



ГАПОУ РК «Петрозаводский техникум городского хозяйства»

Методический совет

**Формирование профессиональной
компетенции преподавателя «партнерство
с работодателем» как необходимость
времени**

26 января 2023

Цель и задачи заседания Методического совета

Цель: актуализация взаимоотношений с работодателями для эффективного сотрудничества и установления партнерства.

Задачи:

1. Выявить основные проблемы работодателей для установления партнерства с преподавателями.
2. Выявить основные проблемы преподавателей для установления партнерства с работодателями.
3. Представить дополнительную образовательную программу профессионального обучения – программу повышения квалификации по компетенции «Формирование профессиональной компетенции преподавателей «партнерство с работодателем».
4. Представить дополнительную образовательную программу профессионального обучения – программу повышения квалификации по компетенции «Психолого-педагогический минимум наставника».

Проблемная группа **Формирование профессиональной компетенции преподавателей «партнерство с работодателем»**

Руководитель – О.М. Пелля, преподаватель строительных дисциплин

Дата основания – 1.09.2022 г

Цель работы проблемной группы:

На 1 этапе:

Создание дополнительной образовательной программы повышения квалификации по компетенции «Партнерство преподавателей с работодателем».

На 2 этапе:

Обучение преподавателей по данной программе.

СОСТАВ ГРУППЫ НА 1. 09. 2022:

ГОЙКИН А.В.

БЕЛОКУРОВА А.В.

РОМАНОВА Н.Н.

- *КАРИМОВА В.Н.*

- *КРЮКОВ М.М.*

- *ЛАПЕТИНА Ю.В.*

КОРШУНОВА О.С.

СОСТАВ ГРУППЫ НА 1. 11. 2023:

+ АНДРЕЕВА Ж.Г.

ГОЙКИН А.В.

+ ГОЛЬД Г.П.

БЕЛОКУРОВА А.В.

РОМАНОВА Н.Н.

+ ФОМИНА М.А.

КОРШУНОВА О.С.

Основные результаты работы проблемной группы (из презентации 26.09.22):

- **После I этапа (30 декабря 2022) -**

дополнительная профессиональная программа повышения квалификации преподавателей «Формирование профессиональной компетенции педагога «Партнёрство с работодателями» (32 часа).

- **После II этапа (30 мая 2023) –**

12 преподавателей техникума обучены по программе повышения квалификации «Формирование профессиональной компетенции педагога "партнёрство с работодателями" .

Дополнительные результаты:

- Освоена дополнительная профессиональная компетентность преподавателей «партнерство с работодателем»;
- Повышено качество подготовки будущих специалистов;
- Сформированы партнерские профессиональные образовательные программы;
- Удовлетворены исследовательские и технологические запросы работодателей;
- Разработаны эффективные программы стажировки преподавателей и мастеров производственного обучения.
- Лицензирование программы повышения квалификации *

* при удачных результатах эксперимента

Проделанная работа Проблемной группы (1-й этап):

- Анкетирование работодателей (октябрь 2022)
- Анализ анкет работодателей
- Анкетирование преподавателей (ноябрь 2022)
- Анализ анкет преподавателей
- 3 заседания проблемной группы
- Работа «беседе группы» ВКонтакте
- Создана дополнительная образовательная программа профессионального обучения – программа повышения квалификации «Формирование профессиональной компетенции преподавателей «партнерство с работодателем» (декабрь 2022)



Проблемная группа «Формирование профессиональной компетенции преподавателя «партнерство с работодателем»

Анализ проблем строительной отрасли и жилищно-коммунального комплекса региона на основе анкетирования работодателей

Пелля Ольга Михайловна, руководитель проблемной группы

Метод исследования – анкетирование

Цель анкетирования – выявление актуальных проблем в строительной отрасли и ЖКК, для решений которых возможно партнерское взаимодействие работодателей с техникумом.

Целевая аудитория - руководители строительных организаций, начальники отдела управления персоналом

Количество респондентов – 11 строительных компаний и управляющих организаций г. Петрозаводска.

Авторы анкетный вопросов –
Савицкая Д.А.; Пелля О.М.

Сроки проведения анкетирования 1 - 30 октября
2022 года



Респонденты



Строительная отрасль

1. ООО «Гранд»
2. ООО «ПромТехСтрой»
3. АО Специализированный застройщик «КарелСтройМеханизация»
4. ООО ЗССТ «ВЕК-Стекло» и «ВЕК Фасадные технологии»
5. Дирекция спорта Отдел по эксплуатации объектов
6. Строительная компания «Вектор РК»
7. ООО «Инфрастрой»

Жилищно-коммунальный комплекс

1. ООО «Петрозаводская компания Выбор»
2. ООО «10 Регион»
3. ООО «ОнегоСтройСервис»
4. ООО КСМ-Комфорт»

Вопрос анкеты № 1:

- Какие изменения происходят в отрасли в связи с экономическими и политическими событиями?



