

Выпуск №5
Декабрь 2019

Среднее профессиональное образование в Пермском крае

В профориентации — главное
политическая воля

Рынок труда в Пермском крае. Проблемы и пути
решения трудовой занятости населения



**КРАЕВОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
— СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

Содержание

В профориентации — главное политическая воля.....	4
Рынок труда в пермском крае. Проблемы и пути решения трудовой занятости населения.....	8
Наставничество как важный фактор качественной подготовки кад	10
Наставничество в образовании	12
Взаимодействие гбпоу «кунгурский сельско-хозяйственный колледж» с работодателями с применением элементов дуального обучения	15
Социальное партнерство как условие инновационного развития.....	17
Гбпоу «пермский торгово-технологический колледж» — новые возможности в подготовке специалистов — отделочников для строительной отрасли.	24
Современные механизмы взаимодействия предприятия с профессиональным образовательным учреждением.....	26
Чайковскому индустриальному колледжу 50 лет	28

ИЗДАЕТСЯ ПО ЗАКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

Учредитель: ООО «Медиа-Эйр»

Главный редактор: Н.Г. Дическул

Редактор: В.А. Гусаров

Редакционная коллегия: И.В. Бочаров, начальник управления профессионального образования Министерства образования и науки Пермского края; О.В. Вельможина, начальник отдела содержания профессионального образования Министерства образования и науки Пермского края; О.Ю. Гарбузова, заместитель начальника управления профессионального образования, начальник отдела информационно-аналитической деятельности профессионально-

го образования Министерства образования и науки Пермского края; Р.А. Кассина, министр образования и науки Пермского края; Е.И. Васенин, председатель совета директоров образовательных учреждений профессионального образования Пермского края

Дизайн и верстка: В.В. Никулин

На обложке выпуска №5: Наставничество. Роль базового предприятия в формировании профессионального самосознания обучающихся профессиональных образовательных учреждений.

Дата выхода 13.12.2019

Распространяется бесплатно по электронной почте

**«Пермский техникум промышленных
и информационных технологий им.
Б.Г. Изгагина», «Профориентация-
профессиональные пробы»**



В ПРОФОРИЕНТАЦИИ — ГЛАВНОЕ ПОЛИТИЧЕСКАЯ ВОЛЯ

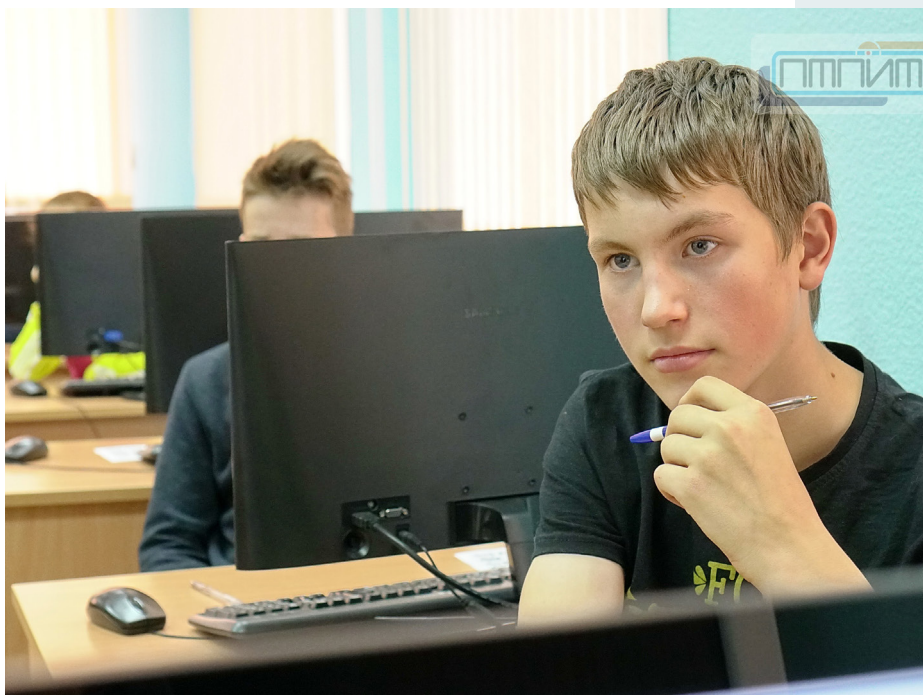
Ситуация с профориентацией описывается фразой «стакан наполовину пуст / наполовину полон». С одной стороны — делается действительно очень много, разными участниками, значимость этой работы становится все очевидней. В том числе осознание того, что главным результатом работы школы должны быть не баллы ЕГЭ и/или победы на олимпиадах, а реально сформированная готовность к осознанному ответственному выбору профессиональной деятельности. Значительная часть старшеклассников имеет возможность попробовать «на вкус» разные виды деятельности, что формирует их траектории будущего профессионального развития. Особенно показателен здесь опыт «профессиональных проб» для старшеклассников г. Перми. Принципиальным является включение работодателей в процесс профориентации. С одной стороны растет количество семей, в которых к окончанию школы выбирают не «куда пойти учиться», а «где хотел бы работать» их ребенок.

С другой стороны, количество «неопределившихся» выпускников, студентов, «случайно» попавших в тот или иной вуз/техникум, а самое главное, и не собирающихся работать после окончания учебного заведения по получаемой специальности, — очень велико. Очевидно, что к ним же смело можно прибавить тех выпускников, которые «сбегают» с места работы по специальности в течение первых 2–3 лет после окончания учебы.



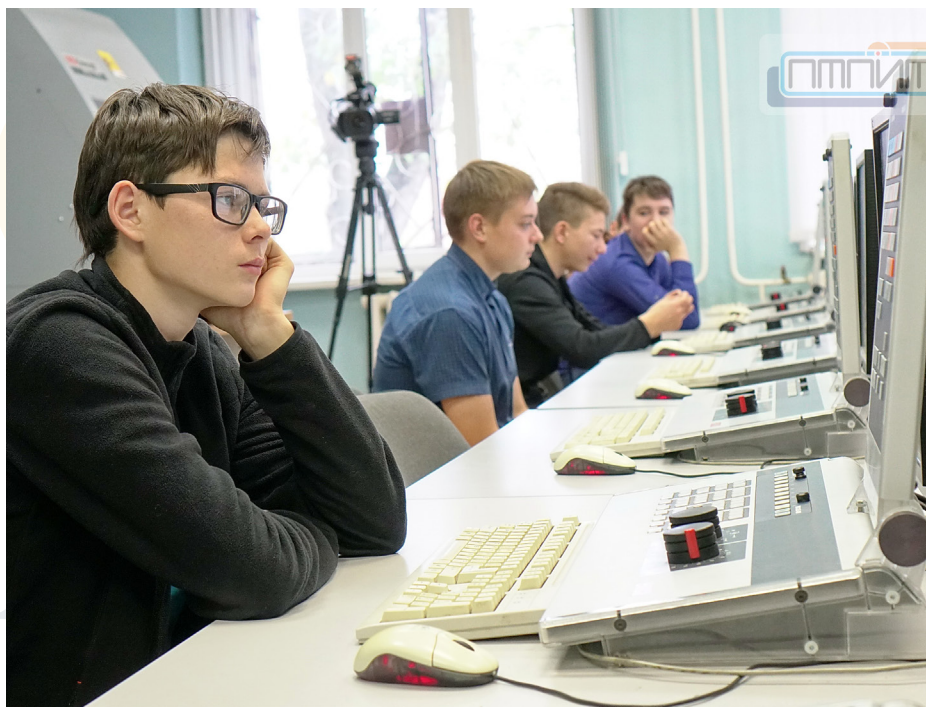
Бочаров Илья
Валерьевич

Ситуация с выбором профессии явно становится все сложнее в динамично меняющемся мире. Нестабильность экономической ситуации в стране, угроза «отмирания» значительного числа профессий и специальностей, в том числе пользующихся высоким социальным спросом (пресловутые юристы и экономисты), или, наоборот, требующих значительных физических усилий и потенциально обреченных на автоматизацию, роботизацию и т.д., но востребованных современной российской действительностью! Не добавляет оптимизма и «Атлас новых профессий» АСИ, так как непонятно, где будут учить этим новым компетенциям/специальностям, не существующим сегодня в списке направлений подготовки вузов и техникумов. Снижает актуальность традиционных форм профориентации и понимание необходимости непрерывного обучения в течение всей жизни. Динамичность и гибкость перспективного рынка труда предъявляет все больше требований в метакомпетенциям, к софтскиллам...



Тем не менее необходимость, а главное — возможность уйти от экстенсивного растянутого во времени процесса формирования профессиональной карьеры есть. Назову основные направления приложения усилий, которые точно позволят получить большее количество старшеклассников, готовых к осознанному ответственному выбору своей будущей профессиональной деятельности:

1. Системность и межведомственность усилий стейкхолдеров и участков



профориентации. Похоже, что это невозможно без политической воли руководства края.

2. Формирование зон ответственности для всех участников. На примере Минобра: профориентацией занимаются и Управление общего образования по принципу целевой аудитории — старшеклассники, и Управление профессионального образования по принципу материальной базы и связей с работодателями, и Управление дополнительного образования и воспитания по принципу природосообразности... Но ни для одного из выше-названных профориентация не является основной деятельностью, воспринимается как до-весок, добавка, который в чиновничьей логике зачастую мешает реализации основной деятельности. Не участвует только управление экономики, денег-то не нет. А раз не участвует, то и они не появляются...

