

Отчет эксперта от работодателей по изучению показателей ПОА
по программе: 15.01.30 (151903.02) Слесарь
в рамках направления 15.01.00 Машиностроение
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Московской области
«ХИМКИНСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ МО «Химкинский техникум»)

Эксперт – Корешкин Валерий Константинович

КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ

| Показатели | Что изучает /делает эксперт | Выводы, комментарии эксперта |
|---|--|---|
| Критерий 1 «Признание компетентностной модели выпускника рынком труда» | | |
| Заявленные компетенции учитывают региональные потребности в специалистах данного уровня (при наличии региональной специфики) | <ul style="list-style-type: none"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет | <p>Полностью соответствует. Потребность в кадрах по данному направлению определяется на основании запросов предприятий, отраженных в договорах о государственно-частном партнерстве.</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"> • Анализирует предоставленную образовательной организацией компетентностную модель выпускника • Проводит интервью с руководителями программы, выясняя, каким образом был проанализирован региональный рынок труда • Вносит полученную информацию в отчет | <p>Частично соответствует. Содержание программы позволяет сформировать компетенции выпускника. Учебный план разработан с участием работодателей и согласован с одним работодателем. В масштабах государства мнение заинтересованных сторон не учитывается. Это связано с тем, что выпускники техникума по профессии «Слесарь» устраиваются на предприятия ОПК г.о. Химки. При этом большая часть выпускников устраивается на предприятие ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина. В ходе интервьюирования студентов было выявлено, что большая часть студентов считает, что их мнение не учитывается при разработке и</p> |

| Показатели | Что изучает /делает эксперт | Выводы, комментарии эксперта |
|--|--|--|
| | | <p>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> |
| Критерий 2 «Результаты прямой оценки сформированных компетенций» | | |
| Соответствие фактических компетенций выпускников программы заявленным в компетентностной модели выпускника | <ul style="list-style-type: none"> • 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) • Вносит итоги прямой оценки в отчет | <p>Полностью соответствует.</p> <p>Отслеживание формирования профессиональных компетенций осуществляется в ходе прохождения студентами учебной и производственной практик, проведения экзаменов квалификационных по ПМ. В состав квалификационных комиссий экзаменов включаются представители работодателей.</p> |
| Критерий 3 «Востребованность выпускников программы» | | |
| В течение какого времени выпускники программы смогли трудоустроиться на работу по специальности | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит информацию в отчет | <p>В 2014 г.: - выпуск 21 чел., трудоустроено – 9 чел., в 2015 г.: выпуск 21 чел. трудоустроено 10 чел.</p> <p>Около половины выпускников трудоустроились сразу после выпуска. Подавляющее большинство из них призываются в ряды ВС.</p> |
| Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска и в динамике (сбор данных по | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Вносит данные в отчет | <p>Средняя зарплата выпускника сразу после выпуска составляет около 25000 рублей в месяц. Сведений о заработной плате выпускников, отслуживших в рядах РА нет. Эта средняя заработная плата выпускника только по предприятию ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина Других</p> |

| Показатели | Что изучает /делает эксперт | Выводы, комментарии эксперта |
|---|---|--|
| выпускникам последних трех лет) | | <p>сведений нет.</p> <p>Данные о заработной плате выпускников были услышаны от представителя предприятия ФГУП НПО им. С.А. Лавочкина.</p> |
| Анализ занятости выпускников программы, в соответствии с индивидуальными карьерными ожиданиями | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО • Проводит интервью и/или анкетирование выпускников программы, выявляя их удовлетворенность карьерным продвижением • Вписывает данные в отчет | <p>Соответствует.</p> <p>В ходе очного визита были проинтервьюированы 22 выпускника, все они удовлетворены фактическими результатами обучения для начала карьеры и практическими навыками для последующего ее выстраивания. Основание: Анкета для опроса выпускников и результаты устройства на работу.</p> <p>С 2015 г. трудоустройство выпускников на ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина осуществлялось на конкурсной основе, заключено 9 договоров о целевом обучении между студентами и заинтересованными сторонами. Конкурс заключался в отборе лучших выпускников, которых трудоустроило предприятие. Заключая договора, выпускники обязуются проработать на предприятии в течение 3 лет.</p> |
| Наличие службы мониторинга востребованности выпускников программы, предоставляющей объективную информацию | <ul style="list-style-type: none"> • проводит проверку наличия службы в ОО (сотрудники, информационные ресурсы и т.д.) • Проводит интервьюирование сотрудников службы • Проводит интервьюирование обучающихся (в т.ч. выпускных курсов) • Проводит интервьюирование выпускников • вписывает данные в отчет | <p>Частично соответствует.</p> <p>В образовательном учреждении служба содействия трудоустройства выпускников создана только в 2015 году. В 2015 году из 21 выпускника устроилось только 9 человек.</p> |
| Удовлетворенность результатами обучения работодателями (достаточность, актуальность, полнота) | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с работодателями • Проводит выборочную проверку информации, предоставленной ОО (отчет о мониторинге, | <p>Частично соответствует.</p> <p>Доля работодателей, считающих, что компетенции выпускников программы:</p> <p>30% полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к современным специалистам отрасли;</p> |

