

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации практико-ориентированного (дуального) обучения
в профессиональных образовательных организациях Воронежской
области**

г. Воронеж, 2020

Оглавление

Введение.....	3
1. Система практико-ориентированного (дуального) обучения как основа практико-ориентированной модели профессионального образования	4
2. Внедрение системы практико-ориентированного (дуального) обучения...	10
2.1. Нормативно-правовое обеспечение	10
2.2. Алгоритм внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения	13
2.3. Наставничество как инструмент реализации практико-ориентированного (дуального) обучения	14
3. Опыт организации практико-ориентированного (дуального) обучения в ПОО Воронежской области	20
Заключение	33
Список использованных источников	35
Приложение № 1	36
Приложение № 2	55
Приложение № 3	57
Приложение № 4	61
Приложение № 5	62
Приложение № 6	63
Приложение № 7	64
Приложение № 8	67

Введение

Стратегические направления социально-экономического развития Воронежской области обуславливают существенные перемены в системе профессионального образования. Профессиональная подготовка специалистов среднего звена, квалифицированных рабочих, служащих является основой не только успешного функционирования традиционных секторов экономики, но и основой для реформирования и модернизации производств в соответствии с инновационным технологическим оснащением.

Приоритетность построения траектории профессионального образования с применением системы практико-ориентированного (дуального) обучения связана с развитием российской промышленности и, в целом, отечественной экономики, требующей системного совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров. Процессы модернизации системы профессиональной подготовки кадров требуют корректировки системы действий, как руководителей профессиональных образовательных организаций, так и педагогических работников в целом.

Настоящие Методические рекомендации предназначены для руководителей, специалистов методических служб, педагогических работников профессиональных образовательных организаций Воронежской области. В Методических рекомендациях описаны основные направления, принципы деятельности профессиональных образовательных организаций по внедрению системы практико-ориентированного (дуального) обучения. В качестве практических рекомендаций обозначен алгоритм внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения и перечень документации, необходимой для организации практико-ориентированного (дуального) обучения. В Методические рекомендации включены материалы по развитию наставничества как одного из системных элементов дуальной модели обучения.

1. Система практико-ориентированного (дуального) обучения как основа практико-ориентированной модели профессионального образования

Среднее профессиональное образование, по своей сути являясь практико-ориентированным, ориентируется на рынок труда и работодателей. Задача приведения рынка образовательных услуг в соответствие с потребностями рынка труда в настоящее время становится приоритетной для профессиональных образовательных организаций. Выполнить эту задачу возможно с помощью дуального образования – новой модели, в которой сочетаются теоретическая подготовка и практические занятия на рабочем месте.

С декабря 2013 года Агентство стратегических инициатив совместно с Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством экономического развития Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации при методической поддержке федерального государственного автономного учреждения «Федеральный институт развития образования» на основании решения Наблюдательного совета под председательством Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина приступило к реализации системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

Термин «дуальность» означает «двуединство, двойственность». Понятие «дуальное обучение» в российской системе образования нормативно не закреплено. Как правило, под дуальной моделью обучения понимают такую модель, при которой весь процесс овладения профессией происходит в двух организациях, то есть практическая (производственная) часть – на обучающем предприятии, а профессионально-теоретическая – в образовательной организации.

Традиционно в Российской Федерации понятие «дуальное обучение» применяется как в «узком», так и в «широком» смысле. В «узком» смысле, дуальное обучение – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя.

В «широком» смысле, дуальное обучение – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие ряда систем: прогнозирования потребностей в кадрах, профессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве. Взаимоотношения сторон регулируются гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления.

Дуальная система обучения рассматривается как один из эффективных механизмов, соответствующих новым условиям социально-экономического развития. К тому же огромный опыт, накопленный российской системой подготовки рабочих кадров, имеет много общего с основными принципами обучения в дуальной системе. Тем не менее, действующим Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» понятие «дуальное обучение» не закреплено. Однако согласно части 1 статьи 15 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Сетевая форма реализации образовательных программ (далее – сетевая форма) обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ с использованием сетевой формы наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации,

обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой».

Таким образом, дуальное обучение представляет собой сетевую форму реализации образовательных программ, предусматривающую такую организацию и реализацию образовательного процесса, при которой теоретическое обучение проходит в образовательной организации, а практическое – на рабочем месте, в организации (на предприятии) работодателя с применением института наставничества.

Целью практико-ориентированного (дуального) обучения является совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности региона.

Задачами практико-ориентированного (дуального) обучения являются:

1. Формирование у обучающихся общих компетенций, приобретение ими умений и практического опыта, необходимых для успешной адаптации в организациях-работодателях после окончания обучения и трудоустройства.

2. Комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках получаемой профессии, специальности, максимально соответствующих условиям производства в организациях-работодателях.

3. Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, а также моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательной организации и организаций-работодателей в подготовке кадров.

4. Обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников образовательных организаций.

5. Реализация индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий различных категорий обучающихся.

6. Выстраивание механизмов сетевого взаимодействия организаций-работодателей и образовательных организаций.

7. Повышение качества обучения за счет применения современных инновационных технологий в производстве.

Основными преимуществами внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения, на наш взгляд, являются (Таблица 1):

Таблица 1. Преимущества внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения

Для организаций-партнеров	Для образовательных организаций	Для государства и общества	Для обучающихся
Подготовка кадров «под себя»	Подготовка квалифицированных рабочих кадров, востребованных реальным сектором экономики	Снижение уровня безработицы среди молодежи	Социальная адаптация к роли работника проходит быстрее и эффективнее
Формирование кадрового потенциала	Повышение эффективности деятельности системы профессионального образования и расходования средств бюджета	Повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов на рынке труда	Получение обучающимися денежного вознаграждения за свой труд во время прохождения практики на предприятии
Оптимизация затрат на поиск, подбор и адаптацию персонала		Улучшение предпринимательского и инвестиционного климата в регионе	Сочетание практики и теории гарантирует высокую квалификацию выпускников
Усиление притока квалифицированных кадров			Гарантированное трудоустройство

Среди основных особенностей системы практико-ориентированного (дуального) обучения можно отметить следующие:

1. Дуальная система позволяет преодолеть рассогласованность производственной и образовательной сфер по вопросам подготовки профессиональных кадров за счет следующих моментов:

- реализация образовательных программ предусматривает создание условий реального производства (использование в образовательном процессе оборудования, материалов, технологий конкретного рабочего места в условиях конкретного производства);

- вовлечение в образовательный процесс высококвалифицированных кадров реального производства.

Кроме того, так как предприятия (организации) непосредственно участвуют в организации образовательного процесса, они осознанно идут на достаточно существенные расходы, связанные с обучением. При этом предприятия становятся заинтересованными не только в результатах обучения, но и в содержании обучения, его организации, становятся предприятиями-партнерами в реализации образовательных программ.

2. Благодаря интеграции теоретического и практического обучения на основе модульного подхода к структурированию содержания образования увеличивается эффективность как освоения обучающимися теоретических основ профессиональных отраслей знания, так и овладения профессиональными компетенциями, умениями, трудовыми навыками и действиями.

3. Благодаря системе практико-ориентированного (дуального) обучения в образовательный процесс внедряются новые производственные технологии, совершенствуются педагогические технологии и технологии управления образовательной организацией и современным производством.

4. Осуществляется дальнейшее развитие системы непрерывного профессионального образования, так как обучающиеся приобретают опыт профессионального взаимодействия с мастерами, специалистами конкретного предприятия.

5. В процессе внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения происходит интеграция профессиональных стандартов в содержание образовательных программ.

6. Внедрение модели дуального обучения создает благоприятные условия для кадрового, научно-методического и материально-технического оснащения профессиональных образовательных организаций, осуществляющих профессиональную подготовку, позволяет оптимально использовать ресурсы предприятия, в том числе, ресурсы лабораторного оборудования.

7. Условия дуального обучения создают совершенно иную среду для успешной социализации обучающихся.

8. Работодатели получают готового специалиста, знакомого с особенностями работы конкретного предприятия (организации). Подготовленные кадры по окончании профессиональной образовательной организации сразу же могут быть задействованы в производстве, в связи с чем сокращаются издержки и сроки адаптации будущего работника.

9. Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования основано на методологии компетентностного подхода, в основе которого лежат единство теории и практики, междисциплинарный, интегрированный подход, акцент на применении умений и знаний в профессиональной деятельности, то есть все основные принципы компетентностного подхода сущностно совпадают с методологией дуального обучения.

Таким образом, подготовка рабочих кадров на основе практико-ориентированного (дуального) обучения направлена на достижение соответствующего требованиям регионального рынка труда качества профессиональной подготовки, развитие профессионального образования, формирование профессионального партнерства и механизмов взаимодействия между образовательными организациями и организациями-работодателями.

2. Внедрение системы практико-ориентированного (дуального) обучения

2.1. Нормативно-правовое обеспечение

Учитывая, что дуальное обучение предполагает прямое участие предприятий в образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО), следует иметь в виду, что все аспекты этой совместной образовательной деятельности должны быть нормативно закреплены и регламентированы. Мы уже отмечали, что при организации дуального обучения применяется сетевая форма реализации образовательных программ. В соответствии с частью 2 статьи 15 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» «использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора, который заключается между организациями», в котором должны указываться основные характеристики образовательной программы, реализуемой с использованием такой формы (в том числе вид, уровень и (или) направленность) (при реализации части образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности указываются также характеристики отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами), выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также объем ресурсов, используемых каждой из указанных организаций, и распределение обязанностей между ними, срок действия этого договора» [8, ст.15].

В связи с вступлением в силу положений Федерального закона от 2 декабря 2019 г. № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» необходимо иметь в виду, что «порядок организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ и примерная форма договора о сетевой форме реализации образовательных программ утверждаются

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования» [8, ст.15].

Так как на данный момент вышеназванный документ находится на стадии обсуждения, предлагается ориентироваться на типовую форму договора о сетевой форме реализации образовательных программ в Воронежской области, которая утверждена Постановлением Правительства Воронежской области № 497 от 04 июня 2020 г. (Приложение № 1).

