

Министерство образования и науки Пермского края
ГБПОУ «Уральский химико-технологический колледж»

СЕМИНАР – ПРАКТИКУМ
для преподавателей
**«ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В
УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА С
ЭЛЕМЕНТАМИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ»**

Нужно сделать так, чтобы молодёжь видела те перспективы, которые открывает профессиональное образование, возможности, которые создают новая экономика, развитие технологий; как меняется само содержание профессий.

В.В. Путин

Совещание о подготовке квалифицированных рабочих кадров

Губаха, 2017 г.

Дата проведения: 24 ноября

Место проведения: ГБПОУ «Уральский химико-технологический колледж» (г. Губаха)

Всего присутствовало 25 человек.

Участники: директор ГБПОУ «УХТК» **Гулин А.С.**, заместитель директора по учебной работе колледжа **И.В. Шлегель**, заместитель директора по практике **Федосеев Ю.С.**, председатель ПЦК химических дисциплин, руководитель РУМО «Химические технологии» **Ваганова С.В.**, специалист отдела управления персоналом ПАО «Метафракс» **Федорова Н.Н.**, инженер-конструктор проектного отдела ПАО «Метафракс» **Дресвянникова Ю.М.**, педагоги и мастера производственного обучения колледжа, **Елохов А.М.**, старший преподаватель ФГБОУ ВПО «ПГНИУ», **Шипулина Е.М.**, преподаватель ГБПОУ «Соликамский горно-химический техникум», **Железнова Е.М.**, **Симанова В.Н.**, преподаватели ГБПОУ «Березниковский политехнический техникум».

Цель семинара – повышение качества подготовки рабочих и специалистов среднего профессионального образования путем создания условий для организации обучения студентов на рабочем месте в рамках реализации дуального обучения.

Задачи:

1. Проанализировать особенности организации производственного обучения при внедрении дуальной системы обучения.
2. Сформировать модель профессиональной подготовки студентов на рабочем месте, которая бы преодолела отставание качества подготовки выпускников от реальных требований к нему предприятия ПАО «Метафракс».

Вопросы для обсуждения на семинаре

1. Анализ реализации образования с элементами дуального обучения как ресурса подготовки квалифицированных кадров в ГБПОУ «УХТК»

2. Современные методы обучения персонала на рабочем месте

Ход проведения семинара

Открытие семинара. Ознакомление с темой и программой.
Определение целей и задач семинара.



1. По вопросу «Анализ реализации образования с элементами дуального обучения как ресурса подготовки квалифицированных кадров в ГБПОУ «УХТК» выступила специалист отдела управления персоналом ПАО «Метафракс» **Федорова Н.Н.** Она отметила, что кадровая политика ПАО

«Метафракс» представляет собой целостную систему взаимодействия с персоналом, нацеленную на достижение стратегических целей компании, развитие производства, реализацию инвестиционной программы общества, повышение качества продукции.

Доминанта кадровой политики ПАО «Метафракс» - омоложение коллектива и комплексная мотивация сотрудников.

Компании важно привлечение новых молодых работников, профессиональных и творческих. Средний возраст работников ПАО «Метафракс» составляет 40,5 лет. Основным поставщиком рабочих кадров для предприятия является Уральский химико-технологический колледж, появившийся в Губахе при непосредственном участии ПАО «Метафракс».

Принимая во внимание исключительную важность вопросов привлечения и развития персонала, в 2017 году руководством предприятия

была утверждена «Стратегия по работе с персоналом ПАО «Метафракс» до 2020 года». Мероприятия в рамках «Стратегии по работе с персоналом ПАО «Метафракс» до 2020 года» включают работу со школами, ССУЗами, ВУЗами, кадровым резервом предприятия и направлены на непрерывное формирование штата компании рабочими и специалистами самой высокой квалификации.

Руководство компании прилагает максимум усилий для эффективного использования кадрового потенциала, укрепления единой корпоративной культуры, четкой мотивации и профессионального развития сотрудников.

Помимо привлечения новых работников, «Стратегия по работе с персоналом ПАО «Метафракс» до 2020 года» ставит своей задачей и разностороннее развитие существующего персонала. Это и работа с молодыми специалистами, формирование их профессиональных и управленческих компетенций, и корпоративное обучение специалистов и руководителей по наиболее актуальным вопросам, связанным с их оперативной деятельностью, и системное развитие кадрового резерва предприятия с учетом вектора компании на непрерывное динамичное развитие.