3. Создание Центра профориентации детей и молодежи Пермского края как единого краевого координационно-исполнительного, информационно-методического органа, как краевого учреждения со штатным расписанием, бюджетным финансированием с возможностью внебюджетной деятельности, с передачей ему на аутсорсинг координации профориентации в школах Пермского края, в том числе повышение квалификации педагогов,

издание методической литературы, проведение конкурсов по профориентации

4. Создание и поддержка информационного портала с самыми широкими функциями, от дистанционной профдиагностики до возможности выстраивания своей будущей профессиональной карьеры с использованием ресурсов всех видов и уровней образования, ведомственных и корпоративных центров подготовки кадров и институтов развития, возможности коммуникации старшеклассников с будущими работодателями (развитие проекта «Золотой резерв» и включение проекта «Призвание»).
5. Создание сетевого учебно-производственного комбината на базе существующей сети среднего специального образования (СПО) через развитие проекта профпробы и движения Джуниорскиллс. Это позволит всем старшеклассникам параллельно с обучением в школе пройти профессиональное обучение, получить реальную профессию на базе учреждений СПО.





6. Создание площадки ранней игровой профорientации для дошкольников и младших школьников. Формат государственно-частного партнерства (ГЧП) для создания «Города мастеров», где дети на оборудованных игровых полигонах, переодетые в соответствующую форму, с игрушечными инструментами смогут, играя, познакомиться и почувствовать удовольствие от той или иной области профессиональной деятельности.

В Пермском крае реализован комплекс механизмов повышения привлекательности и качества политехнического образования.

Процесс «вовлечения в профессию» начинается с дошкольного уровня. С целью формирования у детей основ прединженерного мышления и навыков изобретателя и исследователя, проектировщика, конструктора и технолога в дошкольных учреждениях края с 2017 года внедряется проект «Детский техномир».

Во многих школах Пермского края уже несколько лет действуют кружки робототехники, организуются экскурсии на предприятия,

проводятся открытые уроки, реализованы инструменты профорientации учащихся.

На этапе подготовки специалистов среднего и высшего уровня образования стимулирование осуществляется посредством выплаты повышенной стипендии за успехи в обучении, поддержки исследовательских проектов и предоставления грантов, проведения конкурсов и дополнительных образовательных программ.

Работники предприятий также активно участвуют в образовательном процессе и научно-исследовательских проектах в вузах, помогают адаптации выпускников к условиям работы на предприятиях.

Пермяки принимают участие в международных, российских и региональных конкурсах профессионального мастерства, профессиональные достижения мастеров своего дела стимулируются наградами и премиями, истории успеха продвигаются в СМИ. Пермский край с 2015 года является ассоциированным членом союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров „ВорлдСкиллс Россия“». В Пермском крае

созданы и функционируют региональный координационный центр (на базе отдела профессионального образования ГБУ ДПО «Институт развития образования Пермского края») и более 14 специализированных центров компетенций, которые осуществляют подготовку конкурсантов по 34 компетенциям «ВорлдСкиллс Россия», проводятся региональные отборочные туры конкурса.

В крае с 2014 года ежегодно проходит Пермский инженерно-промышленный форум (далее — Форум), завоевавший статус знакового межрегионального события. Форум является коммуникационной и дискуссионной площадкой для решения вопросов управления и развития научно-образовательного, кадрового, инновационного и экономического потенциала промышленности. С целью популяризации инженерных профессий ведущие промышленные предприятия края проводят на площадке форума ознакомительные мероприятия для школьников и студентов, организуют экспозиции продукции и новейших разработок.

Укреплению позитивного образа работника сферы промышленности и повышению привлекательности рабочих профессий будет способствовать максимальное вовлечение подрастающих поколений в процессы производства промышленной продукции, развитие творческих способностей будущих специалистов, их приобщение к достижениям мировой науки и техники, расширение инструментов самореализации с применением современных информационных технологий.

В рамках совершенствования профессиональной ориентации обучающихся в общеобразовательных организациях и развития системы среднего профессионального образования в Пермском крае создаются учебно-производственные центры дуального образования на базе производственных площадок предприятий для прохождения школьниками различных практик инженерно-технической направленности (основы литейного и строительного дела, изготовление техно-объектов, химические технологии и др.); проводятся профессиональные пробы для школьников на базах профессиональных образовательных организаций и предприятий для получения опыта приобщения к профессиям и специальностям путем практического представления о будущей трудовой деятельности; организуются и проводятся совместно с представителями предприятий мероприятия научно-технической направленности, такие как научно-технические олимпиады, первенства по судомодельному спорту, авиационным моделям, олимпиады по робототехнике «Робофест», «Юный радиолюбитель», «Джуниорскиллс», «Молодые

профессионалы» «Ворлдскиллс» для юниоров, научно-практические конференции «Ни дня без науки», выставки «Образование и карьера»; создаются сети уникальных школ, главной особенностью которых является реальное сотрудничество представителей профессиональных сообществ со школой как в части основного образования, так и в части предоставления дополнительных услуг, предоставления возможности взаимодействия учащихся с носителями реальных профессий, «вхождения» в профессии; осуществляется поддержка одаренных школьников через обеспечение взаимодействия ученика и работодателя на этапе обучения в школе путем создания электронного портфолио, в котором отражены профессиональные предпочтения обучающегося, его стремление познать специфику выбранной профессии, желание школьника обучаться в вузе или работать на предприятиях.

Традиционным стал конкурс профориентационных проектов «Выбор», с 2017 года он проводится под эгидой не только Министерства образования и науки Пермского края, но и Регионального объединения

работодателей Пермского края «Сотрудничество».

Для развития цифровой образовательной среды в Пермском крае пермский ИКТ-кластер выступил с инициативой создания профессиональной социальной сети «Призвание». Министерство образования поддерживает данный проект и выступает стороной меморандума, подписанного ключевыми образовательными учреждениями Пермского края. Создаваемая сеть является важной составляющей цифровой экономики нашего региона, объединяющей в информационном пространстве работодателей, учреждения образования, учащихся и профессионалов для решения текущих кадровых задач и воспитания нового поколения специалистов, нашедших свое призвание, прекрасно образованных, освоивших вершины профессионального мастерства, приверженных нашим работодателям и Родине.

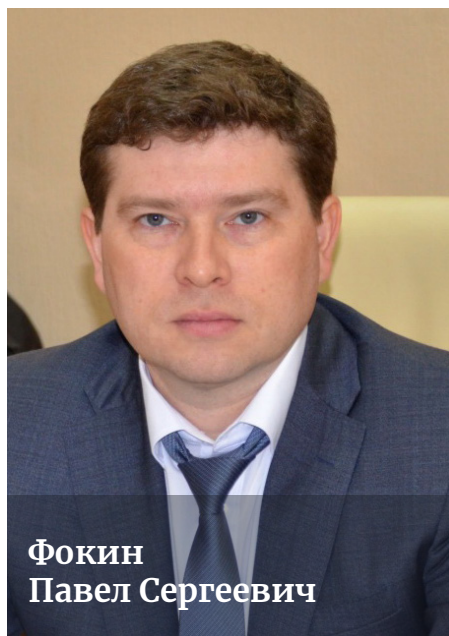
Пермский край активно включается и во все федеральные проекты и инициативы, имеющие профориентационный характер, например проект ОНФ «Профстажировки», проект «День без турникетов», проекты АСИ «Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» и «Кадры будущего для регионов», проект, инициированный на всероссийском форуме «Наставник» президентом РФ В. В. Путиным «Билет в будущее» и т.д.

Бочаров И. В.,
начальник управления профессионального образования Министерства образования и науки Пермского края, кандидат исторических наук



РЫНОК ТРУДА В ПЕРМСКОМ КРАЕ. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

По итогам проводимого Росстатом обследования населения по проблемам занятости численность занятых в экономике Пермского края на 1 сентября 2019 года составила 1 162 100 человек (последние данные), общая численность безработных (по методологии международной организации труда (МОТ)) составила 59 000 человек, что соответствует уровню общей безработицы 4,8 % к численности рабочей силы. В сравнении с показателем по уровню общей безработицы в Российской Федерации Пермский край превысил общероссийский показатель на 0,4 %.



**Фокин
Павел Сергеевич**

Уровень регистрируемой безработицы в январе—сентябре текущего года имеет тенденцию к незначительному повышению на 0,2 % (к началу года) и на 1 сентября 2019 года составил 1,4 % к численности рабочей силы (на 1 сентября 2018 года — 1,2 %).

В 2019 году общая численность работников, получивших предупреждения

о планируемом увольнении, составила 15 532 человека, это на 1154 человек больше, чем в аналогичный период 2018 года (14 378 человек).

Вместе с этим служба занятости населения Пермского края, в обязательном порядке во всех организациях, заявивших о массовом высвобождении работников, проводит предупредительные мероприятия (консультирование, подбор вакансий для трудоустройства на других предприятиях, изучение возможности организовать профессиональное обучение высвобожденных работников). В результате совместной работы кадровых служб организаций и органов службы занятости из 15 532 человек были уволены 12 216 человек, а статус безработного после обращения в органы службы занятости получили лишь 17,6 % уволенных работников.