Ответы на вопрос № 1

Строительная отрасль

- низкая платежеспособность населения;
- увеличение цен на строительные материалы, ресурсы;
- удорожание стоимости работ,
- трудность со сбытом продукции;
- изменения финансирования государственных заказов из-за перераспределения финансовых потоков.

Жилищно-коммунальный комплекс

- увеличение уровня инфляции по сравнению с прогнозируемым;
- увеличение стоимости материалов;
- увеличение стоимости услуг по ремонтным работам и тарифам ЖКК.

Общий вывод: удорожание материалов, услуг, изменения государственного финансирования

Вопросы анкеты №2:

Основные
проблемы?



Ответы на вопрос № 2

Строительная отрасль

- Отсутствие специализированного персонала на рабочих местах;
- Проблемы с логистикой;
Проблемы с поставкой материалов
- Поиск отечественных аналогов.

Жилищно-коммунальный комплекс

- Низкие тарифы на ремонт и содержание общедомового имущества не поддерживают комплекс;
- Дефицит квалифицированных кадров.

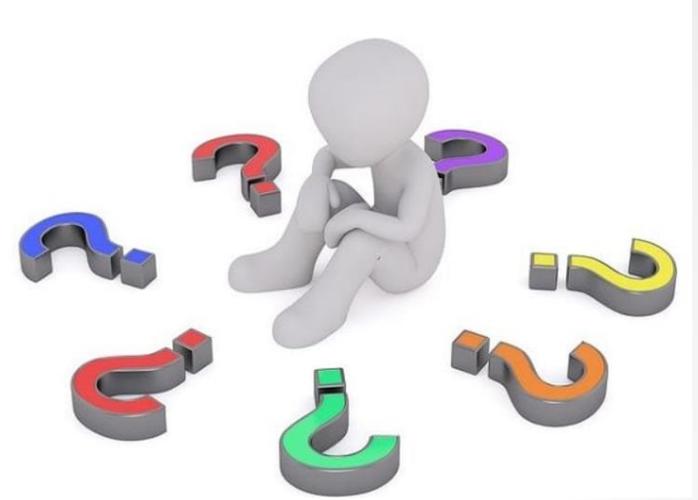
Общий вывод: отсутствие специализированного и квалифицированного персонала на рабочих местах. Поиск замены импортных комплектующих, оборудования и материалов.

Вопросы анкеты №3:

Есть ли проблемы

с имеющимися

кадрами?



Ответы на вопрос № 4

Строительная отрасль

- Отсутствие у молодых специалистов ответственности и стремления к саморазвитию

Жилищно-коммунальный комплекс

- «Оценить сложно!»
Кадровые вопросы всегда являются зияющей «дырой» в системе Жилищно-коммунального хозяйства.

Общий вывод: Удерживание на рабочих местах пенсионеров и возрастных специалистов.

Вопрос анкеты № 4

Какие у вас планы на
ближайшие год - два?



Ответы на вопрос № 4

Строительная отрасль

- Работать по утвержденной производственной программе;
- Рассматривать новые направления сфер деятельности строительной организации;
- Встроится в текущие реалии;
- Замена импортных комплектующих на отечественные аналоги;
- Дефицит кадров решить за счет эффективного сотрудничества с образовательными организациями.

Жилищно-коммунальный комплекс

- Работать по установленным планам;
- Увеличить обслуживаемые площади;
- Увеличить качество оказываемых услуг.

Общий вывод: Работать по установленным планам и развивать новые направления, расширять производство, эффективно сотрудничать с ОО

Вопросы анкеты №5:

Чем полезна вам образовательная организация?



Ответы на вопрос № 5

Строительная отрасль

- Готовить квалифицированных специалистов с упором на практико-ориентированную деятельность.
- Оказание помощи в подготовке сотрудников, не имеющих профильного образования по направлению «СЭЗС», занимающих должности в отделе кадров.

