**Проект**

государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области «Ярославский автомеханический колледж» (ГПОУ ЯО «Ярославский автомеханический колледж»)\_

**«Разработка механизма взаимодействия с работодателем при формировании вариативной части ОПОП»**

С 1 сентября 2011 года образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования перешли на обучение по федеральным государственным образовательным стандартам

В соответствии со статьей 7 (п.4) Закона Российской Федерации «Об образовании» федеральные государственные образовательные стандарты включают в себя требования к:

1) структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объему, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;

2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;

3) результатам освоения основных образовательных программ.

Традиционную ориентацию на передачу готовых знаний сменяет компетентностный подход, который предполагает конкретную формулировку целей обучения как компетенций, востребованных в профессиональной деятельности современного специалиста и осваиваемых обучающимся. Тем самым он обеспечивает соответствие подготовки запросам рынка труда, повышает конкурентоспособность выпускников, эффективность их профессиональной адаптации и деятельности.

Новые стандарты профессионального образования построены на компетентностном подходе, при котором от образовательного учреждения требуется обеспечить приобретение обучающимися востребованных компетенций, в первую очередь, способности самостоятельно добывать и применять знания, а также использовать умения, навыки и личностные качества в профессиональной деятельности в условиях инновационной экономики, а значит, при решении нестандартных задач.

Образовательные учреждения обязаны обеспечивать обучающимся возможность участвовать в формировании индивидуальной образовательной программы, должны предусматривать при реализации компетентностного подхода использование в образовательном процессе активных форм проведения занятий с применением электронных образовательных ресурсов, деловых и ролевых игр, индивидуальных и групповых проектов, анализа производственных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся (п.7.1 ФГОС).

В рамках организации образовательного процесса большое внимание уделяется участию работодателей в реализации основных профессиональных образовательных программ, разработанных в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Учреждения профобразования … обязаны ежегодно обновлять основную профессиональную образовательную программу с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы в рамках, установленных настоящим федеральным государственным образовательным стандартом (п.7.1 ФГОС).

Работодатели должны активно привлекаться в качестве внешних экспертов к текущей и промежуточной аттестации обучающихся, к формированию фонда оценочных средств для государственной (итоговой) аттестации.

Однако пока еще рано говорить о системном взаимодействии учреждений профессионального образования и бизнеса в этих направлениях – сказывается небольшой опыт отраслевых саморегулируемых организаций и недостаточная активность как работодателей, так и учреждений профобразования.

Важнейшим элементом образовательного процесса является организация практики. Производственная практика должна проводиться в организациях, направление деятельности которых соответствует профилю подготовки обучающихся (п. 7.12 ФГОС НПО; п. 7.14 ФГОС СПО). Сегодня работодатели далеко не всегда идут навстречу образовательным учреждениям в этом вопросе. Зачастую организация практики носит формальный характер.

Проблема трудоустройства выпускников была и остается одной из основных проблем учреждений СПО. Цель профессионального образования состоит не только в том, чтобы научить человека что-то делать, приобрести профессиональную квалификацию, но и в том, чтобы дать ему возможность успешно справляться с различными жизненными и профессиональными ситуациями.

В процессе подготовки специалистов главенствующую роль приобретает ориентация на личность и компетентность, позволяющая существенно облегчить процесс адаптации молодёжи к профессиональной среде, повысить её конкурентоспособность.

Применение в образовательном процессе модели специалиста способствует формированию у выпускника профессионального педагогического мышления, развивает процессы целеполагания, творческой рефлексии и нравственного потенциала. Таким образом, можно констатировать, что назрела необходимость разработки модели специалиста с учётом рыночных отношений в контексте компетентностного подхода.

В процессе обучения в компетентностную модель могут быть внесены существенные изменения в зависимости от критериев и требований, предъявляемых работодателем к будущему сотруднику, что позволит выпускнику быстрее адаптироваться на рынке труда.

Переход на новые образовательные стандарты не сопровождается соответствующим нормативным и методическим сопровождением по взаимодействию с работодателем, что неизбежно приводит к отражению возможностей системы образования, но не реальным потребностям экономики и компетенций работника современного высокотехнологичного производства.

Анализ сложившейся ситуации определил необходимость разработки инновационного проекта, направленного на нормативное, научно-методическое обеспечение реализации ФГОС в образовательном процессе учреждений СПО Ярославской области по взаимодействию с работодателем.

**Этапы реализации проекта**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование**  **задачи** | **Наименование мероприятия** | **Срок реали-зации** | | | **Ожидаемый конечный результат реализации проекта** |
| **Этап 1. Региональная нормативная база** | | | | | | |
| 1. | Сформировать региональную нормативную базу | Разработка перечня с нормативных документов | 2014 | | | Перечень нормативных документов |
| 2. | Создать содержательно-функциональную модель взаимодействия УПО с работодателями. | Мониторинг,  Взаимодействие с ресурсными центрами предприятий; Круглый стол. | 2014 | | | Содержательно-функциональная модель взаимодействия УПО с работодателями. |
| **Этап 2. Апробация региональной модели взаимодействия с работодателем** | | | | | | |
| 1. | Апробировать региональную модель взаимодействия с работодателем | Мониторинг,  Анализ результатов апробации региональной модели | 2015 | | | Апробация региональной модели взаимодействия с работодателем |
| **Этап 3. Методические рекомендации по взаимодействию ОУ с работодателями** | | | | | | |
| 1. | Выявить, создать необходимые организационно-педагогические, методические и психолого-педагогические условия формирования компетентностной модели выпускника | Мониторинг,  Совещание | | 2016 | Организационно-педагогические, методические и психолого-педагогические условия формирования компетентностной модели выпускника | |
| 2. | Отработать подходов к проектированию и мониторингу компетентностной модели выпускника УПО | Анализ подходов к проектированию и мониторингу компетентностной модели выпускника УПО | | 2016 | Подходы к проектированию и мониторингу компетентностной модели выпускника УПО | |
| 3. | Разработать механизм взаимодействия с работодателями по повышению качества подготовки выпускников, обучающихся по программам профессиональной подготовки | Совещание | | 2016 | Механизм взаимодействия с работодателями по повышению качества подготовки выпускников, обучающихся по программам профессиональной подготовки | |
| 4. | Создать банк данных (методическая копилка) методических рекомендаций, приемов, обеспечивающих эффективную реализацию взаимодействия с работодателем. | Мониторинг  Круглый стол | | 2016 | Методические рекомендации по взаимодействию с работодателями | |