На регистрируемом рынке труда в 2019 году увеличился поток обратившихся граждан в службу занятости населения за содействием в поиске работы. Рост показателя общей обращаемости в поиске работы в отчетном году составил 11,7 % по отношению к предыдущему году (2019 год — 69 133 человека, 2018 год — 63 747). Основной категорией граждан, обращающихся в органы службы занятости за содействием в поисках работы, остаются не занятые лица, которые составляют 87,1 % от всех обратившихся в органы службы занятости.

В 2019 году при содействии службы занятости населения

нашли работу (доходное занятие) 41 940 жителей края, что составило 60,7 % от численности граждан, обратившихся в органы службы занятости населения в целях поиска подходящей работы.

Служба занятости населения Пермского края в 2019 году предпринимает ряд мероприятий, наиболее эффективных по содействию занятости населения и снижению напряженности на рынке труда Пермского края.

В рамках активной политики занятости продолжается оказание государственных услуг населению края:

- услуги по информированию о положении на рынке труда неопределенного круга лиц получили 852 500 жителей края;
- организовано 1054 ярмарок вакансий учебных и рабочих мест, участниками которых стали 40 600 человек;
- услуги по профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования получили 51 200 человек;
- услуги по психологической поддержке безработных граждан получили 6700 безработных граждан;
- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное об-



разование безработных граждан прошли 4500 безработных граждан;

- услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет получили 627 женщин;
- услуги по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, получили 385 пенсионеров;
- на оплачиваемые общественные работы было трудоустроено 2100 человек;
- организовано временное трудоустройство несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время для 5800 человек;
- организовано временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, для 635 человек;

- организовано временное трудоустройство безработных граждан в возрасте 18–20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые, — для 8 человек;
- услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда получили 6700 человек;
- услуги по содействию самозанятости безработных граждан получили 1500 человек.

Органами службы занятости проводится постоянная работа по совершенствованию форм и методов предоставления государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников, эффективность которой проявляется увеличением из года в год количества вакансий, заявленных работодателями в службу занятости населения Пермского края. Так, общая численность заявленных вакансий за 9 месяцев 2019 года составила 123 469 единиц, рост на 12,3 % к аналогичному периоду 2018 года. Наиболее востребованными в настоящее время являются следующие группы занятий (профессий, специальностей):

- квалифицированные рабочие промышленности,

строительства, транспорта и рабочие родственных занятий (рабочие, занятые в строительстве, в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники, рабочие в области электротехники и электроники, рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности, рабочие ручного труда, производящие одежду и обувь) — 32,6 %;

- операторы производственных установок и машин, сборщики и водители (операторы промышленных установок и стационарного оборудования, сборщики, водители и операторы подвижного оборудования) — 20,5 %;
- специалисты высшего уровня квалификации (врачи, педагогические работники в средней школе, в начальном и дошкольном образовании, специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры) — 13,0 %;
- специалисты среднего уровня квалификации (специалисты-техники в области науки и техники, средний медицинский персонал здравоохранения, средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, спорта) — 10,2 %.

Фокин П. С.,
министр социального
развития Пермского края

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

В настоящее время потребность в квалифицированных специалистах растет во всем мире. Решение проблемы качественной подготовки кадров ставит задачи модернизации и развития профессионального образования в ряд приоритетных. В Пермском крае, как и в России в целом, на развитие профессионального образования влияет множество факторов. Один из ключевых — изменение взаимоотношений профессиональных образовательных организаций и бизнеса в части подготовки специалистов. Для обеспечения соответствия выпускников требованиям экономики предприятия готовы сотрудничать с техникумом, чтобы не доучивать и переучивать выпускников, а получать работников, готовых быстро включиться в производственный процесс.

Как ни странно, в рамках реализации инновационных механизмов подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, которые разрабатываются и опробуются на современном этапе, — модели дуального обучения, механизмы государственно-частного партнерства, независимой оценки кадров и другие — появляется необходимость использования традиционных методик и способов обучения. Наставничество как система практической подготовки кадров существовала всегда. Но сегодня, особенно в условиях развития практико-ориентированного профессионального образования, происходит обновление задач и подходов к системе наставничества, которая становится действенным ин-

струментом профессионального становления молодых кадров.



Лапина Ольга
Викторовна

В Пермском авиационном техникуме им. А. Д. Швецова при реализации дуальной системы на предприятии за студентами закреплены наставники — опытные, высококвалифицированные специалисты предприятий. В этих организациях разработаны «Положения о наставниках», проведено их обучение по работе со студентами. Наставникам выдается памятка, где представлены знания и умения, которыми владеют студенты на момент начала

практики, дается описание работ, которые студенты должны уметь выполнять по окончании практики. Практика во время производственного обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте в конкретном коллективе (смене), что напрямую связано с будущим трудоустройством студентов. Таким образом, устраняется разрыв между теорией и практикой, создается высокая мотивация получения знаний и приобретения навыков в работе, формируются корпоративные ценности будущего работника. Заинтересованные в подготовке кадров для конкретных высокотехнологичных мест предприятия предоставляют возможность студентам и выпускникам осуществлять непрерывное обучение на базе производственных и эксплуатационных мощностей. В связи с этим проект опробования дуального образования получил поддержку сразу нескольких предприятий: АО «ОДК-Пермские моторы», ПАО «Протон-ПМ», АО «Редуктор-ПМ», ПАО ПНППК, АО «ОДК-Авиадвигатель». В 2018 году ПАО «Протон-ПМ», один из ключевых социаль-



ных партнеров техникума, стало победителем конкурса на определение лучших практик применения стандартов «Ворлдскиллс» в номинации «Лучшие практики взаимодействия с государственными образовательными учреждениями». Для формирования дополнительной педагогической квалификации специалистов реального сектора экономики (техников и инженеров) методистами техникума было проведено обучение 30 инженерно-технических работников ПАО ПНППК. Программа обучения включала вопросы педагогики, андрагогики, психологии. Совместно с АО «ОДК-Пермские моторы» специально для предприятия разработана уникальная инновационная программа «Повышение квалификации и обучение производственно-педагогического персонала», которая включает в себя две подпрограммы: подпрограмма 1 — «Повышение квалификации наставников на предприятии»; подпрограмма 2 — «Стажировка преподавателей техникума». В программе курсов повышения квалификации — освоение инновационных технологий, совершенствование новых педагогических методов и приемов работы.

Система наставничества в авиатехникуме рассматривается как одна из форм деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником. В связи с этим в «Положении о наставничестве» техникума определены цели и задачи взаимодействия различных моделей и форм наставничества. Ос-



новными задачами наставничества являются: содействие в выработке навыков профессионального поведения, которое соответствует этическим и профессиональным стандартам, формирование ценностей корпоративной культуры и развитие профессиональных компетенций у педагогов и обучающихся техникума.

В авиатехникуме реализуется несколько видов наставничества. Педагогическое наставничество направлено на сопровождение адаптации и становления молодых педагогов, содействие их профессиональному росту. Разработана программа обучения молодых педагогов, закреплены наставники из числа опытных педагогических работников. Наставничество на производстве в период прохождения практики призвано сформировать у обучающихся интерес к профессии, а также обеспечить формирование ключевых профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС СПО. В рамках разработанной в техникуме «Концепции воспитательной системы» с целью создания благоприятных условий для личностного и профессионального развития обучающихся классными руководителями и заведующими отделений осуществляется социальное наставничество.

Психолого-педагогическое наставничество реализуется в процессе сопровождения психологом или классным руководителем обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

Система наставничества постоянно развивается и совершенствуется. В июне 2019 года в рамках круглого стола «Система наставничества как инструмент кадрового обеспечения ракетно-космического комплекса» HR-руководители и специалисты предприятий Государственной корпорации (ГК) «Роскосмос» обсудили планы развития корпоративной системы наставничества. Организаторами круглого стола выступили Национальное агентство развития квалификаций и Департамент кадровой и социальной политики ГК «Роскосмос». Было предложено не только разработать типовое положение ГК «Роскосмос» о наставничестве и сформировать систему подготовки наставников для различных категорий работников (рабочих, специалистов среднего и высшего уровня квалификации, оперативного резерва руководителей), но и решить вопрос правового статуса наставника путем разработки профессионального стандарта. Поддержку участников получило предложение к участию в совместном про-

екте Национального агентства и работодателей «Квалификация НАСТАВНИК», о котором рассказала Ольга Клинк, руководитель Базового центра подготовки кадров Национального агентства. Все это говорит о важной роли наставничества, которое напрямую влияет на качество подготовки кадров для современного бизнеса.

В целях повышения результативности и эффективности наставничества необходимо разработать систему обратной связи между наставниками и их подопечными. Это могут быть анкетирование и опросники — с целью выявления сложностей и проблем, с которыми сталкиваются участники программ наставничества. Нужны также обновленные программы обучения наставников, в том числе программы по формированию педагогических компетенций наставников. Должны быть определены требования, предъявляемые к наставникам и критерии их отбора, номенклатура обязанностей наставника, перечень выполняемых им функций, основные методы обучения (инструктирование, демонстрация действий и поведения). Возможно создание информационной системы «Наставник» на платформе «1С Предприятие 8.3.» для формирования базы данных о документации, рейтинга наставников, приказов о назначении и т.п. Актуальной становится разработка и внедрение системы мониторинга и регулярной оценки профессиональной деятельности наставников.

*Лапина О. В.,
зам.директора
по учебно-методической
и инновационной работе КГА-
ПОУ «Авиатехникум»*

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ

Главная задача наставника — пробудить мощные душевные силы ученика

(Сократ)

В последнее время особую актуальность тема наставничества приобретает в связи с тем, что мир движется стремительно, открываются новые технологии, внедряются новые модели.



