Основные направления использования возможностей предприятий ОПК при реализации программ СПО

Кудрявцева Т.Н.

Директор ГПОАУ ЯО «Профессионально-педагогический колледж Ростова Великого»

Основные направления использования возможностей предприятий ОПК для реализации программ СПО



- обеспечение производства кадрами,
- закрытие кадровой потребности по актуальным специальностям

- выполнение учебного плана;
- физическое и интеллектуальное развитие;
- формирование психологической готовности к производственной деятельности

- организация эффективного процесса
- развитие у обучающихся компетенций, необходимых для успешного трудоустройства

Предприятие ОПК -организация производства продукции

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Предприятие опк	Организация производства продукции	- обеспечение производства кадрами, - закрытие кадровой потребности по актуальным специальностям	- возможность «пикового» роста потребности в кадрах – носителях узкопрофильных компетенций	- формирование кадрового резерва (обучение по программам спо + дпо); - наличие студентов-целевиков
			- необходимость стратегической устойчивости кадрового потенциала (сохранение кадрового и компетентностного потенциала при негативных внешних условиях)	- формирование лояльности к производству (мотивация на стадии обучения)
			- минимализация адаптационного периода	- раннее включение обучающихся в практическую деятельность
			- наличие режима гостайны ограничение возможности пополнения	- ограничение возможности привлечения работников , требования к проверке службой безопасности

Организация СПО –подготовка специалистов, востребованных на производстве(!!! имеется лицензия!!!)

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Организация спо	подготовка специалистов, востребованных на производстве	- организация эффективного процесса обучения	- вариативно достаточная /слабая /отсутствует материальная база ;	- использование материальной базы предприятия;
			- имеются/отсутствуют педагогические кадры по специальности, профессии	- привлечение кадров с производства;
		- развитие у обучающихся компетенций, необходимых для успешного трудоустройства	- необходимость наличия «модели выпускника» с перечнем компетенции, необходимые обучающимся для успешной деятельности трудоустройства на конкретном предприятии	- формирование «модели выпускника» по конкретной специальности ; - раннее погружение в профессиональную среду, овладение корпоративной культурой; - раннее включение обучающихся в практическую деятельность - организация обучения по целевым договорам - организация обучения по второй профессии в условиях производства

Обучающийся – получение квалификации (диплом) + желание трудоустроиться

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Обучающийся	освоение образовательной программы и формирование желания трудоустроиться на предприятие опк	- выполнение учебного плана; - физическое и интеллектуальное развитие; - формирование психологической готовности к производственной деятельности	- возраст обучающихся 16-18 лет (период психического и физического становления); - на момент окончания колледжа м.б. несовершеннолетним (трудоустройство возможно с 18 лет) ; - низкая мотивация к трудоустройству ; - невысокая работоспособность; и т.д.	- психолого-педагогическое сопровождение - м.б. освоение дополнительных компетенций за счет работодателя до трудоустройства - реализация программы воспитания с участием работодателя

Направления использования возможностей предприятий

Возможности	Направления использования
Финансовые	Заключение целевых договоры; Стимулирование педагогов-наставников; Оказание помощи в развитии материальной базы колледжей и стимулировании педагогических работников колледжей; Освоение обучающимися дополнительных компетенций за счет работодателя до трудоустройства/ при трудоустройстве
Материальная база	Организация экскурсий и мастер-классов; Организация учебного процесса в условиях производства; Организация практического обучения
Интеллектуальные	Формирование «модели выпускника» по конкретной специальности Преподавание специальных дисциплин – специалистами производственниками; Формирование и реализация института наставничества
Корпоративная культура	Развитие мотивации при раннем погружении в профессиональную среду

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ !