

МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ КАДРОВ

МОСКВА 2015



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ





МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
**ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ КАДРОВ**

Оглавление

1.	О проекте	4	11.2.	Региональная модель подготовки кадров для экономики региона	53
2.	История развития проекта	6	11.3.	Ключевые факторы успеха проекта Тамбовской области	53
3.	Цели и задачи внедрения дуальной модели обучения (образования)	8	11.4.	Организационная модель проекта Тамбовской области	54
4.	Основные аспекты дуальной модели образования	9	11.5.	Алгоритм реализации проекта Тамбовской области	57
5.	Преимущества для участников проекта	12	11.6.	Нормативная база проекта	61
6.	Алгоритм реализации дуальной модели образования	13	12.	Кейс Республики Татарстан	63
Этап 1.	Выбор координатора (оператора)	13	12.1.	Общая характеристика экономического развития региона	63
Этап 2.	Нормативно-правовое оформление внедрения дуальной модели обучения (образования)	14	12.2.	Региональная модель подготовки кадров для экономики региона	63
Этап 3.	Прогноз отраслевых и региональных потребностей	16	12.3.	Ключевые факторы успеха проекта Республики Татарстан	64
Этап 4.	Профессиональная ориентация	17	12.4.	Организационная модель проекта	64
Этап 5.	Обновление образовательных программ	17	12.5.	Алгоритм реализации проекта Республики Татарстан	66
Этап 6.	Организация производственной практики	20	12.6.	Нормативная база проекта	71
Этап 7.	Оценка профессиональной квалификации	23	13.	Кейс модели подготовки кадров АО «ИСС» и АО «Красмаш»	73
7.	Организационная модель дуального образования	26	13.1.	Характеристика производственной деятельности предприятия	73
8.	Организация сетевого взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций	29	13.2.	Модель образовательного процесса	74
9.	Кейс Пермского края	33	13.3.	Особенности подготовки кадров	75
9.1.	Общая характеристика экономического развития региона	33	14.	Кейс модели подготовки кадров АО «НПП «Радиосвязь»	79
9.2.	Региональная модель подготовки кадров для экономики региона	33	14.1.	Характеристика производственной деятельности предприятия	79
9.3.	Ключевые факторы успеха проекта Пермского края	35	14.2.	Модель новых профессий	80
9.4.	Алгоритм реализации проекта Пермского края	35	14.3.	Особенности подготовки кадров	81
9.5.	Нормативная база проекта	37	15.	Кейс модели подготовки кадров ОАО «ПНТЗ»	85
10.	Кейс Белгородской области	38	15.1.	Особенности организации производственного процесса	85
10.1.	Общая характеристика экономического развития региона	38	15.2.	Особенности подготовки кадров	86
10.2.	Региональная модель подготовки кадров для экономики региона	38	16.	Кейс модели подготовки кадров НПО «Сатурн»	92
10.3.	Ключевые факторы успеха проекта Белгородской области	39	16.1.	Алгоритм реализации проекта	92
10.4.	Организационная модель проекта Белгородской области	39	16.2.	Особенности подготовки кадров	93
10.5.	Алгоритм реализации проекта Белгородской области	42	17.	Международный опыт на примере немецкой модели подготовки кадров	101
10.6.	Нормативная база проекта	49	Приложение 1.	Карта нормативных документов модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров	110
11.	Кейс Тамбовской области	53			
11.1.	Общая характеристика экономического развития региона	53			

1 } О проекте

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» с декабря 2013 года реализует системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования». Промежуточные результаты проекта, полученные по итогам 2014-2015 годов, позволили сформулировать настоящие методические рекомендации по реализации модели дуального обучения (образования) в субъектах Российской Федерации.

Кадровая политика является одним из ключевых приоритетов государственного управления. Уровень профессиональной подготовки кадров определяет эффективность программ структурной перестройки экономики, расширения производства товаров и услуг, обеспечения их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

В условиях амбициозной государственной политики по развитию российской промышленности дефицит квалифицированных рабочих кадров оказался одной из ключевых трудностей, мешающей современной российской промышленности динамично развиваться, а территориям страны планомерно повышать свою инвестиционную привлекательность.

Субъекты Российской Федерации стояли перед проблемой обеспечения экономики эффективными кадрами рабочих и инженерных профессий в соответствии с их отраслевой спецификой. Острая нехватка кадров в промышленности Российской Федерации ежегодно лишь увеличивалась.

Действующая система подготовки кадров во многих регионах характеризовалась как слабо реагирующая на происходящие в экономике преобразования, обладающая высокой инерционностью профессиональных образовательных организаций в сфере внедрения новых производственных и образовательных технологий и не обеспечивающая адаптацию выпускников в условиях реального производства.