**Письменная
Елена Викторовна**

С первых дней начинающий педагог должен уметь реализовать свои знания и умения на практике. В становлении молодого специалиста в профессии важная роль принадлежит наставнику, который передает не только опыт, но и традиции, культуру профессии. В современном мире наставник снова становится востребован.

Для оказания помощи в профессиональной адаптации на рабочем месте, налаживания коммуникативных контактов со студентами и коллегами, новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности в наш колледж, определяется наставник.

Профессиональная адаптация молодого специалиста представляет собой сложный динамичный процесс полного освоения профессии на основе совокупности ранее приобретенных и постоянно пополняемых знаний, умений и навыков, который происходит без отрыва от производства. Наставник осуществляет постоянный контроль за практической деятельностью нового сотрудника, анализирует его сильные и слабые профессиональные позиции и корректирует деятельность.

Колледж крайне заинтересован в профессиональном росте своих сотрудников. Молодым специалистам предоставляется возможность быстрее достичь хороших показателей в работе, а наставникам — возможность карьерного роста, поощрение за хорошую работу, признание заслуг. Работа в качестве наставника, возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяют уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания. Наставничество помогает снизить текучесть кадров и способствует решению проблемы кадрового обеспечения.

Наставников определяют, как правило, сроком на один год из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Они имеют опыт вос-



питательной и методической работы, стабильные показатели в работе, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа, обладают способностью и готовностью делиться профессиональным опытом.

С гордостью можно назвать имена преподавателей — наставников нашего колледжа, таких как Лужбина Алла Анатольевна, Иноземцева Татьяна Александровна, Кисельгоф Мария Эдуардовна, Маторнова Татьяна Сергеевна, Мартынова Татьяна Сергеевна, Корчагина Галина Викторовна, труд которых способствует повышению квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, следованию общим целям и интересам, развитию личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.

Необходимо отметить, что профессиональное становле-

ние молодого специалиста осуществляется постепенно. Присутствие на уроках и мероприятиях членов администрации, педагога-наставника, коллег, психолога не должно «напрягать» молодого педагога, а должно помогать в организации учебной и внеурочной деятельности, способствовать снятию затруднений. Но главное — такое системное сопровождение, посещение уроков, внеклассных мероприятий учит молодого педагога анализировать свою деятельность.

Рассматривая систему наставничества в нашем образовательном учреждении для вновь пришедших педагогических работников, можно отметить пристальное внимание в этом направлении со стороны администрации колледжа.

Новых сотрудников можно разделить на следующие группы:

1. Молодые педагогические работники после окончания учебного заведения.

2. Педагоги из других образовательных учреждений: вуза, школы, колледжа или техникума.

3. Педагоги, имеющие перерыв в педагогической деятельности.

При определении форм наставничества руководством нашего колледжа определяется ряд мероприятий для новых сотрудников, которые направлены на решение следующих задач:

- адаптация в новом образовательном учреждении и коллективе;
- помощь по оформлению учебной и отчетной документации;
- использование педагогических приемов и технологий для повышения образовательных достижений обучаемых;
- профессиональное становление и подготовка к аттестации.

В течение первого месяца колледж дает возможность молодому педагогу адаптироваться. По рекомендации наставника он посещает уроки опытных специалистов и знакомится со структурой и методикой ведения урока. Молодого педагога, начинающего свою деятельность в колледже, консультируют: заведующий кафедрой, заведующий отделением, заместитель директора по воспитательной работе, а наставник работает постоянно, в течение года, таким образом, молодого педагога окружают заботой и вниманием.

В течение октября-ноября занятия, проводимые молодым преподавателем,



посещаются администрацией колледжа, наставником с целью оказания методической помощи. В конце года проводится завершающий круглый стол с присутствием наставников с целью анализа работы, проведенной в течение года.

В колледже работает «Школа молодого педагога», где под руководством методистов можно познакомиться с методикой проведения урока, с методическими разработками открытых уроков, научиться составлять поурочные, календарно-тематические планы уроков и посетить занятия наставника с целью ознакомления с опытом работы по воспитанию будущего специалиста.

Например, в рамках работы «Школы молодого педагога» преподаватель А. А. Лужбина проводит занятия по русскому языку с методикой преподавания на специальности «Преподавание в начальных классах», где представляет опыт работы по воспитанию будущего специалиста в совместной

деятельности преподавателя-методиста и учителя начальной школы-работодателя. Занятия для студентов построены в форме интерактивного общения. Обучающиеся попеременно оказываются то учениками, работая с учителями — выпускниками колледжа, а ныне учителями начальных классов, то студентами колледжа, когда обсуждают и комментируют каждый этап мастер-класса с преподавателем методики русского языка. Студентам интересно, они являются активными участниками познавательного процесса, органично переходя от одного вида деятельности к другому. Подводя итоги таких занятий на этапе рефлексии, высоко оценивают их эффективность.

Наши студенты — начинающие учителя, находящиеся на педагогической практике в МАОУ СОШ № 93, МАОУ «ФРОЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА „НАВИГАТОР“», МАОУ «ГАМОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА», МАОУ СОШ № 125 становятся подопечными учителей — наставников школы, которые являются вы-

пускниками колледжа разных лет. Такая преемственность в практическом обучении весьма результативна и имеет значимый воспитательный эффект.

Наставничество в ГБПОУ ПППК является важным и успешно применяемым методом, который способствует развитию профессионализма не только у преподавателей, начинающих свою деятельность в нашем колледже, но и у студентов в рамках учебно-исследовательской деятельности, подготовки и участия в чемпионатах «Молодые профессионалы» World Skills (Russia), Всероссийской олимпиады профессионального мастерства по УГС 44.00.00 «Образование и педагогические науки», кружковой работы, проектной деятельности; а также у выпускников колледжа, ежегодно пополняющих ряды педагогов, которых продолжают сопровождать педагоги колледжа. Преподаватель-наставник играет не последнюю роль в создании вектора развития будущего специалиста: от предметного кружка к конкурсам и самостоятельным проектам.

Подводя итог, можно сделать вывод: наставничество необходимо не только молодым педагогам, но и сегодняшним студентам. Можно отучиться установленный срок в колледже, получить образование и диплом, но стать профессионалом, квалифицированным работником, создать семью, воспитать и вырастить последующие поколения без принятия и передачи культурно-исторического наследия и опыта невозможно.

Письменная Е. В.,
зав. методическим
отделом ГБПОУ ПППК

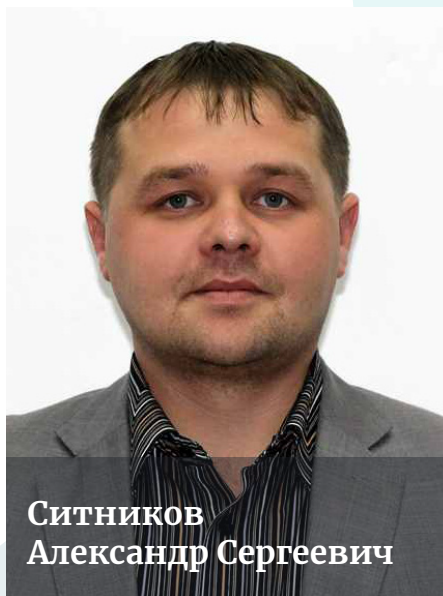
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГБПОУ «КУНГУРСКИЙ СЕЛЬСКО-ХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ» С РАБОТОДАТЕЛЯМИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ЭЛЕМЕНТОВ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Сельское хозяйство в Пермском крае, а особенно в Кунгурском районе, на сегодняшний день является одним из важнейших секторов экономики. Поэтому задача по повышению рейтинга профессий и специальностей аграрного профиля среди абитуриентов и студентов становится одной из приоритетных для колледжа. Активная профориентационная работа за последние годы в колледже, занятия по урокам технологии школьниками на нашей базе приносят свои положительные результаты. За последние два года выполнение контрольных цифр по приему студентов выполняется задолго до завершения приемной кампании. Впервые в колледж начали поступать студенты из других субъектов Российской Федерации, а средний балл аттестата неуклонно растет.

Одним из факторов, влияющих на повышения спроса поступающих на сельскохозяйственные профессии, является участие колледжа в программе по реализации модели дуального обучения по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». Еще на этапе поступления будущие студенты знают о такой возможности.

Основными принципами такой модели являются установление качественно новых партнерских связей между колледжем и предприятиями работодателей на основе взаимной заинтересованности, построения единого образовательного

пространства работодателей и образовательной организации.



**Ситников
Александр Сергеевич**

Проект направлен на реализацию стратегической цели Кунгурского сельскохозяйственного колледжа — обучения специалистов и высококвалифицированных рабочих в условиях совершенствования и развития образовательной среды. В рамках реализации данной программы разработана дорожная карта с обозначенными контрольными точками выполнения, сроками и ответственными лицами.

Внедрение проекта в колледже ведется благодаря консультационной помощи и непосредственному присутствию начальника отдела профессионального образования и профориентации Института развития образования Пермского края Галины Анатольевны Ключевой.

В дальнейшем активизация работы региональной инновационной площадки по внедрению дуального обучения по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» продолжится. А в ближайшей перспективе намечается создание СЦК (сертифицированного центра квалификаций) по специальности «Агрономия».

