

1. Наименование практики

«ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ КАЧЕСТВА И УСПЕХА»

2. Аннотация

Одни из принципов созданного в 2014 году многофункционального центра прикладных квалификаций - концентрация высокостоимостных ресурсов, и сетевая организация обучения, предполагающая расширение доступа к ресурсам.

На базе колледжа в МЦПК (Приложение А Положение о многофункциональном центре прикладных квалификаций) осуществляется профессиональное обучение различных категорий населения, в том числе, по профессии «Электрогазосварщик», одной из составляющих должностей, профессий по ТОП-50 «Сварщик». Организуется сетевое взаимодействие с различными организациями: предприятиями города Волжска, ГКУ «Центр занятости населения г. Волжска и Волжского района». При этом каждая сторона получает свои преимущества:

- колледж - повышение качества подготовки обучающихся и улучшение материально-технической оснащенности;
- предприятие - квалифицированные кадры, подготовленные под конкретное рабочее место, снижение затрат на поиск и переобучение персонала.

Организация сетевого взаимодействия колледжа с различными организациями позволяет решить проблему несоответствия профессиональных компетенций, приобретаемых выпускниками в процессе обучения, возросшим требованиям высокотехнологичных предприятий.

3. Место реализации практики

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Марий Эл «Строительно-промышленный колледж», директор - Гарифуллин Рустам Галимзянович, 425000 Республика Марий Эл, г. Волжск, ул. Шестакова, д. 8, тел.: 8 (83631) 4-78-90 эл.почта: volspk@yandex.ru, <http://edu.mari.ru/prof/spk>

4. Актуальность

Вопросы подготовки рабочих кадров, переподготовки высококвалифицированных специалистов и, в целом, развития системы непрерывного образования являются важными для построения современной, высокопроизводительной экономики. Приоритетная задача образования взрослых – обеспечить человека комплексом знаний и умений, необходимых

для активной творческой и приносящей удовлетворение жизни в динамично развивающемся обществе.

Концепция практики «Взаимодействие для достижения качества и успеха» базируется на утверждении, что современный человек должен быть включен в непрерывный цикл профессионального обучения, повышения квалификации, переподготовки на современной базе с концентрацией всех видов ресурсов.

5. Цель

Цель практики - создание необходимых условий для подготовки востребованного специалиста для предприятий г. Волжска и Волжского района на основе сетевого взаимодействия колледжа с социальными партнерами.

Задачи

1.Создание механизма проектирования и реализации основной образовательной программы профессионального обучения, обеспечивающей удовлетворение текущих и перспективных запросов работодателей.

2.Обеспечение условий реализации основной образовательной программы профессионального обучения.

3.Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) для производственного персонала предприятия.

6. Средства и способы реализации практики

Этапы реализации

1 этап. Проектно-организационный

Цель - создание нормативно-правовой, информационной базы реализации практики, формирование готовности педагогов к участию в реализации практики.

Механизмы реализации:

- разработка нормативной документации;
- включение педагогов в обсуждение необходимых условий реализации практики;
- мотивация педагогов на участие в практике;
- установление договорных отношений с участниками сетевого взаимодействия;
- разработка дорожной карты реализации практики.

2 этап – Деятельностный

Цель - апробирование модели сетевого взаимодействия колледжа как условие подготовки квалифицированного специалиста.

Механизмы реализации: периодический контроль, анализ реализации мероприятий, коррекция мероприятий.

3 этап – Рефлексивный

Цель - обобщение положительного опыта

Механизмы реализации:

- анализ достижения цели и решения задач, обозначенных в практике;
- мониторинг эффективности реализации практики;
- тиражирование результатов деятельности в рамках реализации практики (официальный сайт образовательной организации, публикации методических рекомендаций, разработанных по результатам реализации практики).

