

Результаты деятельности экспериментальных площадок ФИРО РАНХиГС в регионах России (Республика Татарстан, Ивановская, Иркутская, Свердловская области) в 2018 году позволяют дополнить тему деятельности наставников на производстве и их профессионального развития.

Опыт объединения малых и средних предприятий для подготовки наставников представлен в рамках деятельности экспериментальной площадки в Свердловской области на примере Ассоциации Уральской пищевой промышленности.

Подготовка наставников для предприятий малого и среднего бизнеса осуществляется в рамках проекта «Наставник под ключ» ГАПОУ СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж» и Ассоциации Уральской пищевой промышленности, в состав которой входит более двадцати предприятий.

На предприятиях малого и среднего бизнеса при формировании системы наставничества возникают особые трудности в связи со спецификой бизнеса: малочисленностью персонала предприятий, боязнью конкуренции между потенциальными наставниками и молодыми работниками, наличием производств с конвейерными линиями и выполнением однотипных операций, не требующих высокой квалификации, уникальностью некоторых технологических операций. В условиях рискованности финансовых вложений на создание специальных структур для обучения персонала предприятий малого и среднего бизнеса одним из путей решения проблемы подготовки наставников может стать взаимодействие предприятий с профессиональными образовательными организациями, способных оказать методическую поддержку формирования системы наставничества, фактически выполняя функции учебных центров.

Роль колледжа – роль учебно-методического центра по подготовке наставников как для студентов колледжа, так и для новых работников предприятия. В зоне ответственности колледжа – документирование наставничества (учебно-методическая, регламентирующая документация), разработка и реализация программ повышения квалификации.

За период реализации проекта «Наставник под ключ» с 2010 года по настоящее время на предприятиях Свердловской области, входящих в Ассоциацию Уральской пищевой промышленности, зафиксированы положительные результаты сотрудничества как для колледжа, так и для предприятий (таблица 5).

Таблица 5 – Показательности результативности деятельности колледжа в роли «учебного центра наставников» для предприятий Уральской пищевой промышленности

Для предприятия	Для колледжа
Снижение текучести кадров	Возможность оперативно учитывать изменения в производственных и

	технологических процессах при проектировании образовательных программ за счет включения в образовательный процесс элементов дуального обучения
Уменьшение срока адаптации работников первичного уровня на рабочем месте	Возможность использовать в образовательном процессе потенциал опытных специалистов, представителей предприятий
Формирование пула квалифицированных наставников с должным уровнем психолого-педагогической подготовки	Наличие баз практик с последующим трудоустройством для студентов
Вхождение в состав предприятия молодых специалистов, готовых практически сразу приступить к выполнению должностных обязанностей	Повышение конкурентоспособности на рынке образовательных услуг за счет высокого качества подготовки специалистов по отзывам работодателей

В стадии апробации действует информационная система «Наставник», позволяющая формировать документы о назначении наставника; осуществлять поиск по критериям наставника для студентов/стажеров; хранить данные о всех наставниках предприятия; формировать рейтинг наставников по отзывам студентов/стажеров; формировать печатные отчеты; определять психотип наставника по результатам тестирования. Информационная система «Наставник» осуществляет поиск и подбор наставников, формирование наставнических пар, трекинг эффективности и оптимизации процессов наставничества. Для подбора пар наставник-обучаемый в программу заложены условия: пожелания обучаемого к полу, возрасту, набору квалификаций и компетенций наставника, психологическая совместимость на основе тестирования, рейтинг наставников (интегральный показатель на основе мониторинга со стороны предприятия и отзывов обучаемых).