Вопросы прохождения обучения с применением дуального обучения прокомментировал директор ООО «Крастотинское» Шаравьев Алексей Геннадьевич:

«Возрастающий темп технологического развития сельскохозяйственного



предприятия в настоящее время привел к тому, что на предприятии не стало хватать квалифицированных рабочих среднего звена, это стало приводить к экономическому спаду предприятия. В 2017 году ООО «Красотинское» стало плотно сотрудничать с Кунгурским сельскохозяйственным колледжем в рамках проекта «Дуальное обучение» по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», данный вид обучения студентов является продуктом взаимодействия образовательной организации и сельскохозяйственного предприятия по успешной профессиональной и социальной адаптации будущего специалиста. Обучающиеся колледжа уже на ранних этапах процесса обучения включаются в производственный процесс в качестве работника предприятия.

При организации дуального обучения в начальной стадии были разработаны индивидуальные учебные

планы, где четко прослеживаются сроки проведения практического обучения на территории предприятия в соответствии с производственной необходимостью. Составление учебных планов проводилось непосредственно с участием агронома и механика ООО «Красотинское», которые определяли необходимость обучающихся колледжа при выполнении различных технологических процессов сельскохозяйственного предприятия с учетом сезонности работ, например, основные этапы нашего производства заключаются в подготовке почв для посева кормовых и зерновых культур, заготовке кормов для крупного рогатого скота, что непосредственно определило высокую потребность обучающихся колледжа во время весенне-осенних полевых работ. На последующих этапах обучающиеся колледжа, приезжая на территорию предприятия, получают спецодежду, из штата работников ООО «Красотин-

ское» для них закрепляются наставники, которые вовлекают обучающихся колледжа в непосредственную работу, а это управление тракторами и самоходными сельскохозяйственными машинами, осуществляют ремонт и техническое обслуживание навесной и прицепной сельскохозяйственной техники, что позволяет обучающемуся почувствовать себя работником предприятия.

Я считаю, что дуальное обучение — это путь повышения качества образования и возможность подготовить для себя кадры «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах по поиску и выбору работников, их переквалификации и адаптации. Также появляется возможность отобрать лучших, так как за период практического обучения сразу становится видно слабые и сильные стороны обучающегося. Придя на работу к нам в ООО «Красотинское», обучающиеся колледжа в свою очередь смогут работать с полной отдачей и производительностью, так как они уже будут знать жизнь нашего предприятия и чувствовать себя на нем «своим». Все это в совокупности способствует закреплению кадров и уменьшению текучести, что для предприятия немаловажно. Дуальная модель обучения для обучающегося, предоставляет прекрасные возможности для управления собственной карьерой».

Ситников А. С.,
дпреподаватель ГБПОУ
«Кунгурский сельскохозяй-
ственный колледж»



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Качество подготовки молодых специалистов, востребованность выпускников являются основными критериями оценки деятельности учебного заведения профессионального образования. Ситуация на рынке труда характеризуется высокими требованиями, предъявляемыми работодателем работнику. Выдержать высокую конкуренцию на рынке труда способен работник, хорошо знающий своё дело. Успешное профессиональное становление возможно только на основе осознанного выбора своего пути, на основе своих желаний и возможностей, стремлении преодолевать трудности, осознания возможности своего профессионального и личностного роста.

Для решения этих задач в ГБПОУ «Краевой политехнический колледж» создана система социального партнерства, которая состоит из взаимодействия с различными категориями социальных партнеров и включает в себя следующие звенья: школа — колледж — предприятия (заказчики кадров) — вузы. Профориентационная работа со школьниками — это одно из ключевых направлений нашей работы. Колледж полноценно участвует в муниципальной системе профориентационной подготовки. По инициативе колледжа в школах Чернушинского района с 6-го класса реализуется целевая программа ранней профориентации ProfStart.

В рамках целевой программы школьники приглашаются на Дни открытых дверей, где они могут встретиться с выпускниками кол-



леджа и работодателями; на экскурсии, мастер-классы и профессиональные пробы. Только за 2018–2019 учебный год колледж посетили более 600 учащихся 6–9-х классов. Наибольшей популярностью пользуются мастер-классы по Web-дизайну, технологиям добычи нефти и газа, электромонтажу; демонстрационные мастер-классы по сварочным технологиям «Гнутые, ажурные изделия из металлического прута» и «Художник стройки»; экспресс-пробы «Приготовление десертов с использованием даров природы». Вся эта деятельность направлена на оказание помощи подросткам в осознанном выборе своего профессионального пути, создание мотивации к обучению по той или иной профессии или специальности. Профессиональные пробы (не менее пяти для каждого) позволяют выявить интерес к предлагаемой профессии, увидеть не только внешние, возможно, престижные преимущества, но и содержание рабочих «будней».

Система партнерских отношений с предприятиями — заказчиками кадров складывается из следующего: с предприятиями и организациями заключается соглашение о социальном партнерстве, в рамках которого осуществляется взаимодействие в вопросах содержания образовательных программ, непосредственного участия в реализации данных программ (на условиях внешнего совместительства); предоставления мест учебной и производственной практики, участия в промежуточной и государственной итоговой аттестации, демонстрационном экзамене, в конкурсах профессионального мастерства и чемпионатах рабочих профессий «Ворлдскиллс Россия».

Зарекомендовавшим себя механизмом регулирования взаимодействия с работодателями стал координационный совет. Созданные координационные советы с ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», ООО «Газпром трансгаз



Чайковский» и «Газпром газораспределение Пермь», ООО «Чернушинское УТТ» позволили выстроить систему подготовки кадров под потребности конкретного крупного предприятия. Существенным результатом налаженной системы социального партнерства стало «включение» работодателя в образовательный процесс, разделение ответственности за качество подготовки кадров, понимание зависимости качества подготовки от материально-технических и кадровых ресурсов.

Трехстороннее соглашение между Министерством образования и науки Пермского края, ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» и ГБПОУ «Краевой политехнический колледж» было заключено еще в 2014 году в целях удовлетворения потребности компании в высококвалифицированных кадрах.

ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» (генеральный директор О. В. Третьяков) — одно из крупнейших предприятий сегмента «Геологоразведка, добыча нефти и газа», является 100%-ной дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ». На

предприятии организовано изучение новейшей техники и технологий, применяемых на производстве, приемов и методов труда лучших рабочих по профессии. В компании традиционно проходит конкурс профессионального мастерства «Лучший по профессии» среди опытных производственников и молодых рабочих предприятия.

Студенты Краевого политехнического колледжа с 2014 года участвуют в этом конкурсе, показывая свое мастерство среди молодых рабочих предприятия по профессии «Оператор по добыче

нефти, газа и газового конденсата», и имеют неплохие результаты.

В 2019 году заключено новое соглашение, к субъектам взаимодействия в котором добавлен ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет».

Взаимодействие сторон (колледжа и ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ») предусматривает как многогранную экономическую поддержку, так и полноценное участие в образовательном процессе от этапа проектирования образовательной программы до государственной итоговой аттестации выпускников.

Колледжем совместно с предприятием ведется мониторинг проявления общих и профессиональных компетенций практикантов в период учебной и производственной практики на базе предприятия. Как правило, студентам предоставляются рабочие места в составе производственных бригад, выделяются руководители, практики-наставники, которые передают студентам опыт, помогают им быстрее



адаптироваться на производстве. Особенностью практики на базе производственных площадок «ЛУКОЙЛа» стало формирование на этапе обучения открытости к инновациям и рационализаторству.

Экономическая поддержка колледжа на текущем этапе осуществляется в виде технической поддержки Центра практического обучения и повышения квалификации — учебного полигона. Ресурсная база, созданная в соответствии с соглашением, позволяет максимально учесть требования как ФГОС, так и работодателей. Кроме того, установленное оборудование дает возможность получения нескольких дополнительных квалификаций, необходимых в профессиональной деятельности. В течение последних пяти лет компания регулярно участвует в модернизации отдельных узлов и систем, установленных на полигоне.

Новым субъектом социального партнерства колледжа с недавнего времени стал союз «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров „Молодые профессионалы (Вор-



лдскиллс Россия)», с которым 27 октября 2018 года при участии ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» заключено трехстороннее соглашение о сотрудничестве. Предметом соглашения стало объединение усилий сторон в целях внедрения независимой оценки качества подготовки кадров в форме демонстрационного экзамена и развитие новой компетенции «Добыча нефти и газа». Благодаря данному соглашению на базе колледжа в апреле 2019 года состоялся финал VII Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) в Пермском крае по

компетенции R99 «Добыча нефти и газа». Золотую медаль чемпионата завоевала Галина Фомина, выпускница Краевого политехнического колледжа.

Соглашения с «Газпром газораспределение Пермь» и ООО «Газпром трансгаз Чайковский», заключенные в 2016 и 2018 годах соответственно, придали новый «импульс» развитию специальности «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ», лицензированию новой специальности «Монтаж и эксплуатация оборудования и систем газоснабжения», открытию новой компетенции WS «Монтаж и эксплуатация газового оборудования».

При помощи этих компаний в 2019 году в колледже построен новый учебно-тренировочный полигон транспортировки газа и обслуживания газового оборудования, открытый во время визита губернатора Пермского края Максима Решетникова в Чернушинский район 28 мая 2019 года.