Разговор на эту тему продолжил директор ГБПОУ «УХТК» Гулин А.С. Он подчеркнул, что повышение качества профессионального образования –



одна из важнейших задач сегодня, а укрепление связи СПО с реальным производством – залог успешной подготовки кадров. Уральский химико-технологический

колледж и ПАО «Метафракс» проводят в этом направлении разностороннюю и плодотворную работу.

Начальный этап работы включил оценку имеющихся ресурсов для обеспечения требуемого качества подготовки по нормативно-правовому, кадровому, материально-техническому и финансовому направлениям.

Нормативно-правовую базу составили Положение о порядке внедрения элементов дуального обучения в образовательный процесс колледжа, соглашение о сотрудничестве по реализации дуального обучения, ученический договор, дорожная карта реализации проекта.

Перед началом реализации программ дуального обучения был проведен анализ утвержденных и реализуемых учебных планов по выбранным профессиям/специальностям, были выявлены приоритетные направления подготовки кадров на основании данных кадровой службы компании ПАО «Метафракс».

Обозначены основные направления взаимодействия с партнерами.

- Организация дуального обучения по специальностям «Химическая технология органических веществ», «Монтаж и эксплуатация промышленного оборудования», на основании заключенных договоров.
- Участие работодателей в разработке образовательных программ. Предложено внести в основные профессиональные образовательные программы требования профессионального стандарта и стандарта WorldSkills по специальностям «Химическая технология органических веществ», «Монтаж и эксплуатация промышленного оборудования».
- Подготовка студентов к профессиональным конкурсам, в том числе по стандартам WorldSkills.
- Развитие взаимодействия сторон по вопросам подготовки специалистов и содействия их трудоустройству.
- Привлечение к процессу обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности.

– Участие работодателей в промежуточной и итоговой аттестации студентов в рамках дуального обучения.

Заместитель директора по практике **Федосеев Ю.С.** рассказал об особенностях дуального обучения студентов при обучении на рабочем месте. Взаимодействие колледжа устанавливается через диалог с социальными партнерами: Учебно-методическое взаимодействие: совместная разработка основных и дополнительных профессиональных образовательных программ, профессиональных модулей по современным производственным технологиям и методам их освоения; методические материалы (пособия, рекомендации для педагогов и студентов); диагностический инструментарий для оценки уровня освоения учебного материала.

Нормативно-правовое взаимодействие: предоставление базы нормативно-правовых документов по обучению с элементами дуального образования.

Материально-техническое взаимодействие: помощь в обеспечении образовательного процесса учебно-производственным оборудованием, инструментами и материалами; технической литературой.

Кадровое взаимодействие: сопровождение образовательного процесса специалистами ПАО «Метафракс».



Председатель ПЦК химических дисциплин, руководитель РУМО «Химические технологии» **Ваганова С.В.** отметила, что положительное влияние социального партнерства на внедрение новых технологий заключается:

– в достижении достаточно высокого уровня практико-ориентированной подготовки специалистов за счет повышения качества профессиональной подготовки;

- в оптимизации учебного процесса на основе использования современного оборудования, материалов и инновационных технологий, применяемых на ПАО «Метафракс».
- в совершенствовании учебно-производственной базы с учетом современных требований производства;
- в повышении имиджа нашего колледжа как современного конкурентоспособного образовательного учреждения, соответствующего современным стандартам и требованиям подготовки специалистов для высокотехнологических производств.

Взаимодействие колледжа с ПАО «Метафракс» позволяет в полной мере реализовывать требования Федерального государственного образовательного стандарта третьего поколения в подготовке квалифицированных специалистов, дает возможность выпускникам знакомиться с новейшими разработками в химической отрасли непосредственно от производителя. Таким образом, выпускник обладает актуальными, важными знаниями и компетенциями при дальнейшем трудоустройстве.



2. По вопросу «Современные методы обучения на рабочем месте» выступила преподаватель дисциплин профессионального цикла **Белькевич Т.Н.** Было отмечено, что внедрение практико - ориентированных моделей обучения существенно расширяет спектр взаимодействия образовательных организаций с социальными партнерами, усиливает роль работодателей. В связи с этим, наш колледж в условиях образовательного процесса уделяет большое внимание организации обучения студентов на рабочем месте.

Выяснение целей обучения дает возможность ответить на следующие вопросы: когда и в течение какого периода проводится обучение? Каков наиболее подходящий метод обучения? Кто может предложить наиболее

оптимальное содержание курсов и, таким образом, обеспечить обучение? Где его лучше проводить? При этом не следует забывать о личностных характеристиках студента, которого предполагается обучать.