Специалист предприятия, занимающийся наставничеством, создает условия для обеспечения профессиональной и социально-психологической адаптации своих учеников. Ему необходимо освоить такие виды деятельности как педагогическая, организаторская, управленческая, коммуникативная. Для реализации этих профессионально-педагогических видов деятельности наставничества требуется высокий уровень сформированности психолого-педагогической компетентности. Так как у наставников отсутствует базовое педагогическое образование, часто таким специалистам предприятия приходится с большим трудом на собственном опыте методом проб и ошибок осваивать преподавательские знания и умения, отрабатывать навыки, необходимые для организации процесса обучения. Помимо того, они должны совмещать преподавательскую практику с выполнением основных производственных обязанностей. Это существенно ограничивает

их образовательные возможности в области педагогики. Таким образом, огромное значение имеет подготовка специалистов предприятия, не имеющих педагогического образования, к наставнической деятельности, этим определяется актуальность программы повышения квалификации «Психолого-педагогические основы деятельности наставников».

Методической службой колледжа совместно с Советом по наставничеству Ассоциации Уральской пищевой промышленности разработана программа повышения квалификации «Психолого-педагогические основы деятельности наставников». Объем программы позволяет гибко реагировать на адресные запросы предприятий варьируется от 16 до 48 часов. Уникальность программы-построение содержания на принципах андрогогики на основе активных и интерактивных методов и приемов обучения.

Категория слушателей программы: сотрудники предприятий – наставники (мастера, технологи, квалифицированные рабочие), которые занимаются подготовкой и обучением начинающих сотрудников на рабочем месте.

Взрослые люди, получившие свое профессиональное образование уже много лет назад, не желают снова садиться за школьную парту и ощущать себя в беспомощной роли обучающихся. Для того, чтобы слушатели программы, в нашем случае это потенциальные наставники, желали получить новые знания, умения и навыки в области педагогики необходимо проводить процесс их обучения таким образом, чтобы они могли получить истинное удовольствие от него, превращаясь из обучаемых в обучающихся. Необходимо найти такое вспомогательное средство, которое позволяло бы создавать на занятиях положительную атмосферу, снимать эмоциональное напряжение, стимулировать освоение ими мягких компетенций SoftSkills и новых профессиональных знаний, и умений HardSkills, отрабатывать навыки, необходимые для организации процесса обучения вверенных им работников предприятия. Необходимо слушателям этой программы получить неформальное, истинное повышение своей квалификации, действительно реализуя тем самым идею непрерывности современного образования.

В разработанной программе уменьшено до минимума количество лекционных занятий, а большая доля академических часов отведена практическим работам. Следует отметить, что практические работы проводятся в интерактивной форме с использованием социогровой режиссуры проведения занятия. В результате такой организации занятия отсутствует тотальная осознаваемость слушателями своего обучения, возникает возможность реабилитации на занятии неосознаваемых механизмов обучения, своих мотивов и установок обучения. Это обеспечивает образование качеством и прочностью в большей степени, чем при методиках обучения, предусматривающих наибольшую

речевую активность преподавателя и ответную реакцию обучаемых. Реализация индивидуальных ритмов деятельности и личностных предпочтений приводит к запланированному результату образовательного процесса по индивидуальным образовательным траекториям.

Практические работы проводятся с использованием следующих активных и интерактивных методов обучения:

- кейс-метод,
- метод творческой мастерской,
- драмогерменевтическая цепочка понимания текста,
- шесть шляп мышления,
- метод интеллект-карт,
- метод планирования SMART.

Для реализации программы необходимо использовать новый подход в профессиональном обучении, связанный с развитием личностных компетенций, который в совокупности с профессиональными компетенциями составляют «компетенцию завершеного (осмысленного) действия».

Завершенное действие не однократный процесс, а циклическая отработка шести ступеней (профессиональная задача, план решения, выбор средств, решение (действие), самооценка, внешняя оценка) для закрепления в сознании наставника (наставляемого) осмысленного плана действий при выполнении трудовой деятельности. Сценарий занятия проектируется на принципах социоигровой режиссуры и способствует закреплению в сознании обучающегося наставника именно такого подхода в дальнейшей деятельности.

Представленные подходы к формированию системы наставничества, в том числе, в части подготовки наставников на предприятиях малого и среднего бизнеса позволяют обеспечить эффективное взаимодействие между всеми участниками процесса, предоставляя руководителям предприятий реальные рычаги регулирования кадровых проблем.

К сотрудничеству важно привлекать не только организации работодателей, но и общеобразовательные школы, создавать условия для осознанного выбора профессионального пути молодежью. Это направление работы экспериментальной площадки ФГБОУ ВО КНИТУ. Площадка ведет деятельность по развитию профильного образования на ступени средней школы а рамках проекта у “Школа технологического наставника будущей инженерной элиты ПАО “ГАЗПРОМ”.

Привычка давать детям “готовое знание” и контролировать скорость его усвоения в современных условиях должна смениться обучением самостоятельно находить и

осваивать информацию, ответственно и самостоятельно действовать на рабочем месте и в жизни.

Переход к партнерским отношениям – это необходимое условие развития талантов и способностей молодых людей. Возможности цифровизации, еще не вполне осознанные нами, в скором времени сделают реальностью выбор индивидуального маршрута получения знаний, в том объеме и с той скоростью, которая максимально соответствует возможностям и интересам каждого студента. В образовательной системе нового типа роль преподавателя как уникального носителя знаний меняется на другую, гораздо более сложную. Скорее, это некий тренер, посредник в отношениях «образование – наука – производство», человек, формирующий актуальные компетенции, запускающий процесс постоянного развития личности и содействующий созданию среды развития.

Готовя линейных исполнителей, которые воспроизводят устаревший производственный опыт, система СПО лишает себя будущего. Как изменить ситуацию в условиях ограниченности материально – технических ресурсов и решаема ли вообще эта задача.

Ответ безусловно положительный: поставленная задача решаема через создание некоего экспертного сообщества людей - носителей нового типа отношений. Таковы наставники, работающие в разных образовательных средах, которые стремятся не к передаче формальных знаний, а к формированию у своих учеников универсальных навыков и позитивных социальных установок: коммуникации, кооперации, креативности, аналитического мышления, предприимчивости, самоорганизации.

Именно поэтому в начале 2018 в КНИТУ была создана «Школа Технологического Наставника КНИТУ», целью которой является подготовка наставников проектного обучения, способных доводить детско-взрослые технологические проекты до продуктового результата и планировать их дальнейшее развитие.

Партнерами Школы стали Открытый университет Сколково, Образовательный центр «Сириус», Программа «Лифт в будущее», Общество изобретателей и рационализаторов РТ, Университет Талантов, ФИРО РАНХиГС. Совместно с партнерами Школы была разработана образовательная программа. Лучшие эксперты знакомят участников с практиками ведущих проектных площадок, передают технологии и инструменты проектной деятельности.

Модульный принцип построения программы позволяет ее участникам сформировать индивидуальную образовательную траекторию с учетом имеющегося опыта и знаний. Исследовательский модуль учит технологическому скаутингу. Инженерный модуль реализует практикумы по созданию продукта, ориентированного на

существующий рынок и потребности потребителей. Предпринимательский модуль дает практические занятия по построению бизнес-модели проекта, созданию первой версии продукта, его продвижению на рынок, методики дизайн-мышления, интернет-предприятия, рассказывает про фонды и акселераторы как источники инвестиций для школьных и студенческих проектов. Патентный модуль знакомит слушателей с понятием интеллектуальной собственности и патентом.

Выявление различных интеллектуальных, творческих и административно-координационных компетенций при формировании метапрофессиональных проектных групп школьников и студентов – одно из первых практических заданий для слушателей Школы Технонаставников. Практические навыки закрепляются в период Презентационного модуля, когда представляются научные проекты участников Школы.

Школа Технонаставников использует следующие подходы в образовательном процессе:

- компетентностный подход,
- метод проблемного обучения и междисциплинарный подход,
- обучение в команде,
- критическое мышление, технология самостоятельной добычи, анализа информации и генерация новой.

Важной составной частью работы Школы на первом этапе стала разработка «Положения о технонаставнике», в котором кратко описаны особенности и критерии эффективности его деятельности. Участниками школы являются представители различных образовательных сред – это и школьные учителя, и преподаватели вузов, и преподаватели высшей школы, работники предприятий из числа наставников. Такой принцип смешения позволяет обеспечивать единство взглядов у представителей разных уровней образования, закладывает основы преемственности в сопровождении талантливой молодежи (а отсутствие преемственности, как известно, – бич российского образования), и, конечно, служит делу передачи ценного опыта между участниками Школы.

В рамках школы создан Ассесмент – центр, позволяющий оценить предыдущий опыт руководства проектами и формализовать его в итоговом документе. На наш взгляд, Центр – это необходимое звено в деятельности по формированию экспертного сообщества, возможности которого позволяют сделать образовательный процесс максимально полезным каждому участнику. По существу, нам удалось создать еще один неформальный модуль Школы, который можно назвать «Лидеры учат лидеров». Отзывы участников свидетельствуют, что это стало одной из самых сильных сторон Школы.

Первый выпуск Школы Технонаставников КНИТУ состоялся летом текущего года. Сегодня выпускники школы являются наставниками в школе для одаренных студентов «ТехнОлидеР», в которой идет постоянная работа с проектами разного уровня. Это проекты для инновационных конкурсов «50 инновационных идей для Республики Татарстан», «УМНИК», проекты, выполняемые на кафедрах университета по заказам предприятий, проекты, ориентированные на коммерциализацию научных разработок. Наставники – выпускники школы стали новым ресурсом развития детских проектных конкурсов, которые достаточно масштабно проводятся в КНИТУ. Это конкурсы «Нобелевские надежды», «Наука без границ», «Татарстан – территория будущего», проектные Олимпиады «Будущее большой химии» и многие другие, осуществляемые в партнерстве с корпорациями «Роснано», «Росатом», «Ростех». Прекрасный кадровый ресурс, формируемый Школой, позволил значительно расширить границы предпринимательских и технологических Олимпиад, которые, в отличие от олимпиадного движения, ориентированного на академическую грамотность, позволяют выявлять и поощрять другую детскую одаренность – склонность к техническому творчеству, инженерной деятельности.

Школа Технонаставников была представлена партнеру КНИТУ - компании ПАО «Газпром». Проект был поддержан компанией и в настоящее время готовится к реализации в ее дочерних структурах и в опорных вузах ПАО «Газпром».

Логическим продолжением системы развития проектной деятельности в школьной и студенческой среде стал «Клуб техноволонтеров», участниками которого стали студенты среднего профессионального образования КНИТУ. У Клуба акселераторские задачи – ввести студентов СПО в мир инженерного поиска, поддержать развитие навыков коммуникации, способности к самостоятельной деятельности, научить пользоваться такими ресурсами, как конкурсы, промышленные и научные и технические выставки, научные конференции.

Сегодня знания – это основной конкурентный ресурс. Одна из основных задач КНИТУ - выращивание и воспитание инженерной элиты. Проектное обучение, или обучение через решение задач, является одним из основных инструментов для достижения поставленных целей.

Несомненным достижением в работе передовых российских колледжей является тесная связь с работодателями. Экспериментальная деятельность сетевой площадки в Иркутской области посвящена именно этому направлению. Иркутский техникум транспорта и строительства и Зиминский железнодорожный техникум работают с организациями ОАО РЖД,

Согласно Положения о наставничестве в ОАО "РЖД", утвержденным распоряжением ОАО "РЖД" от 28 апреля 2008 г. N 906р: «Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный работник базового предприятия, знающий особенности и специфику организации и проведения учебной и производственной практик, работники назначаются наставниками с их письменного согласия. Назначение наставников и наставляемых закрепляется приказами организаций.

ООО «ЛокоТех-Сервис» сервисного локомотивного депо «Иркутское» является базовым предприятием при организации учебной и производственной практик в рамках взаимодействия с Иркутским техникумом транспорта и строительства.

В 2017-2018 учебном году рассредоточенное прохождение учебной практики было апробировано обучающимися группы МЛ-15-4/13, они прошли ее в цехах предприятия, чередуя с теоретическим обучением в техникуме. При этом программа учебной практики мобильна для всех подгрупп обучающихся (всего 4 подгруппы по 6 - 7 человек). Объединение обучающихся в 4 подгруппы обосновано тем, что они проходят практику в 4 цехах согласно графика перемещений. Рассредоточенная форма проведения учебной практики отличается гибкостью и индивидуализацией: в техникуме обучающиеся овладевают основами профессиональной деятельности, на предприятии – закрепляют полученные навыки (3 дня – учеба в Техникуме, 2 дня – работа на предприятии).

Организация учебной практики в технологии дуального обучения позволила скорректировать программы профессиональных модулей, привлекая в рабочую группу мастеров, работающих в цехах, отведенных для прохождения практики обучающимися.

Новые подходы к организации учебно-производственного процесса, к взаимодействию с работодателями уже сегодня приносят качественные результаты и, безусловно, дают свои преимущества и работодателям, и обучающимся, и образовательной организации.

Для работодателя – это подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующая требованиям предприятия, сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии и снижение затрат на дополнительное обучение.

Для обучающихся – овладение профессиональными компетенциями и умениями для трудовой деятельности, оплата труда в период прохождения производственной практики, учеба в реальных рабочих условиях. Это еще и идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией, больше возможностей для гарантированного трудоустройства.

Для техникума – это повышение качества профессионального образования, привлечение высококвалифицированных специалистов предприятия к педагогической

деятельности, развитие материально-технической базы, высокий процент трудоустройства выпускников.

В период перехода на новые условия обучения, а именно, учебную и производственную практику на базовом предприятии, обучающиеся испытывают ряд трудностей, связанных не только с умением применять на практике, полученные в техникуме теоретические знания, но и с адаптацией к условиям предприятия. У большинства из них отсутствуют навыки самоконтроля, необходимые для проявления таких важных производственных качеств как дисциплина, ответственность, отсутствует умение распределять и контролировать время, отведенное для выполнения заданий по программе практики.

Наставники, их практический опыт и высокое мастерство играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Именно поэтому, мы рассматриваем организацию практики обучающихся через призму наставничества. Наставничество дает возможность ускорить процесс обучения основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на обучающегося (наставляемого) задачи; адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии; воспитать у обучающегося (наставляемого) чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке работы.

Успешное внедрение практики наставничества на производстве обусловлено наличием сложившейся системы взаимодействия техникума с предприятиями, мотивированностью наставников и наставляемых на результат и с учетом применения технологии дуального обучения при организации всех видов практик, что позволяет укрепить практическую составляющую учебного процесса, сохраняя при этом уровень теоретической подготовки, способствует решению задачи подготовки специалистов, полностью готовых к выполнению конкретных трудовых функций, повышает профессиональную мобильность, способствует ранней адаптации обучающихся к условиям производства и трудоустройству.

Дефицит педагогических работников для преподавания дисциплин железнодорожного профиля, руководителей практик решен путем привлечения в техникум специалистов предприятия, принятых по совместительству. Подготовка производственного персонала базового предприятия (наставников) по освоению основ педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся осуществляется через различные формы обучения. (ДО, ДПО, а также семинары, мастер-классы, круглые столы, научно-практические конференции).

Большую учебно-методическую и информационную поддержку оказывает техникуму ГАУ ДПО ИО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования», который мобильно оказывает образовательные услуги не только работникам образовательной сферы, но и заинтересованным работодателям, разрабатывая программы ДПО, привлекая их к участию в мероприятиях, направленных на развитие системы профессионального образования Иркутской области.

В июле 2018 года администрацией техникума было принято решение об организации Центра дополнительного образования как структурного подразделения техникума и определено его основные приоритетные направления деятельности, одним из которых является развитие форм стажировок по программам повышения квалификации педагогических кадров СПО.

К прохождению стажировок в октябре-ноябре 2018 года приступят 11 мастеров п/о и 5 преподавателей специальных дисциплин. Теоретические основы коллеги получают в техникуме, практику – на предприятиях.

Для успешной реализации практики наставничества выработаны критерии отбора наставников:

- 1) Профессиональная компетентность,
- 2) Стаж работы в организации и в должности (не менее трех лет),
- 3) Личное желание работника,
- 4) Склонность к преподаванию, способность к самообразованию,
- 5) Коммуникативная компетентность,
- 6) Организованность и требовательность (к себе и обучающимся), исполнительская дисциплина,
- 7) Позитивный эмоциональный настрой и эмоциональная уравновешенность.

Наставник не только передает личный опыт обучающемуся (наставляемому) для освоения компетенций, необходимых для профессиональной деятельности, и овладения в полном объеме современными методами и приемами труда и сопровождает процесс вхождения обучающегося в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры предприятия, но и воспитывает у обучающегося чувство личной ответственности за эффективную работу на месте прохождения практик (учебной и производственной). Вышеуказанные критерии являются основанием для отбора наставников и формирования наставнических пар.

С февраля 2017 года Ивановский колледж сферы услуг является координатором сетевой экспериментальной площадки ФИРО по теме: «Развитие форм обучения на рабочем месте при внедрении практико-ориентированной модели СПО».

Главное преимущество базовых кафедр состоит в возможности приближения учебного процесса к потребностям предприятия. При таком образовательном процессе студенты получают умения решать реальные производственные задачи, что позволяет сформировать готовность к профессиональной деятельности после завершения обучения в колледже без адаптационного периода. Практически, кафедра - это такая площадка, где возможно обеспечить безболезненное вхождение студентов колледжа в коллектив конкретного предприятия прямо во время учебы. Уже в период обучения работодатель может определиться с дальнейшим трудоустройством студента, вплоть до конкретного рабочего места. При этом важно, что ведущие специалисты предприятия становятся наставниками, это существенно помогает сокращать разрывы между теоретической подготовкой будущего молодого специалиста, полученной в профессиональной образовательной организации, и его последующей профессиональной деятельностью после окончания обучения в техникуме или колледже. Таким образом, снимается необходимость профессиональной адаптации выпускника.

В сентябре 2017 года было подписано соглашение об организации базовой кафедры на производстве, договор о сетевой форме реализации образовательных программ. Соглашение предусматривает обязанности базового предприятия по созданию необходимых условий для работы кафедры, обязанности колледжа по организации запланированных в рамках кафедры проведения производственной и преддипломной практики студентов, лабораторно-практических занятий. Договор предусматривает условия и порядок осуществления образовательной деятельности при реализации образовательной программы, обязательства сторон, ответственность сторон, финансовое обеспечение реализации образовательной программы.

В состав кафедры вошли 3 сотрудника предприятия, 4 сотрудника колледжа. Руководителем кафедры избрали директора ООО «Пирамида-98».

Так как специалисты предприятия ООО «Пирамида-98», задействованные в образовательном процессе, не имеют педагогического образования, для них на базе колледжа были организованы курсы повышения квалификации психолого-педагогическим аспектам работы со студентами колледжа, организации и проведению учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ среднего профессионального образования по 72-часовой программе. На курсах специалисты предприятия познакомились с индивидуальными особенностями обучающихся, психолого-педагогическими принципами учебно-воспитательной деятельности, основными тенденциями современного образования, ФГОС, особенностями разработки рабочих программ профессиональных модулей, контрольно-оценочных средств, перечнем

учебно-производственных работ, составлением плана занятий, анализом проведения занятий.

В свою очередь 4 мастера производственного обучения прошли двухнедельную стажировку на предприятии с целью совершенствования профессиональных компетенций, подтверждения или повышения квалификационного разряда по рабочим профессиям «Повар, кондитер» (5-6 разряд). Стажировка дала возможность мастерам производственного обучения на практике ознакомиться с новейшими научно-техническими и производственными достижениями, лучше освоиться с конкретным участком производства, полнее проявить свои знания. Стажировка проходила под руководством опытного специалиста (наставника). Во время стажировки мастера производственного обучения принимали непосредственное участие в производственном процессе, в том числе и выпуске готовой продукции. В процессе стажировки также были изучены вопросы экономики, планирования, организации производства на предприятии. Для каждого стажера была составлена индивидуальная программа, которая содержала те работы, которые соответствуют индивидуальным потребностям мастера или преподавателя. По итогам стажировки мастера производственного обучения сдали квалификационный экзамен на подтверждение 5-го разряда по профессии «Повар», 4-го и 5-го разряда по профессии «Кондитер».

Базовая кафедра совместно с колледжем для студентов провели 4 мастер-класса («Мастерство в работе с карамелью», «Приготовление блюд с элементами молекулярной кухни», «Приготовление блюд с использованием инновационных технологий в кулинарии: фудпейринг, су-вид», «Сложные фигурные формы нарезки овощей (карвинг)»).

Специалисты предприятия, задействованные на базовой кафедре, являются руководителями курсовых проектов и выпускных квалификационных работ («Разработка ассортимента и технологии приготовления блюд из экзотических пород рыб», «Разработка ассортимента и технологии приготовления горячих блюд из крупной дичи для ресторана европейской кухни»), приняли участие в составе комиссии государственной итоговой аттестации.

В 2017 году из 23 выпускников по специальности «Технология продукции общественного питания» 11 человек трудоустроено на предприятие ООО «Пирамида-98». В 2018 году из 25 выпускников трудоустроено 8 человек.

Опыт работы базовой кафедры на предприятии ООО «Пирамида-98» показывает, что такая форма подготовки специалистов имеет перспективы и интересна всем – и студентам, и колледжу, и предприятию.

В 2013 году на базе колледжа создан Ресурсный центр по направлению «Сервис и туризм». Ресурсный центр выступает координатором сетевого взаимодействия профессиональных образовательных организаций, работодателей, общеобразовательных школ, осуществляя информационное, маркетинговое, методическое и организационное сопровождение инновационных образовательных программ с учетом запросов предприятий отрасли и потребностей населения.

На создание и модернизацию материально-технической базы Ресурсного центра, начиная с 2013 по 2018 год, из областного бюджета было выделено 12 млн. рублей. С 2017 года на базе Ресурсного центра был запущен проект «Учебная фирма по оказанию услуг общественного питания».

В рамках практико-ориентированного обучения абсолютным приоритетом пользуется именно та деятельность, которая организована с замыслом - получить определенный результат. Исходя из этого, необходимым считается обучение, построенное нетрадиционным образом.

Учебная фирма – это форма организации учебного процесса студентов колледжа в режиме имитации реально действующего предприятия.

В учебной фирме со студентами колледжа отрабатываются все основные навыки работы по всем направлениям, существующим на любом предприятии.

Учебная фирма моделирует деятельность малого производственного предприятия. Основная цель учебной фирмы – развитие организационных навыков, психологической готовности обучающихся приступить сразу после окончания колледжа к работе по профессии. Деятельность учебной фирмы является подготовительной ступенью к предпринимательству. Учебная фирма предназначена для организации учебной и производственной практики, и занятости обучающихся во внеурочное время через реальное оказание услуг.

Анализ занятости студентов в учебной фирме колледжа показал, что суммарное количество студентов, являющихся сотрудниками фирм, колеблется в пределах 20-25% (5-6 чел.) от общего числа студентов группы.

Оплата труда обучающихся и мастеров производственного обучения, принимающих участие в работе учебной фирмы во внеурочное время, производится за фактически выполненный объем работы по договорам.

Доход от реализации услуг общественного питания в 2017 году составил 425 тыс. рублей, в 2018 году планируется – 520 тыс. рублей.

На базе Учебной фирмы студенты готовят кондитерские и кулинарные изделия, которые реализуются через столовую колледжа и пользуются большим спросом. В

процессе их изготовления происходит непосредственное обучение профессии, отработка обучающимися практических навыков на выпуске готовой продукции.