Кроме того, рекомендуется разработать пакет локальных нормативных актов, регулирующих организацию образовательного процесса, инструкции и положения, программы практико-ориентированного (дуального) обучения в соответствии с запросами работодателя.

В комплект нормативно-правового обеспечения могут быть включены следующие документы:

- локальные нормативные документы (Положения, инструкции, должностные обязанности), закрепляющие функции участников образовательных отношений, в том числе, кадров работодателя (инженер-консультант, наставник, инструктор и др., то есть, те, кто непосредственно участвует в образовательном процессе);
- ученические договоры (типовая форма ученического договора дуального обучения в Воронежской области утверждена Постановлением Правительства Воронежской области № 497 от 04 июня 2020 г. (Приложение № 1);
- документы о согласовании основной профессиональной образовательной программы (далее – ОПОП) с требованиями (стандартами) предприятия-партнера;

- документы об утверждении ОПОП, реализуемой в сетевой форме;
- документы об использовании профессиональной образовательной организацией для реализации ОПОП производственных площадок и оборудования предприятия-партнера;
 - документы о порядке допуска и перемещения обучающихся на площадках предприятия-партнера;
 - документы о закреплении наставников за обучающимися.

По сути, документы, которые должны быть разработаны и приняты, локально регламентируют осуществление взаимодействия профессиональных образовательных организаций и организаций - работодателей, участвующих в реализации образовательных программ. Причем следует помнить, что при практико-ориентированном (дуальном) обучении форм взаимодействия ПОО и работодателей гораздо больше, нежели при традиционной организации учебного процесса (Приложение № 2).

Нормативно рекомендуется закрепить следующие позиции:

1. Участие работодателей в разработке учебных планов и ОПОП, рабочих программ дисциплин и профессиональных модулей и другой учебно-методической документации;
2. Организация практики (практической подготовки) обучающихся с использованием технологической базы предприятий (организаций);
3. Взаимодействие сторон по вопросам содействия трудоустройству выпускников;
4. Привлечение к процессу обучения специалистов предприятия-партнера;
5. Участие предприятия-партнера в организации контроля качества подготовки специалистов, в том числе при проведении государственной итоговой аттестации выпускников;

6. Порядок привлечения финансовых средств предприятия-партнера на обеспечение условий реализации ОПОП;
7. Проведение стажировки преподавателей, реализующих ОПОП, на площадках предприятия-партнера;
8. Обязательства участников образовательных отношений, в том числе, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.2. Алгоритм внедрения практико-ориентированного (дуального) обучения

Внедрение практико-ориентированного (дуального) обучения предполагает использование определенного алгоритма:

1. Определение планируемых результатов обучения в соответствии с требованиями работодателя.
2. Определение содержания ОПОП в соответствии с требованиями работодателя для достижения планируемых результатов обучения.
3. Разработка и утверждение ОПОП (учебный план, календарный учебный график, рабочие программы дисциплин, профессиональных модулей, программы практик, программы государственной итоговой аттестации в соответствии с требованиями ФГОС СПО и требованиями работодателя).
4. Распределение зоны ответственности за реализацию практико-ориентированного (дуального) обучения между ПОО и предприятием:
 - составление графика чередования теории и практики;
 - согласование перечня видов работ, которые будут отрабатываться на предприятии;
 - создание нормативной базы по реализации индивидуальных учебных планов для студентов, обучающихся по дуальной модели.
5. Установление договорных отношений между ПОО и предприятием. Заключение договора о сетевой форме реализации образовательных программ.

6. Конструирование элементов процесса дуального обучения:

- отбор студентов для обучения по программе практико-ориентированного (дуального) обучения и заключение ученического договора;

- разработка программ для обучения наставников от предприятия и проведение обучения;

- закрепление наставников за обучающимися.

7. Организация процесса дуального обучения на основании разработанного комплекта документации:

- мониторинг организации процесса практико-ориентированного (дуального) обучения (выявление проблем, оперативное реагирование);

- апробация педагогических технологий, ориентированных на эффективное обучение.

8. Мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников.

9. Принятие управленческих решений.

Примерный перечень и содержание документов, разрабатываемых на каждом этапе организации практико-ориентированного (дуального) обучения, приводится нами в Приложении № 3.

2.3. Наставничество как инструмент реализации практико-ориентированного (дуального) обучения

Одной из особенностей современных рынков труда является потребность в специалистах, обученных для выполнения трудовых действий на конкретном рабочем месте, быстро адаптирующихся к новым условиям труда. При реализации практико-ориентированного (дуального) обучения большой объем практического обучения выполняется на предприятиях при прохождении всех видов практик. В таких условиях целесообразно организовать сопровождение деятельности обучающихся на производстве опытными работниками предприятия – наставниками.

Система наставничества в классическом понимании сегодня сохранилась лишь на тех предприятиях и в профессиональных образовательных организациях, где еще работают люди, сумевшие сохранить традиции советского периода и понимающие важность этого феномена для качественной профессиональной подготовки кадров. Несмотря на то, что она не имеет прежней формы, суть и идея наставничества продолжает существовать до сегодняшнего дня [4].

Еще 23 декабря 2013 года Президент Российской Федерации В. В. Путин в своём выступлении на совместном заседании Госсовета и Комиссии по мониторингу достижения целевых показателей развития страны акцентировал внимание на необходимости возрождения института наставничества: «Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях... Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков...».

В современной педагогике широко используются несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Например, в словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель», понятие «наставничество» – как «звание, должность, дело наставника».

«Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника» [4].

Наставничество отличается от других методов обучения тем, что обучение происходит на рабочем месте в рабочее время с постоянной поддержкой нового или будущего сотрудника – обучающегося, проходящего

практическое обучение, более опытным и высококвалифицированным специалистом, что позволяет решать следующие задачи:

- 1) повышение качества подготовки и квалификации персонала;
- 2) развитие у новых (будущих) сотрудников позитивного отношения к работе;
- 3) предоставление новым сотрудникам возможности быстрее достичь рабочих показателей, необходимых предприятию;
- 4) экономия времени руководителей подразделений на обучение новых работников;
- 5) предоставление наставникам возможности карьерного роста, поощрение их за хорошую работу, признание их заслуг перед предприятием.

К характерным признакам наставничества относятся:

- гибкость: наставничество может осуществляться самыми разнообразными способами и в самых различных ситуациях; необходимыми условиями являются время и наличие хотя бы двух человек;
- индивидуальность: наставничество напрямую связано с потребностями и интересами личности;
- прикладной характер: наставничество имеет отношение к профессиональной деятельности и охватывает весь диапазон этой деятельности;
- наличие обратной связи;
- высокий мотивационный потенциал [4].

В рамках системы наставничества обучаемый ощущает постоянную поддержку наставника, анализирует собственные силы, развивает профессиональные навыки, умения, компетенции, приобретает готовность брать на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня.

Для полноценной системы наставничества на предприятии необходим такой инструмент, как подготовка наставников, так как деятельность

наставника очень ответственна. Можно выделить пять направлений работы по развитию наставничества.

Первое – подбор наставников. Наставником может быть не любой квалифицированный рабочий: высокий профессионализм и добросовестное отношение к труду – это лишь изначальные качества; немаловажны также педагогические способности у наставника: душевность, умение расположить к себе, чувство такта и др.

Второе – составление программы обучения молодых рабочих. На данном этапе необходимо помочь наставнику определить, чему и как учить молодых рабочих. Основной акцент должен быть сделан на формирование у молодого рабочего уважения к труду и интереса к профессии.

Третье – оказание помощи наставникам в сборе и анализе психологической и педагогической информации об их обучаемых.

Четвертое – систематический контроль работы наставников и информирование их новыми сведениями по психологии, педагогике, о передовом опыте наставничества.

Пятое – организация материального и морального стимулирования труда наставников. Наставничество – многогранная и трудоемкая деятельность. Она посильна не каждому, и не каждый может выполнить ее, поэтому, вполне справедливо, чтобы того, кто успешно справляется, поощряли и материально, и морально [4].

Официально квалификация «наставник» в настоящий момент нормативно не закреплена, профессиональный стандарт не утвержден. Однако, Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения сформирована рабочая группа и определены сроки разработки профессионального стандарта «Наставник на рабочем месте» (Протокол заседания СПК СТС от 25 марта 2020 г. № 20).

Поэтому работодатели, закрепляя наставников за обучающимися, прописывают функционал наставника в должностной инструкции, предписывая им, как правило, выполнение следующих обязанностей:

1) Адаптация молодых работников, обучающихся и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре предприятия (организации).

2) Обеспечение их профессионального развития, закрепления в профессиональной деятельности, на рабочем месте.

3) Передача профессионального опыта.

Коротко остановимся на критериях выбора наставников.

Критерии выбора наставника – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника. Данные критерии включают: квалификационные требования, показатели результативности, профессиональные навыки, профессионально важные качества личности, личные мотивы к наставничеству [9].

Критерии выбора наставников формируются в рамках создания системы наставничества и обеспечивают единый подход к выбору наставников (Приложение № 6).

Нормативно-правовая основа деятельности наставника определяет круг его должностных обязанностей, позволяющих сформировать перечень документов, который необходим для выполнения им своих должностных обязанностей. Классификацию документации можно произвести в соответствии с ее назначением: регламентирующая; планирующая; инструкционно-технологическая; учебно-программная; учебно-методическая; информационная; отчетная и т. д. (Приложение № 4).

Документы, с которыми наставник работает в процессе своей деятельности, можно разделить на две большие группы: документы, предназначенные для ведения процесса обучения, и документы, предназначенные для оценки и самооценки деятельности самого наставника (Приложение № 5).

Наставники реализуют педагогические функции, поэтому профессиональной образовательной организации необходимо организовать систематическую работу с ними по развитию их педагогической компетентности. Одной из составляющих этого направления работы должна стать система обучения наставников. Необходимо разделить обучение наставников на первичное (при приобретении статуса «наставник») и систематическое (в процессе ведения наставничества) [9].

3. Опыт организации практико-ориентированного (дуального) обучения в ПОО Воронежской области

В Воронежской области внедрение системы практико-ориентированного (дуального) обучения началось еще в 2016 году в рамках регионального инновационного проекта «Создание сети образовательных организаций, реализующих инновационные программы среднего профессионального образования, для отработки новых технологий и модернизации содержания образования». В целях привлечения промышленных предприятий к подготовке кадров на основе договоров о дуальном обучении по итогам заседания отраслевого (наблюдательного) совета по подготовке кадров организаций промышленного комплекса несколько промышленных предприятий (базовых предприятий) были закреплены за профессиональными образовательными организациями в порядке социального партнерства (протокол поручений от 21 декабря 2016 г.). В проект вошли 11 профессиональных образовательных организаций региона и 31 промышленное предприятие (базовые предприятия). Между профессиональными образовательными организациями и промышленными предприятиями были заключены договоры о дуальном обучении.

По результатам мониторинга организации практико-ориентированного (дуального) обучения Воронежской области, проведенного с целью исполнения решений Правительства Воронежской области, изложенных в Постановлении от 04 июня 2020 г. № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области» на сегодняшний день в регионе дуальное обучение ведется по 121 образовательным программам среднего профессионального образования в 25 образовательных организациях (в т.ч. – в 23 профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования и в 2 организациях высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования) с привлечением 90 организаций-партнеров.

Количество образовательных программ, реализуемых с применением практико-ориентированного (дуального) обучения, составляет 121 программа по 17 укрупненным группам профессий/специальностей (Таблица 2):

Таблица 2. Распределение образовательных программ по укрупненным группам профессий/специальностей

Шифр	Наименование укрупненной группы профессий/специальностей	Количество	Процентное соотношение (%)
35.00.00	СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	16	13,2 %
23.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА	5	4,1 %
08.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	1	0,8 %
15.00.00	МАШИНОСТРОЕНИЕ	17	14 %
44.00.00	ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	28	23,1 %
43.00.00	СЕРВИС И ТУРИЗМ	2	1,7 %
11.00.00	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	3	2,5 %
13.00.00	ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА	10	8,3 %
19.00.00	ПРОМЫШЛЕННАЯ ЭКОЛОГИЯ И БИОТЕХНОЛОГИИ	4	3,3 %
29.00.00	ТЕХНОЛОГИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	1	0,8 %
40.00.00	ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	6	5 %
53.00.00	МУЗЫКАЛЬНОЕ ИСКУССТВО	4	3,3 %
49.00.00	ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ	4	3,3 %
36.00.00	ВЕТЕРИНАРИЯ И ЗООТЕХНИЯ	7	5,8 %
38.00.00	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	1	0,8 %
09.00.00	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	3	2,5 %
18.00.00.	ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ	9	7,4 %
Всего		121	

Количество обучающихся и выпускников по образовательным программам с применением практико-ориентированного (дуального) обучения составляет 1636 обучающихся и 919 выпускников, из них:

- в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования – 1608 обучающихся и 811 выпускников;
- в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования, подведомственных департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области – 1437 обучающихся и 811 выпускников;

- в организациях высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования – 28 обучающихся и 108 выпускников.

Распределение обучающихся и выпускников по укрупненным группам профессий/специальностей представлено в таблице 3.

Таблица 3. Распределение обучающихся и выпускников по укрупненным группам профессий/специальностей

Шифр	Наименование укрупненной группы профессий/ Специальности	Количество обучающихся по программам с применением практико-ориентированного (дуального) обучения	Количество выпускников с применением практико-ориентированного (дуального) обучения
35.00.00	СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ И РЫБНОЕ ХОЗЯЙСТВО	153	125
23.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ НАЗЕМНОГО ТРАНСПОРТА	44	25
08.00.00	ТЕХНИКА И ТЕХНОЛОГИИ СТРОИТЕЛЬСТВА	4	0
15.00.00	МАШИНОСТРОЕНИЕ	513	91
44.00.00	ОБРАЗОВАНИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ	615	130
43.00.00	СЕРВИС И ТУРИЗМ	17	6
11.00.00	ЭЛЕКТРОНИКА, РАДИОТЕХНИКА И СИСТЕМЫ СВЯЗИ	39	14
13.00.00	ЭЛЕКТРО- И ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКА	12	37
19.00.00	ПРОМЫШЛЕННАЯ ЭКОЛОГИЯ И БИОТЕХНОЛОГИИ	10	0
29.00.00	ТЕХНОЛОГИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	25	0
40.00.00	ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	0	70
53.00.00	МУЗЫКАЛЬНОЕ ИСКУССТВО	66	19
49.00.00	ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ	74	24
36.00.00	ВЕТЕРИНАРИЯ И ЗООТЕХНИЯ	20	142
38.00.00	ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ	0	2
09.00.00	ИНФОРМАТИКА И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНАЯ ТЕХНИКА	16	38
18.00.00.	ХИМИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ	0	196
Всего		1608	919

Распределение обучающихся и выпускников по укрупненным группам профессий/специальностей наиболее наглядно представлено на диаграммах 1 и 2.

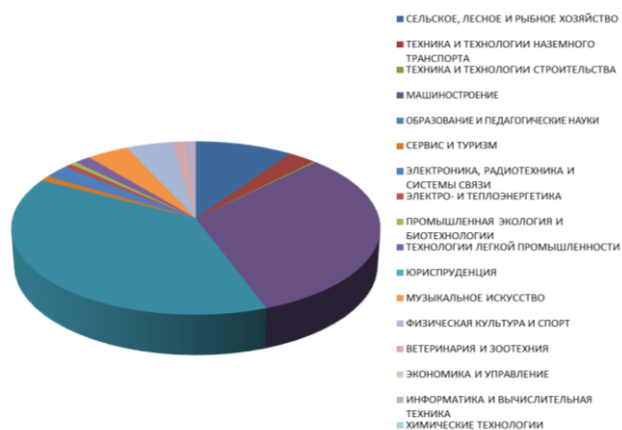


Диаграмма 1. Распределение обучающихся по укрупненным группам профессий/специальностей

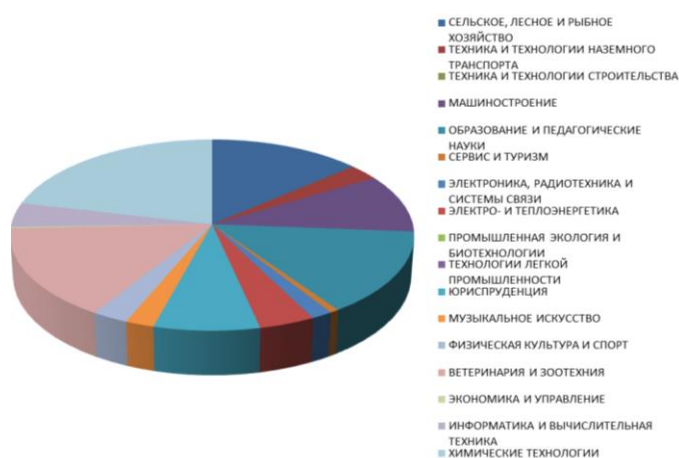


Диаграмма 2. Распределение выпускников по укрупненным группам профессий/специальностей

Количество организаций-партнеров, участвующих в организации практико-ориентированного (дуального) обучения составляет 90.

Распределение организаций-партнеров, участвующих в организации практико-ориентированного (дуального) обучения по отраслям представлено в таблице 4.

Таблица 4. Распределение организаций-партнеров по отраслям

Наименование отрасли	Количество организаций-партнеров, участвующих в организации практико-ориентированного (дуального) обучения	Процентное соотношение (%)
Электротехника	6	6,7 %
Машиностроение	3	3,3 %
Химическая и нефтехимическая промышленность	9	10 %
Сельское хозяйство и АПК	14	15,6 %
Социальная сфера	5	5,6 %

Образование	42	46,7 %
Строительство	2	2,2 %
Обслуживание	4	4,4 %
Телекоммуникационные технологии	1	1,1 %
Пищевая сфера	1	1,1 %
Торговля	1	1,1 %
Медицина	2	2,2 %
Всего	90	

Некоторые предприятия и организации выступают в роли организаций-партнеров у нескольких образовательных организаций. Так, ООО «ЭкоНиваАгро» («ЭкоНива-АПК Холдинг») выступает организацией-партнером у 6 ПОО, а ООО «Левобережные очистные сооружения» у 2 ПОО (Таблица 5) .

Таблица 5. Организации-партнеры нескольких ОО

Наименование организаций-партнеров	Наименование ОО
ООО «ЭкоНиваАгро» («ЭкоНива-АПК Холдинг», ООО «ЭкоНиваАгро-Прибрежное»)	1. ГБПОУ ВО «Аннинский аграрно-промышленный техникум» 2. ГБПОУ ВО «Бобровский аграрно-индустриальный колледж имени М.Ф.Тимашовой» 3. ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» 4. ГБПОУ ВО «Калачеевский аграрный техникум» 5. ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно - технологический техникум» 6. ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»
ООО «Левобережные очистные сооружения»	1. ГБПОУ ВО «Воронежский колледж сварки и промышленных технологий» 2. ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий»



Кейс 1 «Практико-ориентированная подготовка педагогов дошкольного и общего образования в условиях сетевого взаимодействия ГБПОУ ВО «ГПК» и образовательных организаций региона»¹.

Инновационный проект ГБПОУ ВО «ГПК»

«Практико-ориентированная подготовка педагогов дошкольного и общего образования в условиях сетевого взаимодействия ГБПОУ ВО «Губернский педагогический колледж» и образовательных организаций региона».

Стратегия ГБПОУ ВО «ГПК»:

Создание учебного заведения, способного содействовать решению задач образовательной политики Воронежской области:

- разработка эффективной модели профессионализации (усиления практической направленности) подготовки будущих педагогов на основе сетевого взаимодействия колледжа с общеобразовательными организациями – инновационными региональными площадками;
- совершенствование содержания, форм и технологий профессиональной подготовки будущих педагогов;
- формирование педагогических компетенций 21 века.

Проект был реализован в несколько этапов:

I этап – подготовительный (январь 2017 – июнь 2017) – разработка нормативно-правовой базы, создание необходимых условий для реализации дуальной системы обучения.

II этап – основной (сентябрь 2017 – июнь 2019) – создание новой модели подготовки будущих педагогов.

III этап – обобщающий (сентябрь 2019 – июнь 2020) – анализ достигнутых результатов и определение перспектив дальнейшего развития образовательной организации.

В 2019-2020 учебном году в проекте принимали участие:

¹ Ласкина С.В. «Практико-ориентированная подготовка педагогов дошкольного и общего образования в условиях сетевого взаимодействия ГБПОУ Воронежской области «Губернский педагогический колледж» и образовательных организаций региона»

1471 обучающихся (93 % от общего количества обучающихся);
139 преподавателей (93 % от общего количества преподавателей);
419 наставников.

Обобщение опыта работы по практико–ориентированному обучению в ГБПОУ ВО «ГПК: 21 семинар, 9 круглых столов, 6 стажировок на базах-практик, 4 конференции, публикации в журналах № 3 (2018 г.), № 5 (2019 г.) «Педагогическое образование в системе СПО: история, традиции, инновации».

Результаты (по данным мониторинга):

Вовлеченность в дуальную форму обучения – 93%;

Мотивированность на педагогическую профессию – 73%;

Готовность продолжать педагогическое образование – 81%;

Качество подготовки будущих специалистов по оценке работодателей составляет – 90 %.

Более 50% педагогов повысили свою квалификацию по дуальной системе обучения.

Кейс 2 «Формирование модели практико–ориентированного обучения в системе среднего профессионального образования Воронежской области (сельскохозяйственное направление)».

Участники – профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования Воронежской области:

1. ГБПОУ ВО «Лискинский аграрно-технологический техникум»;
2. ГБПОУ ВО «Острогожский многопрофильный техникум»;
3. Эртильский филиал ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»;
4. ГБПОУ ВО «Аннинский аграрно-промышленный техникум»;
5. ГБПОУ ВО «Борисоглебский сельскохозяйственный техникум» ;
6. ГБПОУ ВО «Верхнеозерский сельскохозяйственный техникум»;

7. ГБПОУ ВО «Бобровский аграрно-индустриальный колледж имени М.Ф. Тимашовой»;

8. ГБПОУ ВО «Калачеевский аграрный техникум».

Участник – организация-партнер:

- ООО «ЭкоНиваАгро»

Разработана «дорожная карта» по формированию модели практико-ориентированного обучения в системе среднего профессионального образования Воронежской области (сельскохозяйственное направление), в которую вошли следующие мероприятия:

- Формирование базы данных по количеству студентов СПО (сельскохозяйственный профиль) в возрасте 18 лет (3-4 курс) в разрезе компетенций (управление с/х техникой, агрономия, ветеринария и зоотехния) (Приложение).

- Формирование базы данных о возможностях отраслевого партнера (ООО «ЭкоНива») по предоставлению мест для организации практико-ориентированного обучения студентов СПО (сельскохозяйственный профиль) в разрезе производственных площадок (г. Лиски, г. Бобров).

- Создание принципиально новой схемы взаимодействия образовательных организаций СПО и отраслевого партнера (ООО «ЭкоНива») в разрезе производственных площадок.

- Модернизация основных профессиональных образовательных программ в части увеличения объема часов на проведение практики (до 6 месяцев на 3 и 4 курсах).

- Проведение публичных слушаний и экспертной оценки модернизированных основных профессиональных образовательных программ.

- Подготовка и реализация программ повышения квалификации в форме стажировки на производственных площадках отраслевого партнера для педагогических работников организаций СПО (преподаватели и мастера производственного обучения).

- Разработка региональной концепции по организации практико-ориентированного обучения в системе СПО (сельскохозяйственный профиль).

- Формирование логистической схемы взаимодействия организаций СПО и производственных площадок отраслевого партнера (ООО «ЭкоНива»): транспортная логистика; организация проживания; организация питания; педагогическое сопровождение.

- Подписание договоров между организациями СПО и отраслевым партнером (ООО «ЭкоНива») об организации практико-ориентированной модели обучения.

- Реализация модели практико-ориентированного обучения:

1. По компетенциям «Ветеринария» и «Зоотехния» – в круглогодичном режиме по 10 человек на каждой производственной площадке с периодом 2 месяца (3 периода для каждого студента в течение 3 и 4 курсов).

2. По компетенциям «Механизаторы» и «Агрономия» – не менее 5 месяцев на 3 и 4 курсах по 30 и 6 человек соответственно на каждой производственной площадке.

- Экспертно-аналитический семинар «Предварительные итоги реализации модели».

- Реализация Медиаплана по сопровождению проекта.

Кейс 3 «Реализация образовательных программ по УГС 36.00.00. Ветеринария и зоотехния с элементами практико-ориентированного (дуального) обучения ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» и ОАО «Хреновской конный завод».

С 2016 года ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» и ОАО «Хреновской конный завод» в соответствии с договорами о сетевой форме от 10.06.2016 ведут подготовку студентов с элементами практико-ориентированного (дуального) обучения по профессиям 36.01.01 Младший ветеринарный фельдшер и 36.01.03 Тренер-наездник лошадей.

Участники проекта:

- обучающиеся – 40 человек;
- наставники – 4 человека.

Цель ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» – подготовить востребованного на рынке труда рабочего, владеющего новейшими технологическими процессами, способного без «доучивания» приступить к работе.

Поэтому формирование социального партнерства – это один из путей достижения цели. Социальное партнерство для ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» стало естественной формой существования, которая открывает дополнительные возможности:

- создание для студентов новых мест для прохождения производственной практики на профильных предприятиях;
- проведение совместных с работодателями мероприятий, направленных на воспитание производственной дисциплины, развитие и формирование личностных положительных качеств обучающихся;
- выплата дополнительных стипендий лучшим студентам;
- осуществление питания студентов за счет предприятия;
- материальная помощь образовательной организации не только в денежном эквиваленте, но и материалами, оборудованием и услугами;
- проведение мастер-классов профессионалами предприятий на безвозмездной основе.

Результаты социального партнерства ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» и работодателей:

- 1 победитель Чемпионата России Молодых наездников, 2017 г.;
- 2 победителя Международного Чемпионата Молодых наездников между образовательными учреждениями;
- прохождение студенткой ГБПОУ ВО «Хреновская школа наездников» стажировки по профессии Тренер-наездник лошадей на базе колледжа в г. Хартю (Финляндия).

Кейс 4 «Практико-ориентированное (дуальное) обучение по специальности 11.02.13 Твердотельная электроника ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж» и АО «Воронежский завод полупроводниковых приборов – Сборка».

ГБПОУ ВО «Воронежский государственный промышленно-гуманитарный колледж» с 2008 года взаимодействует с АО «Воронежский завод полупроводниковых приборов – Сборка» (АО «ВЗПП-С») в рамках реализации инновационной образовательной программы «Создание инновационной профессионально-образовательной среды с целью объединения ресурсов колледжа и социальных партнеров для кадрового обеспечения производства изделий микроэлектроники и аппаратуры на их основе» и внедрения элементов практико-ориентированной (дуальной) модели обучения.

АО «ВЗПП-С» передало колледжу в безвозмездное пользование для создания инновационного учебно-производственного участка и Центра повышения квалификации и переподготовки специалистов в области твердотельной электроники и нанотехнологий помещения площадью около 1400 кв.м., учебно-производственное оборудование для сборки и испытания изделий электронной техники, а также выполнило модернизацию и ремонт помещений Центра повышения квалификации колледжа.

Проведена совместная разработка и экспертиза 4 проектов Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования 3-го поколения по профессиям и специальностям микроэлектронного профиля, в частности – 11.02.13 Твердотельная электроника.

Выполнены совместная разработка и экспертиза программ подготовки специалистов среднего звена по специальностям 11.02.01 Радиоаппаратостроение, 11.02.02 Техническое обслуживание и ремонт

радиоэлектронной техники (по отраслям), 11.02.13 Твердотельная электроника.

Специалисты предприятия АО «ВЗПП-С» привлекаются к преподавательской работе в колледже в качестве председателей государственных экзаменационных комиссий по специальностям 11.02.13 Твердотельная электроника и 11.02.01 Радиоаппаратостроение; руководителей учебной и производственной практики по специальности 11.02.13 Твердотельная электроника; руководителей, консультантов и рецензентов выпускных квалификационных работ по вышеуказанным специальностям.

В соответствии с «дорожной картой» специалистами предприятия и преподавателями колледжа отрабатываются технологии дуального обучения в условиях реального производства. Со стороны АО «ВЗПП-С» назначены 3 наставника из числа ведущих специалистов предприятия.

Колледж совместно с Национальным исследовательским университетом «МИЭТ» по договору с Фондом инфраструктурных и образовательных программ (РОСНАНО) по заказу АО «ВЗПП-С» разработал программу повышения квалификации и учебно-методический комплекс по эксплуатации чистых производственных помещений в нанотехнологическом производстве и на базе учебного Центра профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники провел ее пилотную реализацию для группы сотрудников АО «ВЗПП-С».

На базе АО «ВЗПП-С» и учебного Центра профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники проводятся стажировки для педагогических работников колледжа и профессиональных образовательных организаций Воронежской области по следующим модулям: «Структура, организация, технологические процессы и оборудование основного производства и вспомогательных подразделений АО «ВЗПП-С», «Исследование электронных компонентов и схем с использованием аппаратно-программного комплекса National Instruments «Multisim-LabVIEW-

Elvis II» и «Изучение современных средств обеспечения технологических процессов создания и испытания изделий твердотельной электроники».

АО «ВЗПП-С» обеспечивает функционирование учебного Центра профессиональных квалификаций в области радиоэлектроники, компенсируя затраты на содержание помещений, обслуживание оборудования и коммунальные услуги.

Заключение

Внедрение системы практико-ориентированного (дуального) обучения в профессиональных образовательных организациях Воронежской области способствует развитию системы подготовки квалифицированных кадров, системы профессионального образования в русле практико-ориентированности, технологизации процесса формирования профессиональных компетенций современного рабочего, служащего, специалиста.

Разработка и внедрение образовательных программ с использованием элементов практико-ориентированного (дуального) обучения становится мощным фактором совершенствования содержания и качества подготовки обучающихся в соответствии с требованиями регионального рынка труда, современных технологий и новых профессиональных стандартов.

Для образовательной организации обновление образовательного процесса по реализации практико-ориентированных программ является основой инновационной деятельности всего педагогического коллектива. Процесс реализации практико-ориентированных программ стимулирует образовательную организацию к нахождению дополнительных возможностей, ресурсов для внедрения широкого спектра программ, повышения квалификации и профессиональной переподготовки, способствует апробации и применению современных педагогических технологий обучения.

Новое качество практико-ориентированных программ невозможно без нового качества взаимодействия образовательных организаций с предприятиями региона. Новый уровень взаимодействия основан на максимальном следовании принципам государственно-частного партнерства, что способствует развитию всех его механизмов. Принятие Федерального закона от 2 декабря 2019 г. № 403-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» значительно расширит

возможности образовательных организаций и предприятий - партнеров организаций по внедрению системы практико-ориентированного (дуального) обучения.

Перед образовательными организациями, внедряющими систему практико-ориентированного (дуального) обучения, стоит задача по организации системной работы по обеспечению комплекса условий для реализации практико-ориентированных (дуальных) программ.

Педагогическим коллективам необходимо развивать образовательную среду профессиональных образовательных организаций, совершенствовать образовательные технологии, выстраивать механизмы государственно-частного партнерства с социальными партнерами для адаптации вариантов модели практико-ориентированного (дуального) обучения к условиям и требованиям практико-ориентированной подготовки современного рабочего, служащего, специалиста.

Список использованных источников

1. Адаптация и дезадаптация персонала: теория и практика: пособие для студентов и слушателей по образовательным программам в области управления персоналом и практических специалистов кадровых служб / Е. И. Русакова, М. Г. Синякова, П. С. Слободчикова; науч. ред. М. Г. Синякова; Уральский гос. пед. ун-т. – Екатеринбург, 2012. – 118 с.
2. Винокур Р. Ф. Технология работы с персоналом: от операциониста до топ менеджера / Р.Ф. Винокур – Москва: ИД «Регламент», 2013. – 236 с.
3. Есенина Е. Ю. Особенности дуальной системы обучения / Е. Ю. Есенина // Современные проблемы образования и науки: журнал, 2014, № 6.
4. Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: методические рекомендации / Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова. – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. – 70 с.
5. Постановление правительства Воронежской области от 04.06.2020 № 497 «О порядке организации практико-ориентированного (дуального) обучения в воронежской области».
6. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.asi.ru/molprof/dualeducation/>.
7. Сайт Агентства стратегических инициатив. Код доступа: <http://www.center-rpo.ru/images/files/Germany.pdf>.
8. Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
9. Формирование системы наставничества для предприятий НП «Ассоциация Уралпищепром» / Под ред. В. И. Кондрух, д-р пед. наук, В. В. Вертиль, канд. экон. наук, Е. Н. Байдало; Екатеринбург: Редакционно-издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», издание второе, дополненное, 2015 г. – 65 с.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
правительства
Воронежской области
от 04 июня 2020 г. № 497

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке организации и проведения практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании части 1 статьи 13 и статьи 15 Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», распоряжения Правительства Российской Федерации от 03.03.2015 № 349-р, методических рекомендаций по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ, приложение к письму Министерства образования и науки Российской Федерации от 28 августа 2015 года № АК-2563/05, методических указаний по заполнению формы «Мониторинг по основным направлениям деятельности образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования, за 2018 г. (форма № СПО-Мониторинг)», утвержденных заместителем Министра просвещения Российской Федерации И. П. Потехиной.

1.2. Настоящее Положение определяет понятие, существенные характеристики, цели, задачи, порядок организации практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области (далее – дуальное обучение) по основным программам среднего профессионального образования, профессионального обучения и дополнительным

профессиональным программам в сферах сельского и лесного хозяйства, строительства, промышленности, обрабатывающих производств, транспорта, жилищно-коммунального хозяйства, в сфере услуг и торговли, в области информации и связи, образования, культуры, здравоохранения и социальных услуг.

1.3. Положение распространяется на организации, осуществляющие образовательную деятельность, подведомственные органам исполнительной власти Воронежской области, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования в соответствии федеральными государственными образовательными стандартами, профессионального обучения и дополнительные профессиональные программы (далее – образовательные организации).

1.4. Дуальное обучение представляет собой сетевую форму реализации образовательных программ, предусматривающую организацию и реализацию образовательного процесса, при которой теоретическое обучение проходит в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя с применением института наставничества (далее – дуальное обучение, сетевая форма реализации образовательных программ).

1.5. Дуальное обучение осуществляется в соответствии с образовательной программой, учебным планом (индивидуальным учебным планом), календарным учебным графиком (индивидуальным календарным учебным графиком) и расписанием занятий (индивидуальным расписанием занятий), которые разработаны образовательными организациями и согласованы с организациями-работодателями.

1.6. Ответственность за организацию и проведение дуального обучения обучающихся несут руководители образовательных организаций.

2. Цель и задачи дуального обучения

2.1. Подготовка рабочих кадров на основе дуального обучения направлена на достижение соответствующего требованиям регионального

рынка труда качества профессиональной подготовки, развитие профессионального образования, формирование профессионального партнерства и механизмов взаимодействия между образовательными организациями и организациями-работодателями.

2.2. Целью дуального обучения является совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности региона.

2.3. Задачами дуального обучения являются:

2.2.1. Формирование у обучающихся общих компетенций, приобретение ими умений и практического опыта, необходимых для успешной адаптации в организациях-работодателях после окончания обучения и трудоустройства.

2.2.2. Комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках получаемой профессии, специальности, максимально соответствующих условиям производства в организациях-работодателях.

2.2.3. Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, а также моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательной организации и организаций-работодателей в подготовке кадров.

2.2.4. Обеспечение высокого процента трудоустройства выпускников образовательных организаций.

2.2.5. Реализация индивидуальных образовательных и профессиональных траекторий различных категорий обучающихся;

2.2.6. Выстраивание механизмов сетевого взаимодействия организаций-работодателей и образовательных организаций.

2.2.7. Повышение качества обучения за счет применения современных инновационных технологий в производстве.

3. Порядок организации и проведения дуального обучения

3.1. Практическое обучение может быть организовано в организации работодателя, в том числе ее структурном подразделении, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между организацией-работодателем и организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

3.2. В целях реализации пункта 3.1 настоящего Положения для организации и проведения дуального обучения используется сетевая форма реализации образовательных программ на основании договора между образовательной организацией и организацией-работодателем.

3.3. Инициатором дуального обучения выступает организация-работодатель, заинтересованная в подготовке кадров с учетом потребностей организации. В отдельных случаях инициатором может выступать образовательная организация, которая осуществляет переговоры о взаимодействии с организациями-работодателями, готовыми участвовать в сетевой форме реализации образовательных программ.

3.4. Договор о сетевой форме реализации образовательной программы между образовательной организацией и организацией-работодателем заключается на каждую образовательную программу.

В зависимости от профиля подготовки образовательная организация может заключать договор о сетевой форме реализации одной образовательной программы с несколькими организациями-работодателями.

3.5. Образовательная организация и организация-работодатель совместно определяют результат освоения образовательной программы с учетом производственных технологий, используемых в организации-работодателе, и разрабатывают содержание программы.

3.6. Для проведения дуального обучения между каждым обучающимся и организацией-работодателем заключается ученический договор. За каждым обучающимся на период его нахождения в организации-

работодателе закрепляется наставник из числа работников организации-работодателя по соответствующей специальности.

3.7. Зачисление на образовательную программу, реализуемую в сетевой форме, производится образовательной организацией в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами образовательной организации.

3.8. Часть образовательной программы, реализуемая образовательной организацией, обеспечивается наличием материально-технических, учебно-методических и кадровых ресурсов, обеспечивающих проведение всех видов учебной деятельности обучающихся, предусмотренных образовательной программой.

3.9. Организация-работодатель при реализации другой части образовательной программы обеспечивает получение обучающимися и практикантами необходимого профессионального практического опыта. Основным ресурсом является производственный процесс организации.

3.10. Обучающиеся не отчисляются из образовательной организации на период пребывания в организации-работодателе, так как указанное пребывание является частью образовательной программы, реализуемой в сетевой форме.

3.11. Итоговая аттестация обучающихся проводится образовательной организацией в общем порядке, установленным локальным нормативным актом.

3.12. Задания для выпускной квалификационной работы обучающихся формируются образовательной организацией с учетом предложений организации-работодателя и согласовываются с ним.

Квалификационная комиссия для проведения итоговой аттестации формируется образовательной организацией с обязательным включением в нее специалистов организации-работодателя.

3.13. Ответственность за реализацию образовательной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом, включая часть

образовательной программы, которую реализует организация-работодатель, а также за качество подготовки выпускников несет образовательная организация.

3.14. По итогам реализации программ в полном объеме образовательными организациями проводится анализ эффективности дуального обучения на основании результатов итоговой аттестации выпускников, количества внедренных в производство курсовых и дипломных проектов, трудоустройства выпускников по полученной профессии, специальности.

4. Организационное сопровождение дуального обучения

4.1. Организация-работодатель:

– является заказчиком на подготовку кадров в соответствии с потребностями в среднесрочной перспективе развития организации и инициирует дуальное обучение;

– участвует в разработке и согласует образовательную программу, критерии оценки качества обучения выпускников;

– участвует в процедуре государственной итоговой аттестации;

– разрабатывает меры стимулирования студентов образовательных организаций;

– обеспечивает развитие системы наставничества в организации совместно с образовательной организацией;

– организует практическое обучение на имеющейся базе;

– оказывает содействие в трудоустройстве выпускников образовательной организации.

4.2. Образовательная организация:

– является исполнителем заказа на подготовку кадров посредством сетевой формы взаимодействия;

- разрабатывает модель учебного процесса и оценки профессиональных квалификаций и реализует ее совместно с организацией-работодателем;

- организует государственную итоговую аттестацию выпускников образовательной организации, в том числе в форме демонстрационного экзамена.

4.3. Студенты профессиональных образовательных организаций выстраивают индивидуальную образовательную траекторию с участием образовательной организации и организации-работодателя.

4.4. Исполнительный орган государственной власти, осуществляющий полномочия в сфере образования:

- координирует внедрение дуального обучения в регионе;

- определяет перечень специальностей и профессий (должностей) для организации образовательными организациями дуального обучения, согласованный с организациями-работодателями;

- осуществляет оперативный контроль процесса и инициирует необходимые изменения и решения совместно с участниками дуального обучения;

- утверждает дорожную карту по внедрению дуального обучения;

- осуществляет мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников.

4.5. Исполнительные органы государственной власти Воронежской области в соответствии с компетенцией:

- создают отраслевые наблюдательные советы по подготовке кадров;

- осуществляют консолидацию текущих и перспективных кадровых потребностей организаций-работодателей по профессиям и специальностям;

- содействуют участию организаций-работодателей в дуальном обучении.

УТВЕРЖДЕНА
постановлением
правительства
Воронежской области
от 04 июня 2020 г. № 497

***Типовая форма договора о сетевой форме реализации
образовательных программ в Воронежской области***

г. _____ «__» _____ 20__ г.

_____, именуемое
в дальнейшем «Базовая организация», в лице
директора _____,
действующего на основании Устава, и
_____,
именуемое в дальнейшем «Организация-партнер», в
лице _____, действующего на основании _____, в
дальнейшем вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий договор
о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. Предметом договора является реализация образовательной программы среднего профессионального образования по специальности _____/программы профессионального обучения/программы дополнительного профессионального образования (по профессии, должности) (далее - Образовательная программа) в сетевой форме.

1.2. Образовательная программа реализуется в сетевой форме в соответствии с [Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об](#)

образовании в Российской Федерации» и федеральным государственным образовательным стандартом по специальности _____ (при реализации образовательной программы среднего профессионального образования) образовательной организацией и организацией-партнером.

2. Статус обучающихся

2.1. Стороны реализуют образовательную программу в отношении обучающихся, принятых в установленном законодательством порядке на обучение по ней в Базовую организацию.

2.2. Лица, зачисленные на образовательную программу, в Базовой организации имеют статус студентов (слушателей), в организации-партнере - практикантов.

2.3. Общее количество обучающихся по Образовательной программе составляет _____ человек.

2.4. Список обучающихся в соответствии с приложением к настоящему договору согласуется Сторонами не позднее чем за 3 дня до начала реализации образовательной программы.

2.5. Обучающиеся не отчисляются из Базовой организации на период пребывания в организации-партнере, так как указанное пребывание является частью образовательной программы, реализуемой в сетевой форме. Базовая организация производит зачет освоенных обучающимися в организации-партнере дидактических единиц на основе представленных документов без дополнительной аттестации. Перечень и форма предоставляемых документов определяется Образовательной программой.

2.6. Часть Образовательной программы (некоторые учебные дисциплины, модули, разделы) может быть реализована в Базовой организации на основе виртуальной академической мобильности при наличии необходимых электронных образовательных ресурсов.

2.7. Выплата стипендий, материальной помощи и другие льготы, предусмотренные законодательством об образовании, обучающимся по Образовательной программе назначаются в Базовой организации и не прекращаются в период пребывания обучающихся в Организации-партнере.

2.8. По решению Организации-партнера практикантам может быть назначена дополнительная стипендия или иные денежные выплаты в порядке, определенном локальными нормативными актами Организации-партнера.

3. Условия и порядок осуществления образовательной деятельности при реализации образовательной программы

3.1. Ответственность за реализацию Образовательной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом, включая часть Образовательной программы, которую реализует организация-партнер, а также за качество подготовки выпускников несет Базовая организация.

3.2. Базовая организация реализует часть Образовательной программы, включающую в себя теоретическую подготовку обучающихся, промежуточную и итоговую аттестацию, в объеме ___ часов.

3.3. Часть Образовательной программы, реализуемая Базовой организацией, обеспечивается наличием материально-технических, учебно-методических и кадровых ресурсов, обеспечивающих проведение всех видов учебной деятельности обучающихся, предусмотренных Образовательной программой.

3.4. Организация-партнер реализует часть Образовательной программы, включающую в себя практику в форме практической подготовки, практические занятия, выполнение курсовых и дипломных проектов.

Образовательная программа реализуется согласно расписанию занятий, которое утверждается Базовой организацией с согласования Организации – партнера.

3.6. Часть Образовательной программы, реализуемая Организацией-партнером, обеспечивает получение практикантами необходимого профессионального практического опыта.

3.7. Общее руководство образовательным процессом в Организации-партнере осуществляет _____.

3.8. За каждым практикантом на период его нахождения в Организации-партнере закрепляется наставник из числа работников по соответствующей специальности. Групповые занятия проводят действующие специалисты Организации-партнера - носители актуальной технологической информации.

3.9. Производственно-технологические условия реализации части Образовательной программы, реализуемой Организацией-партнером, обеспечиваются наличием производственного оборудования:

3.10. Задания для выпускной квалификационной работы обучающихся формируются Базовой организацией с учетом предложений Организации-партнера и согласовываются с ней.

3.11. Квалификационная комиссия для проведения итоговой аттестации формируется Базовой организацией с обязательным включением в нее специалистов Организации-партнера.

4. Документы об образовании

4.1. Итоговая аттестация обучающихся проводится Базовой организацией в общем порядке, установленным ее локальным нормативным актом.

4.2. Базовая организация по результатам освоения образовательной программы и успешной сдачи итоговой аттестации выдает обучающимся документ об образовании/документ об обучении – _____

по специальности (должности, профессии)
_____ (код, наименование).

5. Обязательства сторон

5.1. В рамках настоящего договора Базовая организация:

5.1.1. Уведомляет поступающих в образовательную организацию о том, что Образовательная программа реализуется в сетевой форме с указанием Организации-партнера, получает согласие обучающегося на освоение Образовательной программы в сетевой форме.

5.1.2. Знакомит обучающихся с Уставом организации, лицензией на осуществление образовательной деятельности, другими документами, регламентирующими организацию и осуществление образовательной деятельности, права и обязанности обучающихся при реализации Образовательной программы.

5.2. В рамках настоящего договора Организация-партнер:

5.2.1. Предоставляет практикантам доступ к библиотечным и другим информационным ресурсам, возможность пользования лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и спорта, другими льготами, предусмотренными для работников организации.

5.2.2. Проводит с практикантами инструктаж по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности в соответствии с действующими в организации правилами и нормами, а также с правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. В рамках настоящего договора стороны обязаны:

5.3.1. Создавать обучающимся необходимые условия для освоения Образовательной программы в полном объеме.

5.3.2. Проявлять уважение к личности обучающихся, не допускать физического и психологического насилия.

5.3.3. Во время реализации Образовательной программы нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся.

6. Финансовое обеспечение реализации образовательной программы

6.1. Базовая организация реализует Образовательную программу за счет бюджетных ассигнований бюджета Воронежской области, доведенных организации в соответствии с объемом учебного времени на реализацию Образовательной программы и количества обучающихся.

7. Ответственность Сторон

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если такое неисполнение является следствием обстоятельств непреодолимой силы (форс-мажорных обстоятельств): стихийных природных явлений (землетрясения, наводнения), войн, революций, ограничительных и запретительных актов государственных органов, непосредственно относящихся к выполнению настоящего Договора.

Указанные обстоятельства должны возникнуть после заключения Договора, носить чрезвычайный, непредвиденный и непредотвратимый характер и не зависеть от воли Сторон.

7.3. О наступлении и прекращении вышеуказанных обстоятельств Сторона, для которой создалась невозможность исполнения обязательств по настоящему Договору, должна немедленно известить другую Сторону в письменной форме, приложив соответствующие подтверждающие документы.

7.4. В случае наступления форс-мажорных обстоятельств срок исполнения обязательств по Договору отодвигается соразмерно времени, в течение которого будут действовать такие обстоятельства и их последствия.

8. Срок действия договора

8.1. Договор вступает в силу с момента его подписания.

8.2. Реализация Образовательной программы по настоящему договору начинается с _____.

8.3. Договор заключен на период до _____.

9. Порядок изменения и прекращения договора

9.1. Условия, на которых заключен настоящий договор, могут быть изменены по соглашению Сторон или в судебном порядке по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9.2. В случае изменения адресов и платежных реквизитов Стороны обязуются уведомить об этом друга в пятидневный срок.

9.3. Настоящий договор может быть прекращен по соглашению Сторон или в судебном порядке по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

9.4. Изменения и дополнения к настоящему договору действительны лишь при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями Сторон.

9.5. Настоящий договор составлен в 2 экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

10. Реквизиты и подписи Сторон

Базовая организация:

Организация-партнер:

М. П.

М.П.

Приложение
к договору о сетевой
форме реализации
образовательной
программы

Список обучающихся
по образовательной программе, реализуемой в сетевой форме

Специальность _____

Группа _____

Начало реализации программы _____

Окончание реализации программы _____

Базовая организация _____

Организация - партнер _____

№ п/п	Фамилия, имя, отчество

Руководитель
базовой организации

Руководитель
организации-партнера

М.П.

М.П.

УТВЕРЖДЕНА

постановлением

правительства

Воронежской области

от 04 июня 2020 г. № 497

***Типовая форма ученического договора
дуального обучения в Воронежской области***

г. _____

«___» _____ 20__ г.

(наименование организации работодателя)

в лице _____, действующего на основании _____, именуемая в дальнейшем «Предприятие», с одной стороны и обучающийся (законный представитель обучающегося) _____

(фамилия, имя, отчество)

_____, действующий в своих интересах и от своего имени (действующий от имени интересов обучающегося), именуемый в дальнейшем «Практикант», с другой стороны, при совместном упоминании именуемые «Стороны», руководствуясь Главой 32 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. По настоящему договору Предприятие организует дуальное обучение обучающегося на базе Предприятия с целью обеспечить освоение обучающимся образовательной программы по профессии (должности, специальности) _____

в рамках договора о сетевой форме реализации образовательной программы № _____ от _____.

1.2. Обучение осуществляется на Предприятии в течение _____ в соответствии с образовательной программой _____, согласованной с Предприятием.

Начало обучения - _____

Окончание обучения - _____

Форма обучения: очная.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Предприятие обязано:

2.1.1. Закрепить за Практикантом наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов по соответствующей профессии (специальности).

2.1.2. Ознакомить Практиканта с Уставом предприятия, правилами внутреннего трудового распорядка, нормами охраны труда и техники безопасности, санитарными, противопожарными и иными обязательными нормами и правилами.

2.1.3. Создать условия, необходимые для нормальной трудовой деятельности Практиканта.

2.1.4. Предоставлять на бесплатной основе Практиканту необходимые для освоения указанной в настоящем договоре профессии (специальности, должности) средства обучения, оборудование, расходные материалы, нормативные и справочные материалы, другие производственные ресурсы.

2.1.5. Обеспечить Практиканта во время обучения специальной одеждой по действующим нормативам.

2.2. Практикант обязан:

2.2.1. Посещать занятия и выполнять задания в рамках освоения образовательной программы. Выполнять указания наставника, касающиеся процесса обучения и производственного процесса.

2.2.2. Соблюдать во время обучения на Предприятии действующие локальные акты, нормы охраны труда и техники безопасности, бережно относиться к имуществу Предприятия.

2.2.3. Выполнять указания наставника, касающиеся процесса обучения и производственного процесса.

2.2.4. Не разглашать сведения, составляющие коммерческую тайну Предприятия.

2.3. Предприятие вправе:

2.3.1. Требовать от Практиканта добросовестного исполнения обязанностей по настоящему договору.

2.3.2. Поощрять Практиканта за добросовестное отношение к обучению и эффективный труд при выполнении производственных заданий.

2.3.3. Привлекать Практиканта к материальной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.3.4. Трудоустроить Практиканта по окончании Учреждения.

2.4. Практикант вправе:

2.4.1. Требовать от Предприятия создания надлежащих условий, необходимых для освоения образовательной программы.

2.4.2. По окончании обучения при наличии предложения от Предприятия заключить с ним трудовой договор.

3. Срок действия договора

3.1. Настоящий договор вступает в силу « _____ » 20__ г. и действует до « __ » _____ 20__ г.

3.2. Действие настоящего договора продлевается на период длительной болезни Практиканта, призыва в вооруженные силы Российской Федерации для прохождения военной службы и в других случаях, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4. Ответственность сторон

4.1. Стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, из которых один хранится в Предприятии, другой у Практиканта, оба экземпляра имеют равную юридическую силу. В образовательной организации хранится копия настоящего договора.

5.2. В течение срока действия настоящий договор может быть изменен только по соглашению сторон. Изменения и дополнения к настоящему договору, составленные в письменном виде и подписанные сторонами, являются неотъемлемой частью настоящего договора.

5.3. До истечения срока действия настоящий договор расторгается в случае отчисления Практиканта из образовательной организации.

5.4. Возникшие по Договору споры разрешаются путем переговоров. При недостижении согласия споры разрешаются в установленном законодательством порядке.

5.5. Вопросы, не урегулированные Договором, разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

5.6. Прекращение действия настоящего Договора влечет за собой прекращение обязательств Сторон по нему, но не освобождает Стороны от ответственности за его нарушение, если таковые имели место при исполнении условий Договора.

6. Реквизиты сторон

Предприятие работодателя

Практикант

Типы и формы взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций²

Типы взаимодействия	Формы взаимодействия	Традиционное обучение	Дуальное обучение
Определение содержания образования	Участие предприятия в разработке образовательной программы (отдельных модулей, программ практики); согласование программ	+	+
Участие в образовательном процессе	Организация прохождения студентами практики;	+	+
	Участие работодателей в проведении семинаров и практических занятий, мастер-классов (в ПОО и на предприятии);	+	+
	назначение наставников при обучении на производстве;	-	+
	назначение руководителей дипломной практики из числа представителей работодателей;	+	+
	участие в сетевых формах реализации образовательных программ;		+
	Передача оборудования работодателем; ремонт помещений образовательной организации за счет работодателя;	+	+
Материально-техническое обеспечение образовательной деятельности	оснащение производственных мастерских, лабораторий и кабинетов, закупка учебного оборудования;	-	+
	денежные переводы на текущие нужды; предоставление собственных помещений для учебных процессов;	-	+
	создание структурных помещений образовательных организаций на базе предприятий	+	
Проведение совместных мероприятий (в том числе профориентационная работа), направленных на ознакомление обучающихся с профессией и мотивацию к обучению	Совместное проведение конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, выставок; проведение проб профессионального мастерства;	+	+
	организация экскурсий на предприятие	+	+
Повышение профессиональных компетенций преподавателей и сотрудников	Организация обучения и стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения на предприятии;	+	+
	Прохождение сотрудниками работодателей повышения квалификации в образовательной организации;	+	+

² Приложение 2 к Методическим рекомендациям по механизмам вовлечения общественно-деловых объединений и участия представителей работодателей в принятии решений по вопросам управления развитием ПОО, в том числе в обновлении образовательных программ

Материальная поддержка обучающихся и преподавателей	Выплата предприятием дополнительных стипендий студентам, поощрение лучших студентов;	-	+
	оказание материальной поддержки педагогическим работникам образовательной организации;	-	+
	Оплата стипендий по целевому обучению	-	-
Участие в общественном управлении образовательными организациями	Представители работодателей принимают участие в работе наблюдательного, попечительского совета образовательной организации;	+	+
	представители работодателей участвуют в советах и иных структурах при органах государственной власти (региональных), участвующих в реализации образовательной политики	+	+
Оценка результатов образования	Участие представителей работодателей в демонстрационном экзамене;	+	+
	участие представителей работодателей в деятельности центров по независимой оценке квалификаций;	+	+
Трудоустройство обучающихся	Представители работодателя принимают на работу выпускников ПОО;	+	+
	предприятие участвует в днях открытых дверей, ярмарках вакансий;	+	+
	предприятия взаимодействуют с центрами трудоустройства	+	+
Участие в формировании рамочных условий функционирования системы СПО	Участие представителей работодателей в разработке профессиональных стандартов;	+	+
	участие в экспертизе образовательных стандартов и примерных программ;	+	+
	участие в деятельности учебно-методических объединений;	+	+
	участие в деятельности советов по профессиональным квалификациям (как элементов независимой оценки квалификаций)	+	+

**Примерный перечень и содержание документов для организации практико-ориентированного
(дуального) обучения**

№	Этапы организации практико-ориентированного (дуального) обучения	Документ	На основе чего разработан документ	Информация, содержащаяся в документе (примерный перечень, может быть изменен в соответствии с локальным актом ПОО)
1	Определение планируемых результатов обучения в соответствии с требованиями работодателя	Перечень планируемых результатов обучения	ФГОС СПО Профессио-нальный стандарт	формируемые ПК и ОК
2	Определение содержания ОПОП в соответствии с требованиями работодателя для достижения планируемых результатов обучения.	Матрица компетенций	ФГОС СПО Профессио-нальный стандарт	формируемые ПК и ОК, перечень учебных дисциплин (модулей)
3	Разработка и утверждение ОПОП (учебный план, рабочие программы дисциплин (модулей), программы профессиональных модулей, программы практик, программ государственной итоговой аттестации, фонды оценочных средств в соответствии с требованиями ФГОС и требованиями работодателя.	Учебный план, рабочие программы учебных дисциплин (модулей), программы профессиональных модулей, программы практик, программ государственной итоговой аттестации, фонды оценочных средств	ФГОС СПО, Профессио-нальный стандарт, Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Количество часов, формируемые ПК и ОК, практический опыт (в соответствии с ФГОС СПО), виды работ, выполняемых на практике, условия выполнения работ, оценочные показатели результатов практики и т.д.
4	Распределение зоны ответственности за реализацию дуального обучения между ОО и предприятием	Проект договора о сетевой форме с приложением	Ст. 15 273-ФЗ «Об образовании в РФ»	Наименование дисциплин (модулей), видов занятий, количество часов, характер и объем ресурсов (материально-технических, кадровых и учебно-методических), , используемых каждой организацией, реализующей образовательные программы посредством сетевой формы
4.1.	Составление графика чередования теории и практики	Календарный учебный график	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 №464 "Об утверждении Порядка организации и	Сроки и последовательность чередования теории и практики

			осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	
4.2.	Согласование перечня видов работ, которые будут отрабатываться на предприятии	Программы профессиональных модулей, программы практик, индивидуальное задание на практику	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Виды работ, которые будут отрабатываться на предприятии
4.3.	Создание нормативной базы по реализации индивидуальных учебных планов для студентов, обучающихся по дуальной модели	Локальный акт ПОО по реализации индивидуальных учебных планов	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Порядок реализации индивидуальных учебных планов для студентов, обучающихся по дуальной модели
5.	Установление договорных отношений между ОО и предприятием. Заключение договора о сетевой форме реализации образовательных программ.	Договор о сетевой форме реализации образовательной программы	Ст. 15 273-ФЗ «Об образовании в РФ»	1) вид, уровень и (или) направленность образовательной программы ; 2) статус обучающихся в организациях; 3) условия и порядок осуществления образовательной деятельности 4) выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении 5) срок действия договора, порядок его изменения и прекращения”
6.	Конструирование элементов процесса дуального обучения:			
6.1.	Отбор студентов для обучения по программе практико-ориентированного (дуального) обучения и заключение ученического договора;	Распорядитель-ный акт ПОО, ученический договор	Ст. 15 273-ФЗ «Об образовании в РФ»	Статус обучающихся в организации- партнере, права и обязанности
6.2.	Разработка программ для обучения наставников предприятия и проведение обучения	Программа ДПО, программы семинаров, мастер-классов	ФГОС СПО	Развитие педагогической компетентности наставника

6.3.	Закрепление наставников за обучающимися	Положение о наставнике, Положение об учебной и производственной практике студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы СПО, положение о практико-ориентированном (дуальном) обучении, рабочая программа профессионального модуля и т.д.	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"; Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования" (с изменениями и дополнениями)	Этапы деятельности наставника, примерные сроки каждого этапа, формы, методы и приемы работы, ожидаемый результат
7.	Организация процесса дуального обучения на основании разработанного комплекта документации	Методические Рекомендации	Ст. 15 273 ФЗ «Об образовании в РФ»; ФГОС СПО; Профессиональный стандарт; Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"; Приказ Министерства образования и науки РФ от 18 апреля 2013 г. № 291 "Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные	Структурированная информация, определяющая порядок, логику и особенности изучения темы, раздела. Методические рекомендации содержат подробную методику, выработанную на основе положительного опыта. Их задача – рекомендовать наиболее эффективные, рациональные варианты, образцы действий применительно к определенному виду деятельности

			программы среднего профессионального образования"	
8.	Мониторинг организации процесса дуального обучения (выявление проблем, оперативное реагирование)	Положение о практико-ориентированном (дуальном) обучении; Распорядительный акт о проведении мониторинга	ФГОС СПО; Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Доля образовательной программы, реализуемой организацией-партнером (%); Количество обучающихся по индивидуальному учебному плану; % успеваемости и качества обучения; количество наставников, закрепленных за обучающимися
9.	Апробация педагогических технологий, ориентированных на эффективное обучение	Рабочая программа профессионального модуля	Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Почасовое распределение тем занятий, краткое содержание занятия, методическое, материально-техническое обеспечение каждого занятия, формы контроля
10.	Мониторинг реализации дуального обучения, в том числе мониторинг качества образования и трудоустройства выпускников	Положение о практико-ориентированном (дуальном) обучении; Распорядительный акт о проведении мониторинга	ФГОС СПО; Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования"	Количество внедренных в производство курсовых работ; Количество внедренных в производство дипломных проектов % трудоустройства выпускников по полученной профессии, специальности; % трудоустройства выпускников в организацию-партнере;
11.	Принятие управленческих решений	Распорядительный акт ПОО		

Типология документации, применяемой наставником

№	Тип документов	Возможные виды документов
1.	Регламентирующие	<ul style="list-style-type: none"> — договор с предприятием о прохождении практики; — договор о сетевой форме реализации образовательных программ; — ученический договор; — договор о целевом обучении; — приказы (о назначении наставника, о направлении на прохождение практики и т.д.); — локальные акты (Положение о порядке организации и проведения практико-ориентированного (дуального) обучения в Воронежской области (Приложение № 1), Положение о сетевой форме реализации ОПОП и т. д.) и др.
2.	Планирующие	<ul style="list-style-type: none"> — план работы наставника; — индивидуальный план прохождения практического обучения студентом
3.	Инструкционно-технологические	<ul style="list-style-type: none"> — инструкции (по выполнению практических работ, охране труда и т.д.) — технологические карты; — схемы, эскизы; — карточки-задания, — карты контроля и самоконтроля; — справочные таблицы и др.
4.	Учебно-программные	<ul style="list-style-type: none"> — программа практики; — программа обучения наставника
5.	Учебно-методические	<ul style="list-style-type: none"> — методические рекомендации по выполнению отдельных видов работ, по изучению технологических процессов; — сборники заданий; — фонды оценочных средств и др.
6.	Информационные	<ul style="list-style-type: none"> — график прохождения практики; — график обучения наставников; — отзыв о прохождении практического обучения; — отзыв о вступлении в должность (для новых работников предприятия); — производственная характеристика, аналитическая справка о реализации наставничества на производстве; — анкета студента об удовлетворенности работой наставника и т.д.
7.	Учетные	<ul style="list-style-type: none"> — журнал практического (производственного) обучения; — дневник производственной практики/учебной практики на производстве; — зачетные ведомости и др.
8.	Отчетно-Аналитические	<ul style="list-style-type: none"> — отчет студента о прохождении практики; — аналитический отчет наставника по результатам работы и т. д.; — листы самооценки наставника; — листы экспертной оценки наставника

Примерный перечень и содержание документов для оценки и самооценки деятельности наставника

№	Документ	Примерные показатели профессиональной деятельности
1.	Аналитический отчет мастера/наставника	1. Наличие индивидуального плана работы и его соответствие общим требованиям и приоритетным направлениям деятельности ПОО.
2.	Лист самооценки мастера/наставника	2. Обеспечение санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.
3.	Лист внешней экспертной оценки мастера/наставника	3. Качество заполнения документации: журналов практического обучения, оценочных листов, зачетных ведомостей и т.д. 4. Разработка учебно-программного и методического обеспечения занятий производственного обучения. 5. Обеспечение занятий контрольно-оценочными материалами, его соответствие целям обучения, диагностичность, валидность. 6. Обучение работе на новейшем оборудовании. 7. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. 8. Высокие результаты обученности студента (в соответствии с критериальными показателями, разработанными ПОО и предприятием). 9. Сохранность контингента обучающихся (только для мастера). 10. Высокие результаты участия обучающихся в региональных и областных конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах профессионального мастерства WorldSkills. 11. Результативность профориентационной работы.

Критерии выбора наставников		Метод оценки (источник информации)
Квалификационные требования		
1.	Образование, соответствующее должности	Личное дело
2.	Наличие предыдущего опыта наставничества Предприятия	Свидетельство руководителя
Показатели результативности		
3.	Стабильно высокий результат выполнения личного плана за отчетный период в течение 2-х и более лет. Выполнение производственного плана	Свидетельство руководителя
4.	Отсутствие нареканий от руководителя, коллег	
Профессиональные навыки и профессионально важные личные качества		
Коммуникативные навыки		
5.	Умение слушать.	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
6.	Умение говорить.	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
7.	Умение работать с возражениями.	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов; свидетельство руководителя, коллег
Требования предприятия (организации)		
8.	Дисциплина.	Свидетельство руководителя, коллег
9.	Ответственность.	
10.	Внешний вид.	
11.	Ориентированность на результат.	Интервью с использованием кейсов, ситуативных вопросов
12.	Командный стиль работы.	Свидетельство руководителя, коллег
Личные мотивы		
13.	Карьерный рост.	Интервью.
14.	Социальный мотив.	
15.	Статусность.	

Примеры анкет для оценки эффективности работы наставника

**Анкета
для заполнения стажёром/студентом, который проходит практическое
обучение**

Уважаемый стажёр/студент!

Ответьте, пожалуйста, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

1. Как Вы можете охарактеризовать периодичность общения с наставником:
 - а) каждый день;
 - б) 2-3 раза в неделю;
 - в) 1 раз в месяц;
 - г) 2-3 раза в месяц;
 - д) вообще не встречались;
 - е) свой вариант

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?
 - а) 3,5-2,5 часа в неделю;
 - б) 2,5-2 часа в неделю;
 - в) 1,5 часа в неделю;
 - г) 1 час в неделю;
 - д) 0 часов в неделю;
 - е) свой вариант

3. С кем из сотрудников предприятия наставник познакомил Вас в первый рабочий день?
 - а) с сотрудниками Вашего подразделения и с сотрудниками других подразделений, общение с которыми происходит постоянно по роду деятельности;
 - б) со всеми сотрудниками Вашего подразделения;
 - в) только с некоторыми сотрудниками подразделения;
 - г) 1 час в неделю;
 - д) практически со всеми сотрудниками, но не в первый рабочий день;
 - е) ни с кем

4. Как строилось Ваше общение с наставником (оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения, а когда — наставник)
ВЫ — НАСТАВНИК
 - а) 20% -80% ;

- б) 30% -70% ;
- в) 60% - 40%;
- г) 70%- 30%;
- д) 80% - 20%

5. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) 1,5 часа в неделю;
- г) да, часто;
- д) да, но редко;
- е) нет

6. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы; говорил, что Вы делаете правильно, что - неправильно, что можно улучшить в Вашей работе?

- а) да, каждый раз после окончания выполнения задания;
- б) да, практически всегда;
- в) да, раз в неделю, вне зависимости от окончания выполнения задания подводил итог;
- г) да, раз в месяц;
- д) да, но реже чем раз в месяц;
- е) нет

Анкета для заполнения руководителем

Уважаемый руководитель!

Ответьте, пожалуйста, как строилось взаимодействие наставника с новым сотрудником, стажёром/студентом.

1. Наставник охотно берется обучать нового работника, стажёра/студента

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) да, часто;
- г) да, но редко;
- д) нет

2. Производительность сотрудника в период совмещения основной функции с функциями наставничества не страдает за счет правильного планирования рабочего времени

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) да, часто;
- г) да, но редко;
- д) нет

3. Наставник регулярно сообщает об успехах нового работника, стажёра/студента

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) да, часто;
- г) да, но редко;
- д) нет

4. Ежемесячный отчет по итогам работы нового работника, стажёра/студента наставник предоставлял в срок

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) да, часто;
- г) да, но редко;
- д) нет

5. Наставник спланировал план обучения для нового работника, стажёра/студента на период испытательного срока

- а) да, всегда;
- б) да, практически всегда;
- в) да, часто;
- г) да, но редко;
- д) нет

Для получения не только количественной, но и качественной информации, в анкете можно использовать открытые вопросы. Полученная по ним информация структурируется и доносится до наставника в режиме рекомендаций.

Примеры открытых вопросов.

Как Вы считаете, какой информацией должен был поделиться с Вами наставник, для того чтобы облегчить Ваше вхождение в должность?

Ваши предложения по работе наставника.

Анализ потребностей ООО «ЭкоНива» в кадрах сельскохозяйственного профиля и предложений ПОО

Воронежской области в их обеспечении

