

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



Предприятие ОПК - организация производства продукции

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Предприятие опк	Организация производства продукции	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение производства кадрами, - закрытие кадровой потребности по актуальным специальностям 	<ul style="list-style-type: none"> - возможность «пикового» роста потребности в кадрах - носителях узкопрофильных компетенций - необходимость стратегической устойчивости кадрового потенциала (сохранение кадрового и компетентностного потенциала при негативных внешних условиях) - минимализация адаптационного периода - наличие режима гостайны - ограничение возможности пополнения 	<ul style="list-style-type: none"> - формирование кадрового резерва (обучение по программам спо + дпо); - наличие студентов-целевиков - формирование лояльности к производству (мотивация на стадии обучения) - раннее включение обучающихся в практическую деятельность - 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	<ul style="list-style-type: none"> - организация эффективного процесса обучения - развитие у обучающихся компетенций, необходимых для успешного трудоустройства 	<ul style="list-style-type: none"> - вариативно достаточная /слабая /отсутствует материальная база ; - имеются/отсутствуют педагогические кадры по специальности, профессии - необходимость наличия «модели выпускника» с перечнем компетенции, необходимые обучающимся для успешной деятельности трудоустройства на конкретном предприятии 	<ul style="list-style-type: none"> - использование материальной базы предприятия; - привлечение кадров с производства; - 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	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение учебного плана; - физическое и интеллектуальное развитие; - формирование психологической готовности к производственной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 договоров; 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 !