Промежуточные результаты реализации проекта показали – решение данных проблем лежит в сфере государственно-частного партнер-

ства органов государственной власти, работодателей, профессиональных образовательных организаций в области проведения системных преобразований, выстраивающих практико-ориентированную систему подготовки кадров от профориентации до процедуры оценки профессиональной квалификации.

Изменение системы способствует созданию в субъектах Российской Федерации условий для обеспечения перехода от традиционной к целевой модели обеспечения экономики региона высококвалифицированными рабочими кадрами.



2 История развития проекта

Системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» был одобрен решением Наблюдательного совета под председательством Президента Российской Федерации Владимира Владимировича Путина 14 ноября 2013 года.

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 года в своем выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных организаций, *«чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности»*.

«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал Президент России.

«Подготовка высококвалифицированных рабочих, инженерных кадров для реальной экономики – это не чья-то корпоративная, частная задача, это общенациональная необходимость, одно из главных условий существенного повышения производительности труда, а это, как вы знаете, мы много раз тоже об этом говорили, одна из ключевых задач развития», – подчеркнул он.

В соответствии с поручениями по результатам двухсторонних переговоров Министра экономического развития Российской Федерации А.Р. Белоусова¹ с Министром экономики и технологий Германии Ф.Реслером², Агентством была разработана Дорожная карта реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования».

В рамках реализации Дорожной карты проекта создана Межведомственная рабочая группа, в состав которой вошли Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство промышленности и торговли Российской Федерации, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации.

21 октября 2013 года состоялось заседание рабочей группы по выработке критериев отбора регионов в пилотный проект внедрения системы дуального образования. В декабре 2013 года Агентство при взаимодействии с РА «Эксперт», Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Российско-Германской внешнеторговой палатой провело конкурс по отбору «пилотных» регионов, внедряющих элементы дуальной системы образования. Заявки на участие в конкурсе подали 23 субъекта Российской Федерации. По результатам конкурса отобраны 10 пилотных регионов, с которыми были подписаны многосторонние соглашения (Калужская область, Ульяновская область, Пермский край, Красноярский край, Ярославская область, Свердловская область, Республика Татарстан, Волгоградская область, Московская область, Нижегородская область).

¹ с 24 июня 2013 года назначен помощником Президента Российской Федерации

² с 12 мая 2011 года по 17 декабря 2013 года занимал пост федерального министра экономики и технологий Германии

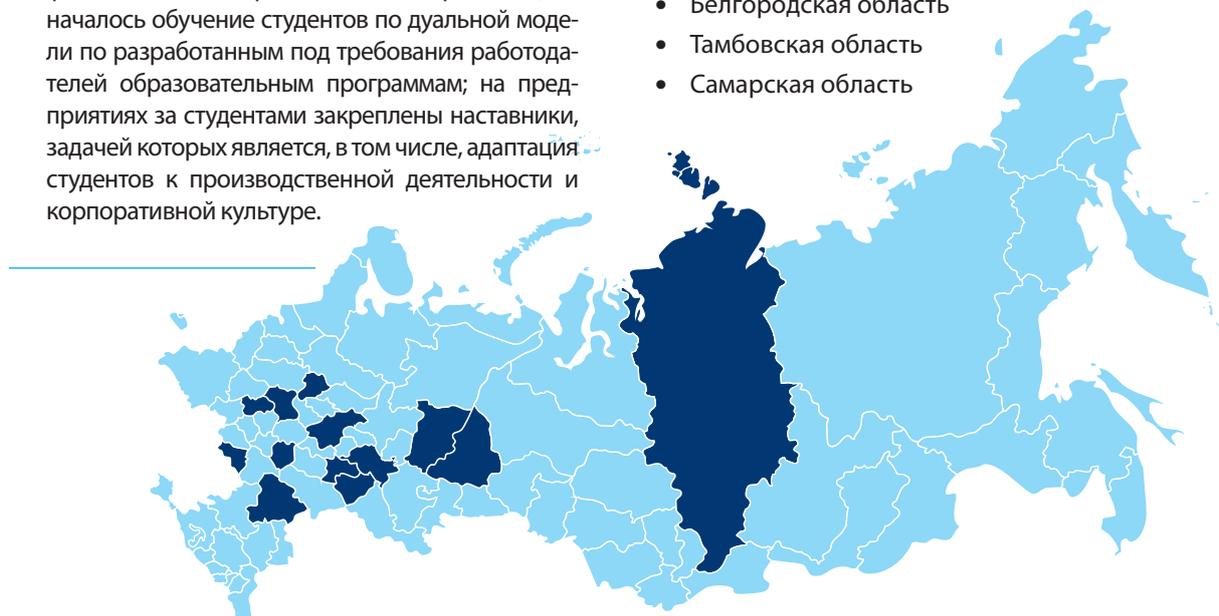
В 2014 ГОДУ в пилотных регионах:

- созданы коллегиальные органы управления проектом;
- разработаны нормативно-правовые документы для реализации проекта;
- при участии работодателей, разработаны квалификационные требования к выпускнику, разработаны образовательные программы, произведено обновление материально-технической базы, проведено обучение производственного и педагогического персонала;
- 23 июля 2014 года статус «Федеральная инновационная площадка» присвоен 59 профессиональным образовательным организациям, участвующим в реализации пилотного проекта.
- внесены изменения в 19 Федеральных государственных образовательных стандартов, с целью увеличения практической составляющей реализации образовательных программ дуальной модели обучения;
- произведен отбор студентов в группы обучения по дуальной модели, с сентября 2014 года в профессиональных образовательных организациях началось обучение студентов по дуальной модели по разработанным под требования работодателей образовательным программам; на предприятиях за студентами закреплены наставники, задачей которых является, в том числе, адаптация студентов к производственной деятельности и корпоративной культуре.

В 2015 ГОДУ осуществляется разработка типовых нормативных документов, проводится анализ реализации проекта в пилотных регионах и осуществляется подготовка рекомендаций по законодательным и процедурным изменениям, а также подготовка рекомендаций по совершенствованию системы управления профессиональным образованием в Российской Федерации.

В 2015 ГОДУ к реализации проекта присоединились еще три региона. Таким образом, на декабрь 2015 года в проекте участвуют 13 пилотных регионов:

- Калужская область
- Ульяновская область
- Пермский край
- Красноярский край
- Ярославская область
- Свердловская область
- Республика Татарстан
- Волгоградская область
- Московская область
- Нижегородская область
- Белгородская область
- Тамбовская область
- Самарская область



Суммарно участниками проекта являются 105 учебных заведений и 1005 предприятий, в том числе: ОАО «Первоуральский новотрубный завод», ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн», ООО «Фольксваген Груп Рус», АО «Информационные спутниковые системы имени академика М. Ф. Решетнева», АО «Красмаш», ОАО «Пермский моторный завод», АО «Авиастар-СП»,

ОАО «Выксунский металлургический завод», ОАО «Волжский трубный завод» и другие. Суммарно в профессиональных образовательных организациях продолжается обучение 20899 студентов по дуальной модели по разработанным под требования работодателей образовательным программам, на предприятиях за студентами закреплено 5602 наставника.

3 Цели и задачи внедрения дуальной модели обучения (образования)

ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

Совершенствование модели подготовки рабочих кадров с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для повышения инвестиционной привлекательности регионов.

ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧ

- Разработка, апробация, внедрение и распространение моделей дуальной системы образования в пилотных регионах.
- Разработка моделей участия предприятий в финансировании и реализации программ подготовки профессиональных кадров, а также моделей и форматов сетевого взаимодействия образовательной организации и предприятия в подготовке кадров.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОТ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- Профессиональное образование, ориентированное на реальное производство.
- Развитие системы прогнозирования потребности в кадрах.
- Увеличение уровня финансирования образования со стороны предприятий.
- Вариативность индивидуальных образовательных программ.
- Развитие системы независимой оценки качества подготовки выпускников и педагогических кадров.
- Значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования.

4 Основные аспекты дуальной модели образования

«Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы», утвержденный Распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р, предусматривает «последовательное внедрение в среднем профессиональном образовании практико-ориентированной (дуальной) модели обучения».

Существенные характеристики практико-ориентированного образования, отличающие его от всех других типов образования:

- источник целеполагания – запрос экономической сферы (которая рассматривается как ядро «социальной практики», понимаемой в широком смысле) в квалифицированных кадрах определенного уровня и профиля квалификации;
- развитые механизмы социального партнерства (включенность в деятельность профессиональных образовательных организаций представителей экономической сферы – непосредственных заказчиков, потребителей и благополучателей результатов практико-ориентированного образования);
- первичность в образовательном процессе практических форм обучения, ориентированных, прежде всего на формирование конкретных, стандартных и стандартизируемых навыков и умений (в рамках реализации заданных профессиональных функций);
- преимущественное использование в педагогическом процессе стандартных и технологических форм, методик, методов и средств обучения.