Установленное на полигоне технологическое оборудо-



дование дает возможность проведения полноценной учебной практики и демонстрационного экзамена по вышеуказанным специальностям. Именно в расчете на современное, отвечающее последним требованиям производства оборудование, колледж выступил с инициативой продвижения еще одной компетенции по нефтегазовой отрасли, презентация которой состоялась в январе 2019 года в рамках V Краевого чемпионата «Молодые профессионалы-2019».

В рамках соглашения с данной группой предприятий формируется еще одно важное для колледжа направление: научно-исследовательская деятельность. Впервые три студента колледжа, Габдуллин Радим, Хусаинов Рим, Аскатов Илья, представили свои исследовательские работы на XII Научно-технической конференции молодых ученых и специалистов ООО «Газпром Трансгаз Чайковский». Работа Габдуллина Радима получила высокую оценку и в настоящее время принята для внедрения на производстве.

Многолетнее сотрудничество еще с одним крупным предприятием — Чернушинскими электрическими сетями, и поддержка ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» дали возможность строительства и запуска в 2019 году учебно-тренировочного полигона для подготовки студентов по специальности «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)».

Полигон «Монтаж и эксплуатация ВЛЭП и трансформаторных подстанций» стал ядром учебно-лабораторной базы подготовки будущих электриков. Новый полигон, новые лаборатории по электромонтажу, автоматизации технологических процессов нефтегазовой отрасли, спроектированные и оснащенные в 2018 году по требованиям WorldSkills, позволяют тренировать практически все трудовые действия, предусмотренные ФГОС и профессиональным стандартом. Кроме того, обновленная база, содержательно наполненная в соответствии с инфраструктурными листами WS, дает возможность каче-

ственной подготовки студентов к участию в чемпионатах профессионального мастерства и существенного повышения уровня практической подготовки.

Мало трудоустроить выпускника на предприятие по полученной в колледже профессии или специальности, надо одновременно удовлетворить его потребности в культурном и профессиональном развитии. Выпускникам, проявившим на этапе обучения высокие познавательные интересы, проектные и исследовательские умения, колледж рекомендует поступление в учреждения высшего образования. Как сказано выше, ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» стал официальным партнером колледжа по подготовке специалистов для нефтегазовой отрасли. Данное взаимодействие выстраивается в нескольких направлениях:

- учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность через участие во Всероссийском молодежном форуме «Нефтегазовое и горное дело» и всероссийской научно-технической конференции «Проблемы разработки месторождений углеводородных и рудных полезных ископаемых», проводимых на базе университета (2019 год: 1-е место — Зидымаков Илья, научный руководитель Русин В.М.);
- открытый межрегиональный конкурс исследовательских работ в рамках регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) с участием пре-



подавателей и студентов ПНИПУ (2019 год: 2-е место — Поперечный Иван, научный руководитель Кузнецов Ю.А.);

- участие профессорско-преподавательского состава горно-нефтяного факультета в составе экспертных групп и жюри на межрегиональных конкурсах, проводимых по линии Федерального учебно-методического объединения (ФУМО) по УГС 21.00.00 «Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия». Только в 2018–2019 учебном году проведены межрегиональный конкурс курсовых работ, межрегиональный конкурс выпускных квалификационных работ 2018 года, межрегиональная олимпиада студентов по специальностям 21.02.03 «Сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ»; 21.02.02 «Бурение нефтяных и газовых скважин»;
- учебная практика студентов ФГБОУ ВО ПНИПУ, обучающихся по направлению 21.03.01 — «Нефтегазовое дело», в том числе иностранных студентов, на базе Центра практического обучения и повышения квалификации — учебного полигона.

Гордость колледжа — его выпускники. Наши выпускники востребованы на рынке труда. Выпускники благодарны колледжу не только за знания и хорошие оценки в дипломе, но и за ту веру в себя, в собственные силы, способность развиваться, стремиться и покорять новые вершины, чему их научили в стенах учебного заведения.



Всего за период существования колледжа подготовлено более 70 тысяч специалистов и рабочих.

Возраст учебного заведения исчисляется не годами, а свершенными делами, за которыми стоят не одно поколение творческих, инициативных, преданных своему делу людей. Благодаря им сегодня продолжается подготовка востребованных кадров.

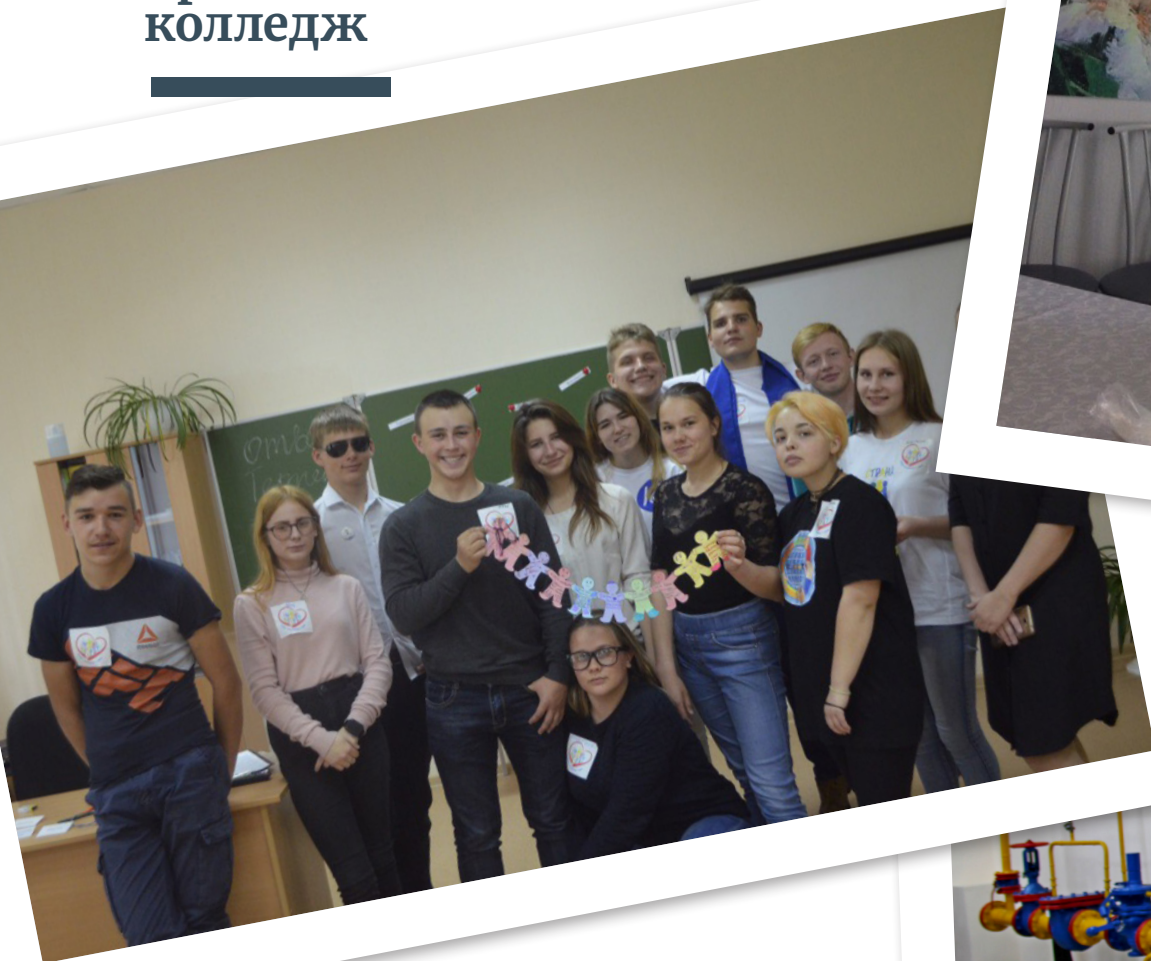
Мы любим учиться. Во-первых, потому что мы делаем это каждый день, во-вторых, потому что мы каждый день извлекаем из этого какой-то урок.

Мы учим студентов и учимся сами. Учимся строить новые отношения с новыми социальными партнерами, учимся сохранять и преумножать традиционные связи, учимся быть интересными и полезными профессиональному сообществу.

Следствием слаженной работы тандема «КОЛЛЕДЖ — СОЦИАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР», стал переход колледжа на качественно новый уровень развития, определяемый возможностями, появившимися у преподавателей и обучающихся благодаря сформированным высокоразвитым коммуникациям с работодателями. Это сотрудничество вызвало серьезные преобразования в учебно-производственной работе, управлении образовательным процессом, взаимодействии с внешними партнерами. Благодаря социальному партнерству колледж совершил колоссальный прорыв в своем развитии и стал фундаментом инновационной подготовки выпускников.

**Новикова Г.А.,
заместитель директора
по учебно-воспитательной
работе**

Социальное партнерство. Краевой политехнический колледж





ГБПОУ «ПЕРМСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» — НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ-ОТДЕЛОЧНИКОВ ДЛЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Вопрос подготовки профессиональных строителей всегда являлся очень важной темой и остается весьма актуальной и в настоящее время.

Технологии производства строительных материалов, особенно материалов для отделки, изменяются так стремительно, что порой образование не успевает скорректировать свои программы обучения и оперативно подготовить учащихся в соответствии с новыми требованиями.

В настоящее время в строительной индустрии сложилась серьезная потребность в рабочем ресурсе с необходимым уровнем компетентности. В связи с этим важным моментом является опыт Пермского торгово-технологического колледжа и компании производителя строительных материалов — «КНАУФ».

