспечение для пользователей программ возможности получения и сертификации нескольких квалификаций
- активное вовлечение работодателей на всех этапах разработки программ: не только на этапе разработки требований к результатам, но и контента программы

Для внедрения ДСО в России необходим комплекс мер:



- акцент в образовательных программах не на квалификации, а на компетенциях, особенно общих
- введение проектной деятельности как отдельного элемента программы
- совершенствование налогового кодекса
- мотивация работодателей к диалогу с системой образования, формирование новой культуры взаимодействия
- ослабление эксплуатации административного ресурса в решении вопросов социального партнерства бизнеса и образования

Спасибо за внимание