Дуальная модель образования подразумевает вовлечение в систему профессионального образования организаций работодателя в качестве провайдеров образовательных услуг (с правом приема на обучение по программам СПО в российской терминологии). В России, как и во многих странах мира, невозможно внедрение дуальной модели в таком формате.

Различают «узкий» и «широкий» смыслы понятия «дуальное образование (обучение)», сложившиеся в Российской Федерации.

В узком смысле, **ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ** – это форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя.

Помимо дуальной формы обучения существуют другие формы обучения, используемые в рамках практико-ориентированного профессионального образования как в России, так и за рубежом. Это организация практики на рабочем месте в рамках образовательной программы; обучение на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.). Как правило, эти формы комбинируются или используются по отдельности в силу специфики направлений подготовки (например, для социальной сферы, сферы услуг, сервиса эффективна форма обучения на специально оборудованных рабочих местах в структурных подразделениях образовательных организаций (в мастерских, лабораториях, учебных фирмах, на полигонах, в ресурсных центрах и т.д.).

Дуальное обучение в узком смысле практически совпадает с формой организации практики на рабочем месте в рамках образовательной программы. Эта форма, как правило, подразумевает взаимодействие профессиональной образовательной организации с организацией работодателя и не ведет к изменениям системы профессионального образования на уровне всего субъекта Российской Федерации.

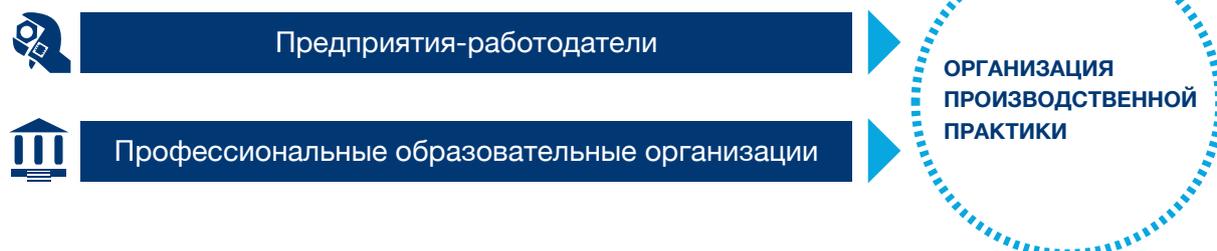
В широком смысле, **ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ** – это инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогнозирования потребностей в кадрах, про-

фессионального самоопределения, профессионального образования, оценки профессиональной квалификации, подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая наставников на производстве. Регулируются взаимоотношения сторон гибкой консенсусной, коллегиальной системой управления. Каждая система влияет на развитие другой и одна без другой не может существовать.

Именно целостностью и одновременно распределенностью функций участников обеспечивается эффективность дуальной модели обучения (образования).

ДУАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Форма организации образовательного процесса
(практика на предприятии, обучение в ПОО)



ДУАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Инфраструктурная региональная модель, обеспечивающая взаимодействие систем: прогноз в кадрах, профориентация, планирование и организация образовательного процесса и оценка квалификации



Сегодня дуальное обучение (образование) является самым перспективным направлением в подготовке специалистов для реального сектора экономики с участием крупного бизнеса с высокотехнологичным производством, ориентированным на международные стандарты качества, как выпускаемой продукции, так и квалификации кадров.

ДУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ (ОБРАЗОВАНИЯ) СТАНОВИТСЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОЙ БЛАГОДАРЯ СЛЕДУЮЩИМ ФАКТОРАМ:

- **ВО-ПЕРВЫХ**, учебные планы составляются с учетом предложений работодателей. То есть студенты в учебных аудиториях изучают, прежде всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве, на основании чего полученная ими в ходе обучения в учебном заведении квалификация будет соответствовать действующим на производстве профессиональным стандартам. Работодатели на основе своих потребностей в специалистах, обладающих не только определенной профессиональной подготовкой, но и определенными социальными и психологическими качествами, формируют конкретный заказ образовательным организациям.

Таким образом, преодолевается разрыв между теорией и практикой, и на предприятие поступает специалист, фактически готовый к выполнению своих трудовых функций.

- **ВО-ВТОРЫХ**, будущий специалист получает реальные профессиональные умения и компетенции на рабочем месте на основе эффективных технологий; получает возможность проходить практику на рабочем месте и выполнять рабочие задания. Таким образом, будущий специалист подготовлен к выполнению трудовых функций и максимально мотивирован на производственную деятельность в коллективе.

- **В-ТРЕТЬИХ**, находясь в составе производственного коллектива, будущий специалист усваивает нормы корпоративной культуры именно того предприятия, на котором будет работать.

- **В-ЧЕТВЕРТЫХ**, существенно сокращаются ошибки кадровых служб в подборе персонала, так как продолжительная работа студентов-практикантов на предприятии позволяет выявить их сильные и слабые стороны.

- **В-ПЯТЫХ**, значительно сокращаются расходы предприятия на кадровый рекрутинг, в силу того, что подавляющая часть выпускников профессиональных образовательных организаций остаются на предприятии и нет необходимости обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на определенных специалистов.

- **В-ШЕСТЫХ**, сотрудничество с образовательной организацией в рамках дуального обучения дает возможность организации системы внутрифирменного обучения персонала предприятия в рамках программ повышения квалификации с приглашением наиболее подготовленных преподавателей из образовательной организации.

5 } Преимущества для участников проекта



ДЛЯ БИЗНЕСА

- Подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующие требованиям предприятия
- Повышение производительности и качества услуг и продукции
- Сокращение сроков адаптации выпускников на предприятии
- Достижение в среднесрочной перспективе большей отдачи от вложенного капитала в результате своих образовательных усилий
- Снижение затрат на дополнительное обучение
- Участие в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования
- Повышение престижа рабочих профессий



ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

- Повышение качества профессионального образования
- Повышение конкурентоспособности образовательной организации, увеличение количества абитуриентов
- Развитие материально-технической базы
- Высокий % трудоустроенных выпускников



ДЛЯ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

- Овладение профессиональными компетенциями и умениями для работы и трудовой деятельности
- Оплата труда в период прохождения производственной практики
- Учеба в реальных рабочих условиях на производстве (машины, установки, рабочие процессы и т.д.)
- Идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией
- Гарантированное трудоустройство
- Конкурентоспособность на рынке труда



ДЛЯ РЕГИОНА

- Обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда
- Повышение инвестиционной привлекательности региона
- Эффективное управление системой профобразования и обеспечение ее качества

6 Алгоритм реализации дуальной модели образования

ОБЩАЯ СХЕМА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ОБРАЗОВАНИЯ



ЭТАП 1

ВЫБОР КОординатора (ОПЕРАТОРА)

Выбор координатора процесса внедрения и реализации модели дуального образования в регионе является первоочередной и одной из ключевых задач, так как координатор в оперативном режиме обеспечивает успешную реализацию процесса в целом и отвечает за исполнение отдельных его этапов.

Исходя из опыта реализации пилотных проектов в регионах, можно сделать вывод, что выбор координатора осуществлялся двумя способами:

1. Определение координатора путем директивного назначения со стороны Главы субъекта или иного уполномоченного представителя органов региональной исполнительной власти.
2. Определение координатора на основе инициативы одной из организаций субъекта Российской Федерации, объединения работодателей или бизнес-объединения. Подписывается Соглашение между этой организацией и Главой субъекта Российской Федерации или иным уполномоченным представителем органов региональной исполнительной власти. Как правило, в данном случае координатором назначается организация субъекта Российской Федерации, по собственной инициативе осуществляющая продвижение модели дуального образования (обучения) в регионе (например, торгово-промышленная палата).

ЭТАП 2**НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОФОРМЛЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ (ОБРАЗОВАНИЯ)**

Нормативно-правовое оформление внедрения дуальной модели обучения (образования) требует подготовки соответствующей нормативно-правовой базы на всех уровнях управления:

- ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
- РЕГИОНАЛЬНЫЙ
- ЛОКАЛЬНЫЙ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Термин «дуальное образование (обучение)» пока что не определен на федеральном уровне и может использоваться профессиональными образовательными организациями, организациями работодателей при условии наличия нормативных правовых актов субъекта Российской Федерации о проведении регионального эксперимента.

Закрепление терминов «дуальное образование (обучение)», «дуальная модель» и т.п. на федеральном уровне ведет к существенным изменениям в системе среднего профессионального образования, прежде всего, принципов финансирования и формирования инфраструктуры, изменению степени ответственности и прав организаций работодателя при реализации образовательного процесса.

На данный момент в Российской Федерации отсутствует опыт разработки документов, закрепляющих требования к дуальной модели образования на федеральном уровне, в дальнейшем предполагается обсуждение возможности разработки необходимой нормативно-правовой базы соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Опыт пилотных регионов показывает, что общие рамочные условия организации образовательного процесса с использованием элементов дуального обучения определяются нормативными актами субъекта Российской Федерации. В субъектах Российской Федерации сложилась своя терминология в рамках проекта, и документы могут иметь различные названия.

Как правило, это «Положение о дуальном обучении» (также называется «Положение об организации обучения на рабочем месте»), «Положение о наставничестве», «Положение о базовом предприятии», иногда – «Типовой договор о сетевой форме реализации образовательного процесса», «Типовой ученический договор». Иногда эти договоры составляются сотрудничающими организациями самостоятельно на основе федеральных документов.