| Показатели | Что изучает /делает эксперт | Выводы, комментарии эксперта |
|------------------------------|---|---|
| сформированных компетенций). | самообследований) <ul style="list-style-type: none"> Вносит итоги прямой оценки в отчет | —40%- в основном соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли, но есть незначительные замечания; —20%- выпускников, компетенции которых мало соответствуют современным требованиям к специалистам данной отрасли; —10 % - не соответствуют требованиям к специалистам данной отрасли. |

УСЛОВИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПРОГРАММЫ

| Показатели | Что изучает/делает эксперт | Выводы эксперта |
|---|--|--|
| Критерий 1 «Структура и содержание программы» | | |
| Привлечение работодателей к анализу и проектированию содержания программы является эффективным | <ul style="list-style-type: none"> Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) Проводит интервью с работодателями Вписывает данные в отчет (пункт 4.9) | Соответствует. Анализ и проектирование содержания ОПОП осуществляется с привлечением работодателя: ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина. Взаимодействие в этом направлении осуществляется путём его согласования программ. проектируемых результатов. Рекомендуется разработать методы активного 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, Не всегда содержат материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций | <ul style="list-style-type: none"> 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. Проводит интервью с обучающимися | Частично соответствует. На экзаменах и зачётах не всегда имеются материалы, разработанные на основе реальных практических ситуаций работодателей. |

| Показатели | Что изучает/делает эксперт | Выводы эксперта |
|---|--|--|
| Доля рабочих учебных программ, согласованных с работодателем (организациями и предприятиями, ориентированными на выпускников программы) | <ul style="list-style-type: none"> • Вписывает данные в отчет • Проводит анализ рабочих учебных программ дисциплин • Вписывает данные в отчет | <p>Соответствует. Доля учебных дисциплин профессионального цикла, разработанных с участием работодателей, составляет 100%. Учебные программы разработаны на основании требований учебного плана. Все программы соответствуют нормам подготовки специалистов.</p> |
| К процессам разработки и актуализации учебно-методических материалов программы привлекаются работодатели | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает данные в отчет | <p>Частично соответствует. 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"> • Проводит анализ документов, регламентирующих взаимодействие ОО с работодателями (протоколы встреч, совместных заседаний кафедр и т.д.) • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Частично соответствует При определении применяемых образовательных методик были учтены требования только одного работодателя</p> |
| Критерий 2 «Материалы итоговой государственной аттестации» | | |
| Вопросы и ситуационные задания к итоговой государственной аттестации позволяют определить сформированность | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ билетов к госэкзаменам, заданиям на выполнения выпускных квалификационных работ • Вписывает выводы в отчет | <p>Полностью соответствует При государственной аттестации сотрудники работодателя присутствуют на экзаменах. Они могут уточнять практическую направленность, реалистичность сформулированного задания. Рекомендуется задания для ИГА формировать совместно с работодателем таким образом, чтобы выпускники выполняли более</p> |