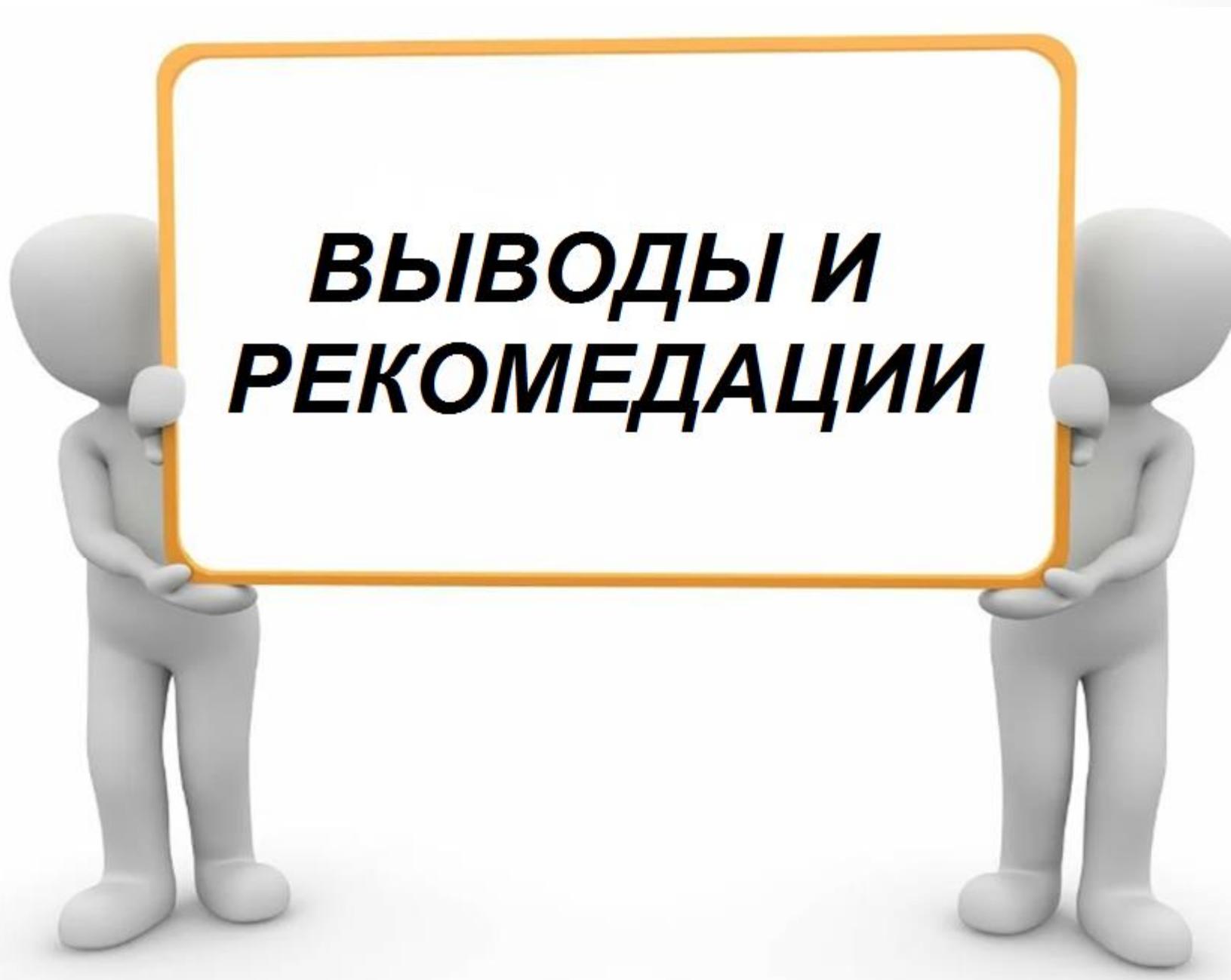
Жилищно-коммунальный комплекс

- Разработать партнерские образовательные программы дополнительного образования (профессионального обучения и повышения квалификации).

Общий вывод: помощь в подготовке сотрудников организации, подготовка специалистов с упором на практическую направленность

Комментарии...

- Производственная практика является неотъемлемой частью опыта работы и представляет собой площадку исследования будущей жизни работающего.
- При ответах на вопросы работодатели не упоминают проблемы практического обучения студентов, возникающие на производстве.
- Проблему работодатель не видит или не видит своей роли в ней, значимости для себя.
- **Наставничество в организации работодателя решило бы многие кадровые вопросы.**
- Наставничество - содействие в адаптации практиканта или молодого специалиста без осуществления прямого руководства путем развития практических навыков студента. **Поэтому возникает необходимость в обучении работодателя навыкам наставника.**



***ВЫВОДЫ И
РЕКОМЕНДАЦИИ***

1. Выстраивание партнерских отношений между работодателем и техникумом в контексте проблем отрасли региона, расширение возможностей техникума в решении общих вопросов, в том числе организация наставничества на производстве по модели «мастер - студент».
2. Разработка совместных тем исследовательских и проектных работ по проблемам отрасли, организация учебных исследований в «болевых точках» производства.
3. Создание партнерских образовательных программ и программ дополнительного образования по разным направлениям подготовки специалистов, повышения квалификации представителей работодателя, а также программ стажировок преподавателей.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

