

ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий - базовая площадка ГАУ ЯПО ЯО ИРО
(протокол заседания Ученого совета №1 от 01.02.2024)

- Основные направления использования возможностей предприятий ОПК для реализации программ СПО;
- Опыт формирования механизма определения кадровой потребности предприятий ОПК;
- Подготовка мультиспециалиста в условиях предприятия ОПК;
- Организация работы ПОО на портале ФКЦ ОПК;
- Алгоритм взаимодействия организации профессионального образования и предприятия ОПК по обеспечению кадрами предприятия ОПК;
- Организационно-методическое сопровождение обучения второй профессии студентов организации СПО;
- Внедрение в ПОП СПО дополнительных профессиональных блоков, предусматривающих формирование навыков обучающихся по освоению профессиональных компетенций под запрос работодателя;
- Внедрение в ПОП СПО дополнительных профессиональных блоков, предусматривающих формирование навыков обучающихся по освоению профессиональных компетенций под запрос работодателя;
- Психолого-педагогическое сопровождение процесса адаптации студентов 1 курса к обучению в условиях производства на предприятии ОПК;
- Особенности организации практического обучения на предприятиях ОПК (из опыта ГПОУ ЯО Гаврилов-Ямского политехнического колледжа);
- Практика дуального обучения по выстраиванию эффективного взаимодействия с предприятиями оборонно-промышленного комплекса при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования



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

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

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

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 - необходимость стратегической устойчивости кадрового потенциала (сохранение кадрового и компетентностного потенциала при негативных внешних условиях) - минимализация адаптационного периода - наличие режима гостайны ограничение возможности пополнения	- 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

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Организация спо	подготовка специалистов, востребованных на производстве	- организация эффективного процесса обучения - развитие у обучающихся компетенций, необходимых для успешного трудоустройства	- 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	- 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

Участник	Цель	Задача	Особенности	Варианты решение
Обучающийся	освоение образовательной программы и формирование желания трудоустроиться на предприятии 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

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 производственными; Формирование и реализация института наставничества
Корпоративная культура	Развитие мотивации при раннем погружении в профессиональную среду