

Отчет эксперта от работодателей по изучению показателей ПОА  
по программе: **15.01.25 (151902.03) Станочник (металлообработка)**  
в рамках направления 15.01.00 Машиностроение  
в государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении Московской области  
**«ХИМКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ»**  
(ГБПОУ МО «Химкинский техникум»)

**КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ**

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы, комментарии эксперта
<b>Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда»</b>		
Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника</li> <li>● Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда</li> <li>● Вносит полученную информацию в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует</b> Потребность в кадрах по данному направлению определяется на основании запросов предприятий, отраженных в договорах о государственно-частном партнерстве. Программа учитывает региональные требования работодателей.</p>
Содержание программы направлено на формирование компетенций и учитывает мнение различных заинтересованных сторон: государства, региональных рынков труда, социальных партнеров, студентов	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника</li> <li>● Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда</li> <li>● Вносит полученную</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> Содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника. Учебный план разработан с участием работодателей и согласован с одним работодателем. В дальнейшем круг работодателей будет расширяться в соответствии с потребностями и границами всего регионального рынка труда. Потребность в кадрах по данному направлению определяется на основании запросов предприятий, отраженных в договорах о государственно-частном партнерстве.</p>

	информацию в отчет	<p>В ходе интервьюирования студентов было выявлено, что большая часть студентов считает, что их мнение не учитывается при разработке и актуализации УММ. Это позволяет эксперту сделать вывод о том, что администрация техникума не уделяет достаточного внимания мнению обучающихся при разработке и актуализации УМК, что вынуждает эксперта поставить оценку критерия «частично соответствует».</p> <p>Для вынесения решения об аккредитации, стоит принять во внимание, что в ходе общения со студентами было выявлено, что особого желания влиять на содержание программы у них не имеется. Материалы КИМов и КОСов устраивают обучающихся.</p>
<b>Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций»</b>		
Соответствие фактических компетенций выпускников программы заявленным в компетентностной модели выпускника	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит прямую оценку компетенций студентов выпускного курса, с использованием материалов, разработанных в образовательной организации (при признании их валидными) или с использованием собственных инструментов (заданий, кейсов, практикоориентированных вопросов)</li> <li>● Вносит итоги прямой оценки в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует.</b></p> <p>Отслеживание формирования профессиональных компетенций осуществляется в ходе прохождения студентами учебной и производственной практик, проведения экзаменов, на которых присутствуют представители работодателя. Фактические компетенции проверялись на предприятии им. Лавочкина. Эксперт подходил к станкам, на которых работали выпускники и студенты, смотрел качество выполненных деталей, наблюдал процесс изготовления деталей, беседовал непосредственно со студентами тет-а-тет. Фактические компетенции, соответствуют заявленным в компетентности модели выпускника.</p>
<b>Критерий 3 «Востребованность выпускников программы»</b>		
В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО</li> <li>● Вносит информацию в отчет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013 г. - выпуск 24 чел., трудоустроено – 15 чел.</li> <li>● 2014г. - выпуск 17 чел., трудоустроено – 9 чел.</li> <li>● 2015 г. - выпуск 20 чел., трудоустроено – 9 чел.</li> </ul> <p>Данные выпускники трудоустроились сразу после выпуска. Остальные выпускники были призваны в ряды ВС.</p>

<p>Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по выпускникам последних трех лет)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО</li> <li>● Вносит данные в отчет</li> </ul>	<p>Заработная плата по профессиям металлообработки (токарь, фрезеровщик) составляет от 25000 до 30000 руб. Эта заработная плата указана только для одного предприятия.</p> <p>Данные о заработной плате выпускников были услышаны от представителя предприятия ФГУП НПО им. С.А. Лавочкина.</p>
<p>Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО</li> <li>● Проводит интервью и/или анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением</li> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b> Выпускники техникума по профессии «Станочник (металлообработка)» устраиваются на предприятия ОПК г.о. Химки. Как правило, трудоустройство происходит на те рабочие места, на которых студенты проходили производственную практику на предприятии. Большая часть их устраивается на предприятие ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина. С 2015 г. трудоустройство выпускников туда осуществлялось на конкурсной основе, суть которого состоит в отборе лучших выпускников, которых трудоустроило предприятие. Результаты исследований мнения выпускников о соответствии их карьерных ожиданий нет.</p>
<p>Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● проводит проверку наличия службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.)</li> <li>● Проводит интервьюирование сотрудников службы</li> <li>● Проводит интервьюирование обучающихся (в т.ч. выпускных курсов)</li> <li>● Проводит интервьюирование выпускников</li> <li>● вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> В образовательном учреждении служба содействия трудоустройства выпускников создана только в 2015 году. В 2015 году из 21 выпускника устроилось только 9 человек, остальные призваны в ряды ВС.</p>
<p>Удовлетворенность результатами обучения работодателями (достаточность,</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Проводит выборочную проверку информации, предоставленной</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>30% - полностью соответствуют</b> требованиям, предъявляемым к</li> </ul>

актуальность, полнота сформированных компетенций).	ОО (отчет о мониторинге, самообследовании) <ul style="list-style-type: none"> <li>Вносит итоги прямой оценки в отчет</li> </ul>	современным специалистам отрасли; <ul style="list-style-type: none"> <li><b>30% - в основном соответствуют</b> современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть несущественные замечания;</li> <li>20%- выпускников, компетенции которых мало соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли;</li> <li>20% - не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли.</li> </ul>
--	---	--

### УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

Показатели	Что изучает/делает эксперт	Выводы эксперта
<b>Критерий 1 «Структура и содержание программы»</b>		
Привлечение работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>Проводит интервью с работодателями</li> <li>Вписывает данные в отчет (пункт 4.9)</li> </ul>	<b>Соответствует.</b> Анализ и проектирование содержания ОПОП осуществляется с привлечением работодателя: ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина. Взаимодействие в этом направлении осуществляется путём его согласования программ. Как правило, представители работодателя формируют предложения по конкретизации и дополнениям проектируемых результатов обучения и прохождения практик. Рекомендуются разработать методы более эффективного привлечения работодателей к анализу, проектированию и реализации программы.
Фонды оценочных средств (вопросы, задания, ситуации и т.д.), используемые при текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации, содержат материалы, разработанные на основе реальных практических	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проводит анализ фондов оценочных средств ОО (по конкретной программе) – вопросов, заданий, задач, кейсов, подготовленных для проведения промежуточных аттестационных мероприятий, проверяет письменные контрольные работы и т.д.</li> <li>Проводит интервью с обучающимися</li> </ul>	<b>Частично соответствует.</b> При текущем контроле успеваемости, проведении промежуточной и итоговой аттестации фонды оценочных средств содержат очень мало материалов, разработанных на основе реальных практических ситуаций.

ситуаций	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	
Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин</li> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b> Доля учебных дисциплин профессионального цикла, разработанных с участием работодателя, составляют 100 %</p>
К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> Согласование учебно-методического обеспечения программы проведено только для программ практик, которые согласованы только с одним работодателем. Эта практика работы техникума приближает выпускника к производству работодателя. Рекомендовано привлекать к сотрудничеству в данном направлении и других работодателей, а также провести работу по согласованию учебно-методического обеспечения дисциплин профессионального цикла.</p>
При определении применяемых образовательных методик, были учтены требования работодателей	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.)</li> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> При определении применяемых образовательных методик были учтены требования только одного работодателя</p>
<b>Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации»</b>		
Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность заявленных компетенций	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует</b> В составе комиссий при проведении государственных экзаменов присутствуют члены комиссий, рекомендованные работодателем. Задания и содержание ИГА позволяют определить сформированность заявленных компетенций</p>

<p>Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках</li> <li>● Проводит интервью с обучающимися</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b>          Не все студенты направляются на практику на предприятия. Часть выпускников проходит практику на своей учебной базе.          Само задание на практику нацелено на получение студентами навыков практической деятельности.</p>
<p>Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ тематики ВКР, представленных ООО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР),</li> <li>● Проводит интервью с выпускниками</li> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует</b>          Тематика ВКР определяется запросами предприятий.          В некоторых случаях учащиеся берут тему для выпускных работ в подразделениях, в которых они проходят практику.</p>
<p>Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей</li> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p>Около 10% ВКР от общего числа выпускников нашли практическое применение на предприятии.          При выполнении и защите ВКР не ставится задача практического применения результатов, т.к. детали, направляемые в разработку, взяты из реального производства.</p>
<p><b>Критерий 3 «Менеджмент программы»</b></p>		
<p>Стратегия развития программы нацелена на укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит экспертизу документов, регламентирующих вопросы стратегии развития программы ООО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b>          Стратегия развития программы предполагает расширение спектра предприятий-партнеров на последующие годы. Предполагается переход к основной квалификации выпускников как операторов станков с ЧПУ.</p>

<p>уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами</p>	<p>образовательного учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью с руководителем программы</li> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	
<p>Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит экспертизу документов (аннотацию к ОПОП), где описаны цели программы</li> <li>● Вписывает данные в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует.</b> ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса. Существующая учебная база пополняется новым оборудованием с ЧПУ.</p>
<p>Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ документов, регламентирующих организацию и методическое обеспечение учебного процесса</li> <li>● Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества</li> <li>● Проводит интервью с руководителями образовательной программы</li> <li>● Проводит интервью с работодателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b> Анализ и проектирование содержания Программы осуществляется с привлечением одного работодателя. Согласование проводится в части формулировок содержания, целей и задач ОПОП. Программы практик согласовываются с работодателем. Все перечисленные материалы были представлены во время очного визита.</p>
<p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов (магистрантов), условий реализации программы и соответствие подготовки выпускников требованиям</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей</li> <li>● Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества</li> <li>● Проводит интервью с</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует.</b> В техникуме ежегодно осуществляется внутренний мониторинг и экспертиза качества, которая регламентирована локальным актом, и предусматривает мониторинг востребованности выпускников. В целях выполнения приказа Минобрнауки РФ от 14 июня 2013 года № 462 и локальных актов, в техникуме ежегодно осуществляется внутренний мониторинг и экспертиза качества, которая регламентирована локальным актом, и предусматривает мониторинг востребованности выпускников.</p>

рынка труда	<p>обучающимися</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	
<b>Критерий 4 «Кадры»</b>		
Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами</li> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Полностью соответствует.</b></p> <p>Оценка педагогических кадров проводится на основании результатов аттестации педагогических работников. Аттестацию сотрудник проходит 1 раз в 5 лет на основе артериальной базы, утвержденной Министерством труда, в котором просит повысить его статус преподавателя (повысить квалификационную категорию). Экспертизу проводят специалисты министерства. По результатам аттестации принимаются соответствующие решения.</p>
Система внутреннего мониторинга деятельности педагогических кадров позволяет оценить потенциал их развития (стремление преподавателей к совершенствованию и саморазвитию, в т.ч. за счет интегрирования в своей работе образовательной, научной и инновационной деятельности)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации ППС, положение об аттестации ППС)</li> <li>● Посещает занятие</li> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b></p> <p>Преподаватели, реализующие программу, постоянно повышают свою квалификацию, проходят стажировки на предприятиях. В частности, в 2015 году 9 сотрудников прошли стажировку на ФГУП НПО им. Лавочкина. Некоторые из них участвуют в городских конкурсах и других мероприятиях. Информация о педагогическом составе колледжа размещена на его официальном сайте <a href="http://pu-64.narod.ru/index/0-13">http://pu-64.narod.ru/index/0-13</a>, на котором указаны, в том числе и программы повышения квалификации, которые освоены преподавателями.</p>
При проведении внутреннего мониторинга деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b></p> <p>Мнение работодателей о деятельности преподавателей профессиональных дисциплин учитывается частично. Но это не всегда</p>