| Показатели | Что изучает/делает эксперт | Выводы эксперта |
|--|---|--|
| заявленных компетенций | | сложные работы. Задания и содержание ИГА позволяют определить сформированность заявленных компетенций |
| Задания на прохождение производственной и преддипломной практик направлены на получение студентами навыков их практического применения на предприятиях, ориентированных на выпускников программы | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ заданий на производственную и преддипломную практики, отчеты о практиках • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет | Соответствует. При прохождении производственной практики задания полностью соответствуют требованиям предъявляемыми предприятиями и требованиям образовательного стандарта к получению обучающимися необходимых навыков и приобретению требуемых компетенций |
| Тематика ВКР (выпускных квалификационных работ) определена запросами организаций и предприятий, ориентированных на выпускников программы | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ тематики ВКР, представленных ОО (Методические рекомендации по написанию ВКР, приказ о закреплении тем ВКР), • Проводит интервью с выпускниками • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет | Соответствует Тематика ВКР согласуется с предприятием, на котором студенты проходят практику. Эти задания нужно усложнять. |
| Доля ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях и в организациях | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ справок о внедрении и отзывов предприятий-работодателей • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет | Количество ВКР, результаты которых нашли практическое применение на предприятиях, составляет около 3-5% от общего числа выпускников. Этот показатель определен на основании результатов выпускных экзаменов. |
| Критерий 3 «Менеджмент программы» | | |
| Стратегия развития программы нацелена на | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов, регламентирующих | Частично соответствует. Программа «Слесарь» - востребованная программа для различных |