Также можно рекомендовать утверждать на региональном уровне не противоречащие федеральному законодательству документы:

- Положение о Службе содействия трудоустройству выпускников, обученных по дуальной системе подготовки кадров.
- Положение о мониторинге трудоустройства выпускников образовательных программ с использованием элементов дуального обучения.

Все детали образовательного процесса его участники имеют право оформлять локальными нормативными актами. Их тематика и содержание зависит от специфики конкретной основной профессиональной образовательной программы. Как правило, это могут быть следующие документы:

«ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ»

В отличие от федерального документа, в положении о производственной практике могут быть описаны условия организации учебных рабочих мест на базовом предприятии, статус студентов, находящихся на практике, порядок выплаты стипендий или заработной платы обучающимся. Также в положении могут быть разграничены зоны ответственности образовательной организации и базового предприятия.

«ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ»

Например, в этом документе образовательных организаций Республики Татарстан определена цель производственного экзамена – оценка качества подготовки обучающихся в образовательной организации, а также соответствия полученных компетенций профессиональным стандартам или квалификационным требованиям работодателей, предусмотренным образовательными программами с использованием дуальной формы обучения. Производственный экзамен может проводиться как по итогам производственной практики по профессиональному модулю, так и по итогам обучения по всей основной профессиональной образовательной программе. Для проведения производственного экзамена создается квалификационная комиссия, состоящая из представителей работодателей, не имеющих отношения к обучению студентов (выпускников).

«ПОЛОЖЕНИЕ О МОРАЛЬНОМ И МАТЕРИАЛЬНОМ ПООЩРЕНИИ ЛУЧШИХ ВЫПУСКНИКОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ»

Положение определяет цель и способы морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности работников образовательной организации в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательной организации высококвалифицированных кадров.

При необходимости профессиональные образовательные организации и организации работодателей могут разрабатывать и другие локальные акты, обеспечивающие успех их взаимодействия и качество образовательного процесса.

ЭТАП 3

ПРОГНОЗ ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

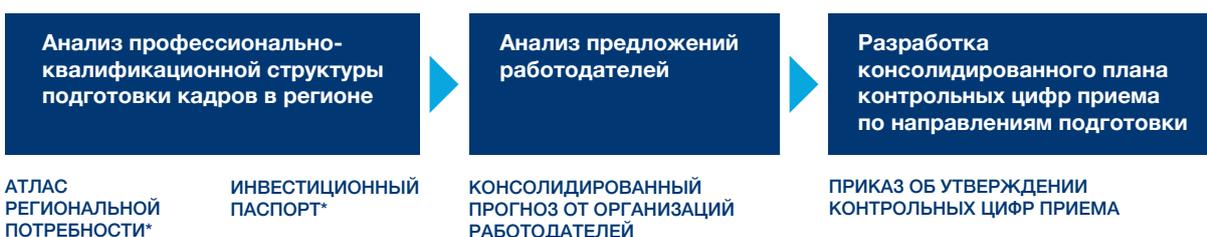
Качественное прогнозирование отраслевых и региональных потребностей является одним из ключевых аспектов успешного функционирования дуальной модели образования, так как позволяет определить согласованный региональными представителями власти, предприятиями-работодателями и образовательным сообществом фокус направления подготовки специалистов и в последующем правильно выстроить соответствующие программы подготовки кадров.

Для обеспечения эффективности процесса прогнозирования и планирования потребностей в подготовке высококвалифицированных кадров для экономики региона можно выделить следующие правила:

- Проведение анализа актуальных потребностей ключевых отраслей экономики в соответствии с технологической моделью формирования прогноза потребности региональной экономики в кадрах; с учетом данных, полученных от органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, объединений работодателей, муниципалитетов, предприятий; с учетом стратегии социально-экономического развития региона, федеральных и региональных государственных программ.
- Ориентация на стратегические целевые показатели, обозначенные на федеральном уровне, как, например, развитие науки, технологий и техники в Российской Федерации; политика импортозамещения и обеспечения продовольственной безопасности; широкое использование потенциала действующих технологических платформ.
- Использование полученных данных для формирования прогноза развития потребности в кадрах на среднесрочную и долгосрочную перспективу.

В качестве основных процессов прогноза отраслевых и региональных потребностей выделяются:

- Анализ профессионально-квалификационной структуры подготовки кадров в регионе: анализ структуры и состава подготавливаемых кадров, а также потребностей в квалификациях в соответствии с развитием экономики региона (ориентиры промышленно-экономического развития, перспективные инвестиционные проекты и т.д.).
- Анализ предложений работодателей для формирования прогнозного состава и структуры потребности в кадрах.
- Разработка консолидированного плана контрольных цифр приема по направлениям подготовки.



* Названия документов сформированы на основе практик регионов

ЭТАП 4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Система профориентации направлена на то, чтобы создать почву для пересечения интересов личности, системы образования, работодателя, государства. Профориентация является действенным инструментом своевременного профессионального самоопределения человека, в соответствии с чем должна осуществляться как можно раньше (например, в Германии активная работа по профессиональной ориентации начинается с 5 класса).

Работа по профессиональной ориентации является важнейшим фактором, обеспечивающим осмысленный выбор школьниками профессий и специальностей, наиболее перспективных с точки зрения развития региона и обеспечения баланса между результатами прогноза потребности в кадрах и спросом на обучение. В соответствии с этим система профессиональной ориентации должна опираться на результаты прогноза отраслевых и региональных потребностей, и фокус мероприятий профориентационной деятельности должен учитывать результаты прогноза.

Профориентационная деятельность предполагает включение в процесс всех основных участников, включая региональные органы власти, образовательные организации, организации работодателей. Основными инструментами системы профессиональной ориентации являются:

- создание сети специализированных служб консультирования;
- профильное обучение школьников;
- проведение массовых профориентационных мероприятий (выездные дни открытых дверей);
- проведение специализированных конкурсов для школьников (конкурсы профессионального мастерства и т.д.);
- информирование школьников и их семей о состоянии и перспективах рынка труда и о качестве профессиональных образовательных организаций.

ЭТАП 5

ОБНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ³

Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования опирается на следующие принципы:

- модульное построение программы
- синхронизация теории и практики, междисциплинарный характер построения содержания модулей
- командный и итерационный характер разработки основной профессиональной образовательной программы

Обновление основной профессиональной образовательной программы должно осуществляться совместно представителями организаций-работодателей и профессиональных образовательных организаций. Такая форма сотрудничества бизнеса и учебных заведений предусмотрена новыми федеральными государственными образовательными стандартами, в соответствии с которыми до 30% содержания программы подготовки специалистов могут быть адаптированы к требованиям работодателей. Данный подход позволяет выстроить процесс обучения потенциального сотрудника с учетом производственной специфики и бизнес-процессов конкретного предприятия-заказчика.

³ В данном разделе использованы материалы публикации: Промышленный механик. Методические рекомендации по использованию Регламента обучения по специальностям и профессиям в сфере металлообработки. – Бонн, ФРГ: BIBB-ФИРО. - 2015. (Ordinance on Vocational Education and Training in the Occupation of Mechatronics Fitter (English Version). - Bonn, Germany: BIBB. – 2013).

ИДЕАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ РАЗРАБОТКИ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ



РЕАЛИЗАЦИЯ КОМАНДНОГО ПРИНЦИПА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ РАЗРАБОТКЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Разработка или обновление образовательных программ требует создания отдельных рабочих групп, тесно взаимодействующих друг с другом.

Важно соблюдать последовательность шагов алгоритма: от определения результатов освоения образовательной программы к процедурам оценивания и оценочным средствам, только потом – к формированию собственно содержания и структуры программы. Понимание целей (результатов) и способов их проверки дает возможность выстроить программу самым оптимальным способом. При этом формирование структуры программы (состав профессиональных модулей, учебных дисциплин) и ее содержания проводится по принципу «от обратного»: сначала определяются виды работ (практик), входящих в состав модулей, затем состав и содержание МДК по модулям, а затем уже состав и содержание дисциплин. Содержание профессионального модуля должно обеспечивать принцип синхронизации теории и практики, а содержание учебных дисциплин должно «поддерживать», подготавливать освоение модулей. В процессе формирования содержания программ профессиональных модулей и дисциплин происходит перераспределение учебного материала: все специальное, профессионально значимое входит в состав модулей, общепрофессиональные вопросы освещаются в содержании дисциплин. Важно понимать, что все содержание программы должно быть направлено на достижение целей обучения – освоения профессиональных и общих компетенций, определяющих квалификацию выпускников.

Соблюдение алгоритма дает возможность в процессе разработки образовательной программы совместной рабочей группе обсудить условия реализации программы, распределить зоны ответственности за реализацию отдельных элементов программы, что ведет к обоснованному целесообразному построению учебного плана и календарного учебного графика.

Приоритетное значение в построении основной профессиональной образовательной программы с использованием элементов дуальной формы обучения имеет достижение выпускниками квалификации, необходимой работодателю.