<p>преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p>	<p>работодателей, студентов</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью преподавателями</li> <li>● Проводит интервью обучающимися</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p>с</p> <p>с</p> <p>с</p> <p>делается.</p> <p>В ходе очного визита техникум не предоставил сведения о мнении работодателей о деятельности преподавателей профильных дисциплин. Для студентов организуется анкетирование, они могут высказать свое мнение на классных часах.</p> <p>Личный опыт эксперта, участвовавшего в мероприятиях в честь выпускников техникума в качестве представителя работодателя, дает право судить о хорошем отношении учащихся к преподавателям дисциплин.</p>
<p>Система мониторинга ППС позволяет оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя на формирование у студента стремления к самообучению, навыков самостоятельного формирования образовательной траектории студента</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов</li> <li>● Проводит интервью преподавателями</li> <li>● Проводит интервью обучающимися</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Частично соответствует.</b></p> <p>Проведение анкетирования и опроса студентов, классные часы, курсовые собрания, которые проводятся в учебном заведении, не могут в полной мере дать возможность оценить направленность учебной и научной деятельности преподавателя.</p> <p>Во время интервью со студентами, студенты проинформировали эксперта о наличии у них стремления к самообучению. Большинство студентов самостоятельно изучают некоторые области знаний, которые представляют для них больший интерес. Они также могут обратиться за консультацией к преподавателям профильных дисциплин.</p> <p>Системы мониторинга ППС в техникуме нет, но тем не менее в ОО осуществляется постоянное и тесное взаимодействие социального педагога со студентами в отношении широкого круга вопросов. Таким образом неформальный мониторинг ППС происходит постоянно.</p>
<p>Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью преподавателями – практиками</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b></p> <p>По данной программе 2 преподавателя по практике имеют опыт работы по профилю дисциплины. Это количество полностью соответствует потребностям учебного процесса</p>

<p>количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)</p>		
<p><b>Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы программы»</b></p>		
<p>Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), обеспечивающими доступность информации, необходимой для эффективной деятельности участников образовательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы)</li> <li>● Проводит интервью с обучающимися</li> <li>● Проводит анализ информационных ресурсов</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b> Доля аудиторий, оснащенных ресурсами (в т.ч. современными программными продуктами), составляет 90%, что соответствует всем требованиям учебного процесса.</p>
<p>Обеспечение возможности студентам и преподавателям доступа к библиотечным ресурсам, включая основные отечественные и зарубежные журналы по профилю подготовки, монографии ученых и другой литературе по профилю программы, практикоориентированные специализированные издания и т.д.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой).</li> <li>● Проводит интервью с обучающимися</li> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b> Техникум располагает библиотекой с фондом, состоящим из нормативных документов, учебной, методической, научной и художественной литературы, аудио и видео записей, электронных образовательных ресурсов, компьютерами с выходом в сеть Интернет. Все студенты и преподаватели имеют доступ к библиотечным ресурсам</p>
<p>Формируемый бюджет</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ финансовых</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b></p>

<p>программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками, с высоким уровнем квалификации и компетентности</p>	<p>отчетов, их доступности</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p>Система повышения квалификации педагогов, в том числе стажировки на предприятиях, позволяют обеспечить компетентность педагогов. В техникуме имеются резервы для привлечения квалифицированных преподавателей. Бюджет программы, позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями с необходимым уровнем квалификации</p>
<p>Использование образовательной организацией баз практик, оснащенных современным оборудованием, приборами и т.д. в степени, необходимой для формирования профессиональных компетенций</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проводит анализ договоров, заключенных ООО на прохождение практики обучающимися</li> <li>● Проводит интервью с обучающимися</li> <li>● Проводит интервью с преподавателями</li> <li>● Вписывает выводы в отчет</li> </ul>	<p><b>Соответствует.</b> ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина в учебном заведении создал учебный класс по обучению операторов с ЧПУ, в котором установлено современное оборудование и вычислительная техника. Кроме этого, приобретено новое оборудование, которое будет установлено в ближайшее время.</p>

**Положительная практика:**

1. Выпускники программы востребованы работодателем. Существуют объективные предпосылки для ежегодного возрастания потребностей в рабочих кадрах станочников (с последующим переходом на подготовку операторов с ЧПУ её значимость увеличится).
2. Стратегия развития программы предполагает: расширение спектра предприятий-партнеров образовательного учреждения, Техникумом планируется переход к основной квалификации выпускников как операторов станков с ЧПУ.
3. Руководство техникума и образовательной программы осуществляет анализ содержания Программы учитывает перспективные технологии, применяемые на предприятии ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина, учитывает потребности в рабочих кадрах предприятия ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина.
4. Вариативная часть образовательной программы учитывает требования предприятия ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина

**Замечания:**

1. Выпускник, получая диплом по данной профессии, не имеет разряда квалификации. При приёме на работу у работодателя возникают трудности и опасения.  
В дипломе согласно современному ФГОС указывается только квалификация (без присвоения разряда), ровно так, как указано в п. 3.2 ФГОС (Приказ Минобрнауки России от 02.08.2013 N 822 (ред. от 17.03.2015) "Об утверждении федерального

государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 151902.03 Станочник (металлообработка)" (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 N 29714)). Однако, для дальнейшего трудоустройства на предприятия разряд необходим, т.к. в противном случае кадровые службы имеют сложности в оформлении студентов на работу.

При первичном столкновении с данной ситуацией в 2014 году (первый выпуск по новым ФГОС) данный вопрос обсуждался техникумом с основным (и единственным на тот момент) партнером ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина. Исходя из нормативных документов разряд присваивается при прохождении профессионального обучения (или повышения квалификации) по программе подготовки рабочих и служащих, по окончании программы и прохождении квалификационного экзамена выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего установленного образца (форма утверждена Минобрнауки РФ) с присвоением разряда. Поскольку у техникума имеется лицензия и на профессиональное обучение и на дополнительное профессиональное образование, то, в техникуме для студентов организуются дополнительные курсы, где большее количество часов перезачитывается из основной программы СПО, а в мастерских отрабатываются дополнительно практические навыки, соответствующие, как правило, 3 разряду по профессии. А вот комиссия на экзамен квалификационный – независимая. В 2014, 2015 годах – председателем и одним из членов комиссии были представители НПО им. Лавочкина, а уже в 2016 г. – планируется комиссия полностью независимая (с 3-х предприятий: ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина, ОАО МКБ «Факел», ОАО МКБ «Искра»). Но данная процедура для студентов добровольная. (т.к. это внебюджетная деятельность техникума, и она оплачивается отдельно). Прошедшие эту процедуру студенты на выпуске получают 2 документа: диплом СПО и свидетельство о профессии рабочего, должности служащего, по сути дела являющееся «уточняющим» документом к диплому.

Все это доводится до сведения студентов на их групповых собраниях и до их родителей на родительских собраниях

2. Не в полной мере работает служба содействия трудоустройства выпускников.
3. При практических работах в мастерской наблюдается перенасыщенность группы. На одном станке работают одновременно от 2 до 4 учащихся. Это ведёт к нарушению техники безопасности и охраны труда.
4. Недостаточный уровень практической подготовки выпускников.

### ***Рекомендации***

1. Принять меры по организации получения на бюджетной основе квалификационного разряда выпускником при получении диплома. В настоящее время разряд присваивается не на бюджетной основе.
2. Улучшить работу службы трудоустройства. Вести учёт выпускников, при этом обращать внимание не только на тех, кто трудоустроился, но особое внимание уделять тем, кто не нашел работу, в том числе – выпускникам, отслужившим в рядах РА. Вести документированный мониторинг трудоустройства путем поддержания связей с выпускниками по телефону, через социальные сети.
3. Улучшить качество практической подготовки выпускников.

4. Рекомендуется развить систему мониторинга и оценки работы ППС, в части оценки результатов работы ППС представителями работодателей и участить проведения мониторинга работы ППС до 1 раза в год.
5. Создать и внедрить сбор обратной связи от студентов во время проведения классных часов и других коллективных мероприятий.

***Риски:***

1. В целях выполнения норм охраны труда при проведении практических занятий разбить группу на две части (в техникуме имеются 2 мастера). Для этого рассмотреть возможность финансирования второго преподавателя из внебюджетных средств.

## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТА

ФИО эксперта: Корешкин Валерий Константинович

Место работы	АО «МКБ» ФАКЕЛ»
Должность	Начальник учебного центра
Образование	Высшее. ВЗМИ 1975г. инженер-механик.
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	Рационализатор. С 1979 г. – по 1990 г. - член общества «Знание» РСФСР и МД НТП имени Ф.Э. Дзержинского.
Профессиональные достижения	Работа в системе подготовки кадров с 1976 г.
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	Постоянное участие в комиссиях по аттестации рабочих по данной программе, обновление методического обеспечения программ.