Хорошее обучение требует индивидуального подхода к потребностям каждого. Любой метод имеет свои преимущества и недостатки. Это необходимо учитывать при составлении программы обучения. К выбору метода обучения нужно подходить дифференцированно - обучающие программы отличаются и по уровню сложности, и по стоимости, и по времени прохождения, и по длительности воздействия.

Преподаватель дисциплин профессионального цикла **Белова Н.Г.**



Методы обучения классифицируются на:

1) пассивные и активные - различаются по степени активности, которую проявляют обучающиеся. Например, лекция, во время которой слушатель может дремать, заниматься своими делами, или деловая игра, требующая участия всех;

2) индивидуальные и групповые - при индивидуальном методе обучения проявляется

возможность полностью сосредоточиться на конкретных знаниях и умениях одного человека; профессиональное обучение и переобучение незанятых граждан и безработных; групповое обучение требует соответственно меньше и финансовых затрат.

Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки. И главным критерием при выборе того или иного метода является его эффективность для достижения целей обучения каждого конкретного работника.

Также методы обучения можно разделить на две группы:

- обучение на рабочем месте: метод усложняющихся заданий, смена рабочего места, направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, метод делегирования ответственности и другие методы;

- обучение вне рабочего места: чтение лекций, проведение деловых игр, разбор конкретных производственных ситуаций, проведение конференций и семинаров, формирование групп по обмену опытом, создание кружков качества и другие методы.

Названные методы обучения не исключают друг друга, так как обучение в стенах организации может вестись с отрывом или без отрыва от работы. Кроме того, они могут дополнять друг друга, так как обучение в процессе работы часто совмещается с обучением в других организациях или учебных заведениях.



Куратор методической службы колледжа **Грошева Т.М.** добавила, что обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями, предоставляет, как правило, значительные возможности для повторения и закрепления вновь

изученного.

Методы обучения вне рабочего места дают обучающемуся возможность абстрагироваться от сегодняшней ситуации на рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения. Такое обучение способствует формированию принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций.

Хотя развитие техники в перспективе будет оказывать все большее влияние на процессы обучения, оно вряд ли сможет полностью исключить личные контакты человека с человеком.

Методы обучения также можно разделить на традиционные и активные. Разделить методы обучения однозначно на активные и неактивные непросто. Некоторые из них являются переходными к практическим занятиям и самостоятельной работе. Бесспорно, к активным методам обучения можно отнести разбор конкретных ситуаций, занятия - дискуссии по проблемам предприятия, а также учебно-практические конференции по



обмену опытом.

Инженер-конструктор ПАО «Метафракс» **Дресвянникова Ю.М.** рассказала о роли наставников. Было отмечено, что наставничество является одним из самых эффективных и успешных методов для развития студентов при прохождении практики и в дальнейшем при трудоустройстве на нашем предприятии ПАО «Метафракс».

Наставничество является традиционным методом обучения, особенно распространенным там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Данный метод требует особой подготовки и склада характера от наставника, которым практически невозможно стать по распоряжению сверху. Под наставничеством понимают индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными молодыми рабочими или их группами, или форму воспитания (шефства),

профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организации, предполагающую передачу опыта наставника и прививание культуры труда и корпоративных ценностей новичку.

Компания, благодаря системе наставничеств, имеет подготовленный персонал с оптимальным периодом адаптации, повышает культурный уровень компании, помогает взаимодействию сотрудников, как по вертикали, так и по горизонтали, оказывает позитивное воздействие на отношение к



обучению.

Шипулина Е.М., преподаватель ГБПОУ «Соликамский горно-технический техникум». Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обучение происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой нового сотрудника более опытным и высококвалифицированным. Целью данного метода является минимизация периода адаптации вновь принятых сотрудников подразделений и (или) периода освоения новых технологий сотрудниками на рабочем месте, с помощью чего решаются следующие задачи:

- повышение качества подготовки и квалификации;
- развитие позитивного отношения к работе;

- предоставление возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых компании;
- экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
- предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощрение их за хорошую работу, признание их заслуг перед компанией;
- снижение текучести кадров;
- подготовка документов «План вхождения в должность» и «Лист оценки и развития компетенций».

