

Макаров Петр Евгеньевич, директор

ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им.В.М.Баранова»

Формирование профессиональных компетенций обучающихся через сотрудничество с работодателями

Для получения качественных профессиональных компетенций различных видов, которые востребованы предприятиями-работодателями необходимо рассмотреть наиболее значимые условия и факторы формирования данных профессиональных характеристик различных уровней. Мотивационная основа профессиональной компетенции – это стремление к трудовой деятельности в данной профессиональной сфере, стремление к совершенствованию этой деятельности.

Профессиональные компетенции делятся на две подгруппы: общепрофессиональные и специальные. Если общепрофессиональная компетентность характеризуется накоплением компетенций общей направленности в различных видах деятельности, то специальная компетентность определяется специфическими для данной профессии компетенциями.

Основной целью социального партнёрства с работодателями в области профессионального образования является совместное принятие конкретных мер, направленных на повышение эффективности профессионального образования. Для этого необходимо согласование интересов всех участвующих сторон на основе соблюдения равноправия, добровольности, заинтересованности.

В числе приоритетных направлений деятельности Железнодорожного колледжа – развитие форм и методов взаимодействия с работодателями по профессиональной подготовке работника железнодорожного транспорта: его профессионального самоопределения, профессионального обучения, трудоустройства, социально-профессиональной адаптации и построения карьеры. Стратегические партнеры колледжа по подготовке обучающихся -

Сервисное локомотивное депо «Мичуринск» филиал «Южный» ОАО РЖД, ПАО «МЛРЗ Милорем». Практика показывает, что сегодня требования к профессиональной компетенции специалистов гораздо обширнее, разнообразнее и сложнее, а освоение профессии – творческий процесс.

Важным направлением в сотрудничестве с работодателями является прохождение производственной практики, которая представляет собой заключительный этап, целью которого является закрепление знаний, навыков, умений, полученных на теоретических и практических занятиях, ознакомление с современными формами и методами производственных процессов, работа в коллективе. Для этого все выпускники направляются на предприятия и организации города и области, так как все профессии колледжа востребованы на рынке труда. Предварительно разрабатываются программы прохождения производственной практики, которые согласовываются с работодателями.

В колледже создан Центр деловой карьеры, одним из направлений работы которого является сбор информации от работодателей о работе практикантов. Требования работодателей корректируются в зависимости от форм собственности, сферы деятельности предприятия, организаций. Модернизация учебных планов обеспечивается с учетом требования работодателей с распределением часов вариативной части, включения инновационных модулей. В процессе коррекции образовательных программ учитываются следующие направления:

- Актуальность, современность, оперативность
- Связь тематики обучения с местными условиями
- Максимальная приближенность учебной ситуации к

реальной производственной (создание условий для учебной практики, обновление материальной базы).

В процессе обучения мастерами п/о и преподавателями используются образовательные технологии с учётом специфики компетентностного подхода, что предполагает кардинальное изменение как формы организации

образовательного процесса, так и роли преподавателя. Сейчас не достаточно просто передавать знания, необходимо направлять деятельность обучающегося. Для этого необходимо постоянно развивать профессиональную компетентность и профессионализм, т.е. выполнять большее число трудовых функций в одной профессии, совмещать целый комплекс социальных знаний и трудовых функций путем расширения видов деятельности.

Обобщая опыт работы Железнодорожного колледжаг.Мичуринскапо развитию системы социального партнёрства спредприятиями и организациями, исходя из общих тенденций развития образования, необходимо отметить ряд проблем, которые стоит решать с использованием механизма социального партнёрства:

1. Отсутствие среднесрочного и долгосрочного прогноза количественных и качественных потребностей в городе и области в специалистах различных профилей подготовки.

2. Современное оборудование предприятий вследствие своей дороговизны недоступно обучающимся на производственном обучении.

3. Отсутствие на предприятиях целевых программ по материальной, социально-бытовой поддержке, закреплению и адаптации на предприятии.

Необходимо решить задачи по координации деятельности администрации работодателей и колледжа с учетом потребности организаций в квалифицированных кадрах; развитие форм партнёрства.Наряду с проблемами хочется отметить положительные факторы в пользу социального партнёрства:

1. Создание системного подхода к содержанию и организации обучения, в основу которого положен принцип интеграции задач профессиональной подготовки с производственными задачами.

2. Применение компетентного похода самостоятельности и активности обучающихся.

3. Стремление творческих педагогов к самоактуализации через своих выпускников.
4. Стремление обучающихся к реализации жизненных ценностей посредством качественного обучения.
5. Возможность развития колледжа через партнёрские отношения.

Для того, чтобы выпускники стали квалифицированными специалистами, необходимо тесное сотрудничество с работодателями, изменение содержания обучения: развивать компетентностный и практикоориентированный подход - формирование профессиональных компетенций.