Организационная модель

Подготовка квалифицированных специалистов осуществляется в целостной системе, обеспечивающей своё развитие за счёт активного использования как внутренних ресурсов, так и возможностей внешней среды, включающей внутриколледжное взаимодействие, взаимодействие колледжа с предприятиями города и района, с государственными структурами.

Взаимодействие колледжа с предприятиями города (Приложение Б. Договор об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам с ЗАО «Ариада» и ООО «Чонаш»), ГКУ «Центр занятости населения г. Волжска и Волжского района» (Приложение Б. Договор на оказание образовательных услуг по осуществлению профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан), физическими лицами (Приложение Б. Договор об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам) дает возможность осуществлять практико-ориентированное обучение, учитывать ситуацию на рынке труда и динамику его изменений. С участием социальных партнеров проводится согласование и экспертиза рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей. Специалисты предприятий привлекаются к участию в итоговой аттестации (Приложение В. Положение о текущем контроле и итоговой аттестации слушателей программ профессионального обучения МЦПК), проведении квалификационных экзаменов по профессиональным модулям. С целью повышения квалификации преподаватели проходят

стажировки на предприятиях. Рабочие и служащие предприятий-партнеров повышают квалификацию и проходят переподготовку на базе колледжа (Приложение Г. Учебные планы программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации). По окончании обучения выдается документ установленного образца (Приложение Д. Положение о документах установленного образца, подтверждающих обучение в ГБПОУ Республики Марий Эл «Строительно-промышленный колледж» для лиц, освоивших образовательные программы, по которым не предусмотрено проведение государственной итоговой аттестации).

На базе МЦПК проводятся межрегиональные и республиканские семинары (Приложение Е. Программы семинаров)

Ресурсы практики

Информационные ресурсы: нормативные документы, единое информационное пространство.

Кадровые ресурсы: мотивированные педагоги.

Организационные ресурсы: управленческие решения, руководство цикловыми методическими комиссиями.

Материально-технические ресурсы: компьютерный класс, учебная мастерская с современным оборудованием и материалами, учебный кабинет, оснащенный мультимедийной техникой, интерактивная доска, дидактические материалы и цифровые образовательные продукты.

Финансовые ресурсы: бюджетные и внебюджетные источники.

7. Критерии результативности практики

Для оценки эффективности обучения при подготовке рабочих кадров разработаны следующие критерии:

- численность лиц, освоивших программы профессионального обучения по договорам с предприятиями;
- численность лиц, завершивших обучение по программам профессионального обучения по договорам с физическими лицами;
- доля трудоустроившихся по окончании обучения в общей численности лиц, завершивших обучение.

8. Данные о результативности практики

Критерии оценки	Значение показателя по учебным годам			
	2015-2016	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Численность лиц, завершивших обучение по программам профессионального обучения	197	195	189	238
Из них, численность лиц, завершивших обучение по программам профессионального обучения по профессии «Электрогазосварщик»	55	58	72	74
в том числе:				
Численность обученных по заказу работодателя	5	9	7	22
Численность обученных по договорам с физическими лицами	45	47	64	48
Численность обученных по договорам с центром занятости	6	4	2	4
Доля трудоустроенных после обучения	10 %	12 %	15 %	17 %

9. Ограничения для применения опыта, риски, возникшие при внедрении и механизмы их минимизации

Риски реализации модели «Взаимодействие для качества и успеха»:

- недостаточный исходный уровень образования слушателей программ профессионального обучения, не всегда позволяющий за короткое время обучения сформировать необходимый уровень квалификации.

Для минимизации этого риска проводится анализ уровня образования обучающихся с помощью собеседования и анкетирования и разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты для них, учитывающие исходный уровень образования.

- не каждое предприятие готово финансировать обучение своих будущих работников.

Для минимизации рисков выстраивается новый формат взаимоотношений между образовательным учреждением и предприятием, когда заинтересованность и ответственность за качество подготовки рабочего лежит не только на колледже, но и на работодателе.