Как правило, за одним наставником закрепляется один или два подопечных. Задачи, стоящие перед наставником:

- обучать подопечных основным приемам работы;
- помогать в освоении производственных процедур;
- контролировать текущий результат работы;
- помогать в решении актуальных вопросов.

Преимущества метода наставничества:

- Процесс адаптации студентов становится более качественным;
- Повышается уровень мотивации опытных специалистов;
- Более качественно оценивается вышестоящим руководителем управленческий потенциал наставника;
- Обеспечивается профессиональный рост сотрудников.

Преимуществами данного метода обучения являются выполнение должностных обязанностей наставником и обучаемым, выполнение плана работы (личного, подразделения, компании), получение рабочих навыков в короткое время.

В процессе наставничества выделяются 5 основных стадий обучения, которые можно описать следующим образом:

- «Я расскажу, а ты послушай»;

- «Я покажу, а ты посмотри»;
- «Сделаем вместе»;
- «Сделай сам, а я подскажу»;
- «Сделай сам и расскажи, что ты сделал».



Железнова Е.М., преподаватель ГБПОУ «Березниковский политехнический техникум». Процесс наставничества контролируется с помощью входящего зачета и оценки индивидуальной деятельности перед окончанием испытательного срока на базе плана вхождения в должность.

Наставник — это квалифицированный специалист, профессионал или опытный работник, у которого другие работники могут получить совет, рекомендацию. Наставниками могут стать только те сотрудники, которые готовы поделиться своими знаниями, навыками и опытом и выслушать все, что «крестники» захотят рассказать о своих проблемах.

Одним из основных качеств, которыми должен обладать наставник, является желание передавать собственный опыт. Следовательно, наставник должен быть лояльным компании, знать предмет передачи, постоянно совершенствоваться и уметь правильно передавать свои знания. В этом ему помогают коммуникабельность, терпение, чувство юмора, открытость,

ответственность, требовательность, чувство меры, уважение к стажеру, компетентность. Что же приобретают обучаемый, наставник и компания в целом от данной формы обучения? В рамках системы наставничества взаимоотношения «наставник — обучаемый» могут оказывать положительное воздействие на такие качества обеих сторон, как уверенность в себе, самоуважение, особенно по мере повышения профессионального уровня развития и способностей обучаемого. Обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы (сильные — слабые стороны), становится менее склонен к межличностному конфликту с руководством, развивает профессиональные навыки, умения, компетенции, оказывающие влияние на карьерный рост, готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.



Зам. директора по учебной работе колледжа **И.В. Шлегель** отметила, что в современной практике необходимо учитывать множество факторов, чтобы грамотно составить программу обучения и развития. Выбор метода обучения зависит от конкретной цели: получить новые знания, сформировать умения, выработать установку на уровне мышления, ценностей. Если говорить о достижении этих целей в комплексе, то необходимо использовать несколько методов обучения.

В настоящий момент очень популярны активные методы обучения студентов нашего колледжа, при которых большое внимание уделяется именно практической основе передаваемых слушателям знаний, навыков и умений. В настоящее время распространены: тренинги, программированное обучение, групповые обсуждения, деловые и ролевые игры, кейсы Активные

методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- сотрудничество обучающихся и преподавателя (в данном смысле - инструктора, координатора обучения) в планировании и реализации всех этапов процесса обучения (от определения учебных целей до оценки степени их достижения);
- активное, творческое, инициативное участие обучающихся в процессе получения необходимого им результата обучения;
- максимальная приближенность результатов обучения к сфере практической деятельности обучающихся; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию после окончания обучения.

Подведение итогов семинара

В заключение семинара было отмечено, что в условиях образовательного процесса при обучении студентов на рабочем месте:

- значительно укрепилась практическая составляющая учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, обеспечивающий реализацию требований ФГОС СПО, т.к. дуальное обучение – эта форма подготовки кадров, которая комбинирует теоретическое обучение в учебном заведении и практическое обучение на производственном предприятии (не менее 50% учебного времени);
- процесс обучения происходит в условиях определенной ориентированности студентов на получение конкретной профессии, а это влияет на мотивы учения, определяет, как правило, повышенный интерес обучающихся к специальным предметам и производственному обучению;

- повышается техническая культура: изучение современной техники и технологии, высокая технологическая дисциплина, умение применять в работе технические знания; техническая эстетика;
- растет производственная самостоятельность: умение выбрать способы работы, обеспечивающие высокое качество и производительность труда, самостоятельно разобраться в производственной обстановке, принять правильное решение, осуществление рационального самоконтроля хода и результатов работы.