В 2010 году на базе колледжа был создан Ресурсный центр «КНАУФ», задача которого заключалась в современной подготовке и переподготовке специалистов по профессии «Мастер сухого строительства» для строительной отрасли Пермского края.

С этой целью на базе колледжа были оборудованы классы для теоретических и практических занятий, оказана методическая помощь в повышении квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения. Предоставлены методиче-

ские материалы, технологические карты процессов и самые современные учебники.

База учебно-методических материалов постоянно пополняется и обновляется по мере разработки инновационных отделочных материалов и технологий сухого строительства, а также с учетом развития техники и технологии, экономики и конкретных потребностей региона.

Для практических занятий в производственных мастерских и успешного обучения технологиям сухого строительства компания «КНАУФ» предоставляет гипсокартонные листы, профили, сухие смеси, комплектующие, инструмент, одним словом все, что необходимо иметь в своем арсенале обучающимся по профессии «Монтажник каркасно-обшивных конструкций».

За период сотрудничества было подготовлено достаточно большое количество специалистов. По самым скромным оценкам колледж подготовил более трехсот выпускников, которые нашли себя в профессии и трудоустроились не только на крупные и средние предприятия строительной отрасли Пермского края. Часть выпускников успешно находят себя на рынке строительства и ремонта в качестве индивидуальных предпринимателей, регистрируются в качестве самозанятых. Развитию частного строительного бизнеса способствуют и актуализированные федеральные государственные образовательные стандарты. Стоит отметить, что благодаря новым компетенциям, прописанным в актуализированных ФГОС СПО, выпускники стали уверенно себя чувствовать на строительном рынке услуг.





Но, возможности сотрудничества не замыкались лишь, в формальные рамки учебного класса. Всегда особый интерес и у преподавателей, и у учащихся вызвали мероприятия, которые проводились на базе колледжа для профессиональных строителей. И одну из таких задач колледж решает в процессе подготовки специалистов «Оператор штукатурных станций», в которой остро нуждается строительная отрасль, в связи с переходом от цементно-известковых растворов к механизированным технологиям отделки сухими гипсовыми и цементными смесями.

Уровень заинтересованности в профессии мастера-отделочника, монтажника каркасно-обшивных конструкций вырос, особенно в последние годы, в связи с проведением чемпионатов профессионального мастерства «Молодые профессиона-

лы» по стандартам WorldSkills Russia. У молодых людей появилась возможность, не только освоить престижную профессию, но и проявить себя как в региональных, так и в соревнованиях более высокого уровня. Сам процесс участия предполагает качественную подготовку, консультацию специалистов, возможность тренироваться на материалах, предоставленных компанией «КНАУФ», а затем презентовать себя и свое учебное заведение на публике, получить оценку своего мастерства от профессиональных экспертов.

Все это, естественно, повышает статус студента в глазах сверстников, родителей, преподавателей и очень хорошо, что такие возможности есть у студентов колледжа.

С 2015 года участники региональных этапов чемпионата «Молодые профессионалы», подготовленные

педагогами колледжа, трижды были бронзовыми призерами в компетенции «Сухое строительство и штукатурные работы».

Конечно, ничего не происходит без определенных усилий и создания специальных условий для подготовки студентов. И в этом отношении руководство колледжа в лице директора Погодина В.В., руководителя ресурсного центра Яновской В. И., преподавателей методического объединения «Техника и технологии строительства» делают очень много, чтобы учебный процесс, материальная база соответствовали самому высокому уровню обучения.

Педагоги, участвующие в работе ресурсного центра, получают не только доступ к последним новинкам строительных материалов, инструментов и приспособлений для ремонта, но и получают возможность

системного повышения квалификации, в том числе и в форме производственных стажировок. Благодаря этому преподаватели и мастера производственного обучения чувствуют себя уверенно не только с методической точки зрения, но и с точки зрения производственных аспектов. Несомненно, это также способствует подготовке конкурентоспособных специалистов в рамках образовательных программ колледжа.

15 октября 2019 года в колледже будет проходить серьезное испытание по аттестации учебной площадки на базе колледжа, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к ресурсным центрам под патронажем компании «КНАУФ». В рамках испытаний педагогический коллектив колледжа должен будет продемонстрировать методическую грамотность теоретического обучения в единстве с передовыми производственными технологиями практического обучения, а также определить стратегические цели развития ресурсного центра «КНАУФ» на базе колледжа, предложить совместные мероприятия, конкурсы профессионального мастерства, круглые столы, мастер-классы, способствующие формированию конкурентоспособного специалиста, — нашего общего дела на рынке строительных технологий.

Очень надеемся, что все произойдет успешно. Желаем всему коллективу хороших результатов в подготовке строительных кадров.

*Токарев П. В.,
руководитель отдела маркетинга
Пермского отделения
«КНАУФ ГИПС»*

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Развитие агропромышленного комплекса (АПК) — национальный проект, который находится под контролем правительства РФ. Сельскохозяйственные предприятия Прикамья со всей ответственностью подходят к решению поставленных задач: расширение и развитие АПК, укрепление стабильности внутреннего продовольственного рынка, стабилизация цен на продукты, обеспечение предприятий высококвалифицированными кадрами. Последнее невозможно без социального партнерства, которое получает все более широкое распространение в сфере профессионального образования. Такими партнерами с 2017 года являются: Федеральное государственное учреждение науки «Пермский федеральный исследовательский центр Уральского отделения Российской академии наук» (ПФИЦ УрО РАН) и ГБПОУ «Пермский агропромыш-



**Чигирева
Галина Владимировна**

ленный техникум». ПФИЦ УрО РАН — новая формация с огромной и разноплановой историей. Руководство объединяемых институтов приняло решение создать Пермский федеральный исследовательский центр, в состав которого входят: Горный институт УрО РАН, Институт технической химии УрО РАН, Институт механики



сплошных сред УрО РАН, Институт экологии и генетики микроорганизмов УрО РАН и Пермский НИИ сельского хозяйства. Каждый из институтов имеет широкий спектр научных и прикладных исследований и высокий статус на международном уровне.

Сотрудничество ПФИЦ УрО РАН с ГБПОУ «Пермский агропромышленный техникум», несомненно, взаимовыгодно. ПФИЦ УрО РАН ставит конкретные задачи перед техникумом: подготовить специалиста, способного качественно выполнять производственные задания, творческого, компетентного, обладающего желанием профессионального развития и самореализации. Пермский агропромышленный техникум модернизирует свою деятельность как образовательное учреждение, вносит качественные изменения в содержание и формы обучения, усиливает внимание к социальному партнерству как механизму удовлетворения требований потребителя образовательных услуг.

Исходя из этого, центральной стратегической задачей техникума является обеспечение высокой конкурентоспособности выпускников путем приближения подготовки специалистов к реальным условиям производства с одновременным повышением их компетентности и нацеленности на достижение высших профессиональных и социальных вершин. Первоначальный опыт сотрудничества техникума и Пермского федерального исследовательского центра Уральского отделения Российской академии наук показал, что наиболее эффективным направлением в разрешении этой задачи является интеграция образова-



тельных ресурсов техникума и стратегических возможностей ПФИЦ УрО РАН.

Реализация идеи интеграции работодателей с образовательными ресурсами включает как минимум три основные составляющие:

- работодатель, потребляющий результаты достижений образования и определяющий требования к выпускникам образовательных учреждений на современном этапе развития общества;
- образование, которое должно учитывать требования рынка работодателей, обуславливая конкурентоспособность;
- инновационная образовательная среда, необходимая для подготовки высокопрофессиональных специалистов, обладающих качественно новым уровнем компетенций.

Современные механизмы взаимодействия ПФИЦ УрО РАН с традициями Пермского агропромышленного техникума позволяют решать поставленные государством

и Пермским краем задачи по обеспечению агропромышленного комплекса высококвалифицированными кадрами. ПАПТ является многоуровневым образовательным учреждением, которое уже 74 года готовит кадры для региона в сфере производства, переработки и реализации продукции агропромышленного комплекса. Основными направлениями подготовки являются образовательные программы по шести укрупненным группам специальностей, обеспечивающие комплексный подход к процессу сельскохозяйственного производства.

В 2019 году ПФИЦ УрО РАН совместно с ПАПТ приступили к реализации ряда научно-технических инвестиционных проектов:

1. Разработка и внедрение усовершенствованной технологии производства семян зерновых и многолетних трав. В рамках данного проекта приобретена современная сельскохозяйственная техника, продолжается модернизация технологического оборудования для сушки и сортировки семян.

2. Разработка и внедрение технологии безвирусного производства семян картофеля отечественных сортов. В 2019 году на территории Пермского НИИСХ испытываются 25 отечественных сортов картофеля, в том числе в кооперации с Государственной сортоиспытательной комиссией. Также завершается установка быстровозводимой теплицы и аэропонных установок для размножения семенного картофеля отечественной селекции и проведения научных работ в лаборатории агробиотоники.

3. Разработка и внедрение системы оценки качества кормов и кормовых добавок, влияющих на повышение продуктивности сельскохозяйственных животных. В рамках проекта приобретено современное лабораторное оборудование для анализа кормов и кормовых добавок.

В рамках Агробиотехнопарка ПФИЦ УрО РАН в сфере растениеводства предлагается реализовать ряд системных инвестиционных проектов, которые окажут существенное влияние на развитие агропромышленного комплекса Пермского края.