| Показатели | Что изучает/делает эксперт | Выводы эксперта |
|--|--|--|
| укрепление сильных сторон программы, позиционирование ее актуальности и уникальных преимуществ в сравнении с конкурентами | <p>вопросы стратегии развития программы ОО, и документы, в которых представлен анализ конкурентной среды образовательного учреждения</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с руководителем программы • Вписывает данные в отчет | <p>предприятий. Имеются объективные возможности для расширения спектра предприятий-партнеров образовательного учреждения. Для этого необходимо улучшить качество практической деятельности выпускников с целью повышения конкурентноспособности среди учебных заведений.</p> |
| Цели программы сформулированы, как предполагаемые результаты обучения | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит экспертизу документов (аннотацию к ООП), где описаны цели программы • Вписывает данные в отчет | <p>Полностью соответствует Программа включает в себя: график учебного процесса, учебный план, рабочие программы учебных дисциплин профессиональных модулей и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки студентов, а также программы учебной и производственной практики. ОПОП регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса.</p> |
| Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу, проектированию и реализации программы | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих организацию и методическое обеспечение учебного процесса • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с руководителями образовательной программы • Проводит интервью с работодателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Частично соответствует Система управления программой позволяет эффективно привлекать работодателей к анализу. 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.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| <p>Система внутреннего мониторинга качества образования, применяемая на программном уровне, позволяет периодически оценивать качество подготовки студентов качество подготовки студентов (магистрантов), условий реализации программы и соответствие подготовки выпускников требованиям рынка труда</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих систему внутреннего мониторинга качества образования и интервьюирования работодателей • Проводит анализ данных, полученных в результате проведения внутреннего мониторинга качества • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Полностью соответствует. 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> |
| <p>Критерий 4 «Кадры»</p> | | |
| <p>Процесс проведения комплексной оценки педагогических кадров и система ключевых показателей эффективности педагогических кадров обеспечивает достижение планируемых результатов обучения</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ документов, регламентирующих процессы, связанные с педагогическими кадрами • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Полностью соответствует. Оценка педагогических кадров проводится на основании результатов аттестации педагогических работников, которую преподаватель проходит 1 раз в 5 лет. Источники информации: — аттестационные листы (отдел кадров) — анализ аттестации педагогических работников.</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <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)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ данных, о результатах прохождения курсов повышения квалификации (Положение о повышении квалификации ППС, положение об аттестации ППС) • Посещает занятие • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Частично соответствует. Периодическая аттестация большей части педагогических работников позволяет оценивать их потенциал развития. Оценка преподавателей производится после присвоения им очередной квалификации посредством проведения аудитов из Министерства труда. По результатам проведенной оценки принимаются соответствующие меры поощрения. Сведений о результатах повышения квалификации педагогического состава, которые принесли положительный результат, нет. Некоторые из них участвуют в городских конкурсах и других мероприятиях. Информация о педагогическом составе колледжа размещена на его официальном сайте http://pu-64.narod.ru/index/0-13, на котором указаны, в том числе и программы повышения квалификации, которые освоены преподавателями.</p> |
| <p>При проведении внутреннего мониторинга деятельности преподавателей профильных дисциплин учитываются мнения работодателей и других участников процесса</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет | <p>Частично соответствует. Мнение работодателей о деятельности преподавателей профессиональных дисциплин учитывается частично. В ходе очного визита техникум не предоставил сведения о мнении работодателей о деятельности преподавателей профильных дисциплин. Для студентов организуется анкетирование, она могут высказать свое мнение на классных часах.</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"> • Проводит анализ результатов мониторинга (анализ анкет, опросов и т.д.) мнения работодателей, студентов • Проводит интервью с преподавателями • Проводит интервью с обучающимися • Вписывает выводы в отчет | <p>Частично соответствует. 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>Доля преподавателей профильных дисциплин, имеющих текущий практический опыт по профилю (с указанием количества часов по контрактам/заказам конкретных работодателей на реальных «жизненных» проектах)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит интервью с преподавателями – практиками • Вписывает выводы в отчет | <p>Соответствует. В реализации программы участвуют 2 преподавателя по спец. дисциплине (практическое обучение). Это количество полностью соответствует потребностям учебного процесса.</p> |
| <p>Критерий 5 «Материально-технические и финансовые ресурсы програ20 учащихся. ммы»</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"> • Проводит осмотр материально-технической базы ОО (конкретно той площадки, на которой проводится реализация данной программы) • Проводит интервью с обучающимися • Проводит анализ информационных ресурсов • Вписывает выводы в отчет | <p>Соответствует. Материально-техническая база, на которой проводится реализация данной программы, составляет 90% от всей базы. Все аудитории и мастерская для практических занятий оснащены на высоком уровне современными наглядными пособиями и необходимым инвентарём.</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"> • Проводит анализ информационных и библиотечных ресурсов (Карта обеспеченности основной образовательной программы учебной и учебно-методической литературой). • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Соответствует. Имеется прекрасная библиотека. Фонды библиотеки отечественного производства укомплектованы по данному направлению на 75,7 экз. на 100 чел. В том числе, наименования по профилю подготовки. Периодические специализированные издания, выписываемые библиотекой ОУ, соответствуют нормам.</p> |
| <p>Формируемый бюджет программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с высоким уровнем квалификации и компетентности.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Проводит анализ финансовых отчетов, их доступности • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Соответствует. Формируемый бюджет программы позволяет обеспечить учебный процесс преподавателями и сотрудниками с хорошим уровнем квалификации. Во время очного визита проводились беседы с преподавателями. Заработная плата их устраивает. Техникум имеет дополнительные источники стимулирования труда.</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"> • Проводит анализ договоров, заключенных ОО на прохождение практики обучающимися • Проводит интервью с обучающимися • Проводит интервью с преподавателями • Вписывает выводы в отчет | <p>Соответствует В 2013 году ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина создана мастерская по сборке космической техники и деталей, оснащённая современным оборудованием. Лаборатория используется в учебном процессе до настоящего времени.</p> |

Положительная практика:

1. Программа востребована работодателями. Существуют объективные предпосылки для ежегодного возрастания потребностей в рабочих кадрах слесарей.

2. Стратегия развития программы предполагает: расширение спектра предприятий-партнеров образовательного учреждения, развитие контрактно-целевого обучения.
3. Руководство техникума и образовательной программы осуществляет анализ содержания Программы и согласование с работодателем, 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 работодателя ФГУП НПО им. С.А.Лавочкина.
5. Образовательная организация помогает осуществлять работу по трудоустройству выпускников.

Замечания:

1. Выпускник, получая диплом по данной профессии, не имеет разряда квалификации, в связи с чем при приёме на работу у работодателя возникают трудности. 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. Профессиональные качества выпускника нужно улучшать

Рекомендации:

1. Принять меры для того, чтобы на момент получения диплома выпускник получал на бюджетной основе квалификационный разряд, соответствующий его квалификации. 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 процесс выдачи заданий на выпускные работы. Усложнить задания для выпускных работ. Уделять больше внимания обучению практическим навыкам учащихся.
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.

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, обновлении методического обеспечения программ. |