На базе ПФИЦ УрО РАН планируется создать машинно-технологическую станцию для обслуживания сельскохозяйственных предприятий и муниципалитетов по агрохимическим и технологическим обработкам сельскохозяйственных угодий.

За такой небольшой промежуток времени взаимодействие оказалось очень продуктивным. Через раз-

витие системы социального партнерства решались важные для техникума задачи: доступ к информации о рынке труда, систематизация требований работодателей по содержанию подготовки специалистов, корректировка рабочих программ в соответствии с этими требованиями. Расширились возможности для организации практики и трудоустройства выпускников, иницируются новые совместные проекты. В 2020 году планируется прохождение стажировки преподавателями и мастерами производственного обучения с целью ознакомления с новыми типами оборудования и технологическими процессами.

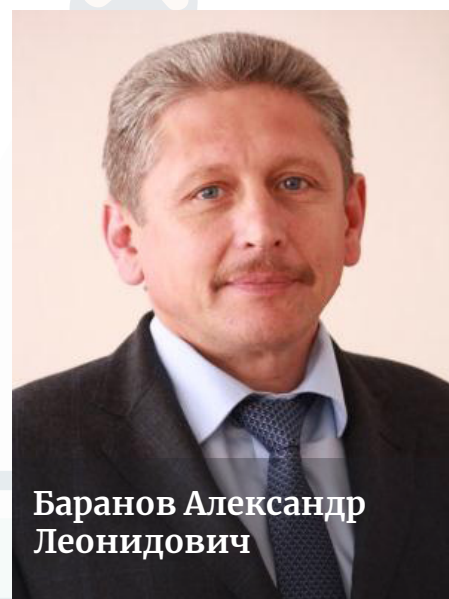
Вышеизложенное определило миссию сотрудничества ПФИЦ УрО РАН и Пермского агропромышленного техникума: через модернизацию процесса обучения кадрового потенциала обеспечить АПК Пермского края специалистами, владеющими современной агроидеологией.

Проблема социального партнерства, безусловно, актуальна. Очевидно, что подготовить современного специалиста невозможно в отрыве от реального производства, без обеспечения возможности познакомиться и начать осваивать то оборудование и технологии, с которыми он встретится, придя на предприятие после окончания техникума. Значит такое сотрудничество перспективное и плодотворное.

*Трофимова А. И.,
заместитель директора ПАПТ*

ЧАЙКОВСКОМУ ИНДУСТРИАЛЬ- НОМУ КОЛЛЕД- ЖУ 50 ЛЕТ

50 лет Чайковский индустриальный колледж готовит специалистов для ведущих отраслей экономики региона. Коллектив образовательной организации возглавляет Александр Леонидович Баранов, почетный работник среднего профессионального образования.



**Баранов Александр
Леонидович**

Колледж предлагает качественное профессиональное образование и подготовку выпускникам школ, а также взрослому населению. География поступающих на обучение в колледж охватывает территории юга Пермского края, близлежащих территорий Башкортостана, Удмуртии, Татарстана, а также других регионов России и ближнего зарубежья. Ежегодно колледж обучает около 1500 студентов по программам профессионального образования и около 500 слушателей по краткосрочным программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

26 программ профессионального образования реализуются на 8 отделениях колледжа:

- строительных технологий;
- автоматизации;
- переработки нефти и газа;
- механизации и транспорта;
- управления и социальной работы;
- педагогическом;
- художественном.

На отделении профессионального обучения колледж предлагает молодым людям с ограниченными возможностями здоровья программы подготовки в области растениеводства и садоводства, строительных технологий и искусства.

Для реализации краткосрочных программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в 2013 году на базе колледжа создан Многофункциональный центр профессиональных квалификаций.

3 октября 1969 года в городе Чайковском было открыто государственное образовательное учреждение «Среднее городское профессионально-техническое училище № 105». Эта дата является днем основания «Чайковского индустриального колледжа».

Два десятилетия развития города профессионально-техническое училище обеспечивало подготовку мастеров по различным видам строительных работ, водите-

лей и слесарей по ремонту автомобилей. За этот период не одно поколение молодых людей получили рабочую квалификацию и успешно трудились на предприятиях города.

В мае 1991 года на основании приказа Главного управления народного образования Пермской области профессионально-техническое училище было переименовано в Чайковское педагогическое училище с профессиональным отделением. Учреждение приступило к решению важной социальной задачи развития Чайковской территории — подготовке специалистов для дошкольных учреждений и общеобразовательных школ.

Интенсивное развитие промышленных технологий с начала 2000-х годов стало новым вызовом для системы профессионального образования. Чайковский индустриальный колледж открывает подготовку специалистов в области информационных технологий, автоматизации производств, технологий переработки нефти и газа. Для социальной сферы колледж начинает готовить специалистов по социальной работе, физической культуре и спорту, а также успешно развивает художественное направление.

В 2015 году в колледже был существенно модернизирован учебно-производственный комплекс отделения механизации и транспорта: по-новому организовано учебно-производственное пространство, приобретено современное оборудование для осуществления

процессов технического обслуживания и ремонта автомобильного транспорта. Благодаря партнерскому участию автотранспортных предприятий города установлены дополнительные стенды и пополнен фонд учебных моделей транспорта, на которых студенты отрабатывают и совершенствуют профессиональные умения.

В 2016 году на базе центральной заводской лаборатории АО «Уралоргсинтез» создана учебно-производственная площадка для практической подготовки лаборантов химического анализа.

Здесь студенты колледжа получают первоначальный практический опыт в профессиональной деятельности, а затем практикуются на рабочих местах.

Учебно-производственная площадка стала местом подготовки студентов к участию в международном чемпионате движения WorldSkills по компетенции «Лабораторный химический анализ». Благодаря этому студенты колледжа в течение последних трех лет являются признанными лидерами, призерами и победителями региональных этапов соревнований по данной компетенции.

Специалисты по автоматизации технологических процессов и производств входят в топ-50 наиболее востребованных и перспективных квалификаций современного рынка труда. Их подготовка стала одной из стратегических задач колледжа на ближайшую перспективу. Ее решение — в создании современного учебно-про-

изводственного комплекса, обучении инженерно-педагогических работников по данному направлению и развитии эффективных практик обучения, в том числе с участием партнерских предприятий города.

Главная ценность колледжа — здоровый образ жизни. Студентам предлагаются занятия в секциях по видам спорта: баскетбол, волейбол, настольный теннис, футбол, пулевая стрельба, атлетическая гимнастика, легкая атлетика.

Военно-спортивный клуб «Десантник» подготовил более 30 выпусков молодых людей к службе в Вооруженных силах и защите Отечества.

А молодежные объединения — танцевальная студия «Ситуация успеха», волонтерское объединение, военно-патриотическое объединение «СВОИ» — позволяют в полной мере раскрыть творческий потенциал студенчества.

Чайковскому индустриальному колледжу исполнилось 50 лет. Солидный профессиональный опыт и устремленность в будущее позволяют Чайковскому индустриальному колледжу успешно участвовать в федеральных и региональных инновационных проектах по:

- внедрению практико-ориентированного (дуально-го) обучения;
- развитию движения WorldSkills на региональном уровне;
- запуску образовательных программ на основе новых ФГОС СПО;

- применению новых механизмов оценки качества подготовки студентов — демонстрационного экзамена.

В рамках проекта по внедрению практико-ориентированного (дуально-го) обучения разработана и применяется уникальная организационная модель практической подготовки совместно с предприятиями — учебно-производственная площадка.

Колледж — активный участник регионального чемпионата WorldSkills «Молодые профессионалы». За время развития чемпионатного движения специалистами колледжа наработан результативный опыт подготовки студентов к соревнованиям по пяти компетенциям и планируется расширить этот перечень. В 2019 году сборная колледжа завоевала призовые места на региональном чемпионате по всем заявленным компетенциям.

С 2018 года образовательная организация существенно обновила перечень реализуемых программ по направлениям: техника и технологии строительства, техника и технологии транспорта, машиностроение, конкретно — автоматизация технологических процессов и производств, в связи с обновлением перечня и содержания квалификаций на рынке труда.

В 2017/2018 учебном году колледж успешно участвовал в пилотном проекте по опробованию демонстрационного экзамена на этапе государственной аттестации по четырем программам подготовки: «Автомеханик»,

«Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Преподавание в начальных классах» и «Физическая культура».

Колледж гордится кадрами, специалистами с большой буквы. Сегодня более 50 педагогических работников аттестованы на высшую и первую квалификационные категории. Ежегодно педагоги колледжа становятся победителями профессиональных конкурсов по различным направлениям и обобщают лучшие практики на региональных и всероссийских площадках, активно наращивают свои профессиональные компетенции, обучаясь на курсах повышения квалификации и проходя профессиональную переподготовку.

Без сомнения, главное в организации — это люди, преданные своему делу и профессии педагога профессионального образования. Опыт и ответственность работников позволяют решать коллективу самые сложные задачи, достойно отвечать на вызовы современности. Колледж играет важнейшую роль в региональной системе профессионального образования. Это определяет динамику дальнейшего развития и будущие перспективы Чайковского индустриального колледжа.

Баранов А. Л.,
директор ГБПОУ «Чайковский
индустриальный колледж»

ЧАЙКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ. 50 ЛЕТ





ВЫПУСК ПОДГОТОВЛЕН ООО «МЕДИА-ЭЙР»
ПО ЗАКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ
E-mail: media-air@mail.ru Телефон: +7 (912) 78-35-823
www.media-air.ru