Это цель сетевого взаимодействия сторон, для обеспечения которой с учетом особенностей производства определяется, какие необходимы педагогические кадры (включая работников предприятий), оборудование, инфраструктура для проведения практик, каким должен быть календарный учебный график, учебный план и содержание составляющих его дисциплин и профессиональных модулей.

Общий алгоритм обновления основной профессиональной образовательной программы состоит из следующих шагов:

1. Создание совместной Рабочей группы, состоящей из представителей предприятий-работодателей и представителей профессиональных образовательных организаций.
2. Сравнительный анализ национальных и корпоративных профессиональных стандартов предприятий-работодателей с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО), определение различий, приведение стандартов в соответствие друг к другу.
3. Разработка процедур и средств оценки результатов обучения по программе.
4. Разработка структуры и содержания программы, удовлетворяющей требованиям ФГОС СПО, профессиональным стандартам и требованиям организаций-работодателей.
5. Разработка учебного плана и календарного графика синхронизированного с деятельностью организаций-работодателей и их возможностями организации практики студентов на собственной площадке или с привлечением своих сотрудников.
6. Экспертиза основной профессиональной образовательной программы с участием всех заинтересованных сторон и возможностью привлечения к экспертизе выпускников профессиональной образовательной организации, поскольку они отражают мнение непосредственных потребителей образовательных услуг.

Меняются подходы к ведению самого образовательного процесса. В его основе – особенности бизнес-процесса организации работодателя.

Бизнес-процесс включает в себя все виды деятельности, необходимые для выполнения учебных заданий. Бизнес-процесс подразумевает прием заказа, планирование, делегирование задач, выполнение собственного объема работ, документирование качества и расхода материалов, а также передачу готового продукта заказчику.

Ведение такого процесса – это способность выполнить (спланировать, исполнить, проконтролировать) конкретное, типичное для данной специальности, профессии задание с учетом организационных и экономических рамочных условий. Для обучающегося создается ситуация, в которой он использует и развивает свои знания и умения в процессе выполнения рабочих заданий.

Роль преподавателя, мастера производственного обучения, наставника на производстве подразумевает не только передачу информации. Они выступают в роли «коуча», консультанта и контактного лица для обсуждения профессиональных и личных вопросов. Их основная задача – структурирование, подготовка и анализ учебного процесса. Для обучающихся должны быть подготовлены задания, которые составляются с учетом пройденного материала, а также предоставляется необходимое оборудование и расходные материалы. Так как обучающимся предстоит научиться самостоятельно получать информацию, необходимо проводить беседы с ними, в которых обсуждается пройденный материал и его использование на практике.

При обнаружении ошибок в планировании необходимо с помощью наводящих вопросов указать на них. Важной частью обучения является демонстрация способов выполнения новых для обучающегося операций, а затем контроль их выполнения. После выполнения задания необходимо провести с обучающимся беседу, посвященную анализу результатов проделанной работы. Обучающимся предлагается сообщить о сложностях, с которыми пришлось столкнуться, и о том, что они сделают по-другому в будущем. Параллельно выявляются «слабые места» в подготовке обучающегося. В дальнейшем в ходе постоянного процесса совершенствования умений обучающегося на эти моменты следует обращать отдельное внимание, используя рекомендованные методики.

Методики, построенные на интеграции идей и принципов науки о труде и профессиональной педагогики: фундаментом практической работы является интеллектуально (осмысленно) выполняемая работа, позволяющая целенаправленно руководить структурой продуктивных планов действий (знания являются основой для умений).

Основная цель обучения по дуальной системе – самостоятельное выполнение профессиональных задач после окончания обучения. В связи с этим весь процесс обучения направлен на то, чтобы выпускники могли планировать, выполнять и оценивать свою профессиональную деятельность. Цели программы обучения и отбор содержания подчинены интересам профессии и тесно связаны с ней. Дидактические принципы составляют ориентированную на трудоустройство концепцию обучения. Она может быть реализована разными методами, но главный принцип – ориентация на действие в условиях профессиональной деятельности (формирование «компетенции действия»). Компетенция действия может быть приобретена только посредством деятельности.

ЭТАП 6

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Прежде чем студенты попадут на производственные площадки (особенно на участках высокотехнологических и опасных производственных процессов), должно быть организовано предварительное обучение в тренажерном учебном классе, где учащиеся на имитационных тренажерах пройдут соответствующую подготовку.

Производственная практика организуется в производственных подразделениях предприятия. Предприятие во время нахождения студентов на производстве обеспечивает их средствами обучения и расходными материалами.



За каждым студентом закрепляется наставник – наиболее квалифицированный специалист предприятия, прошедший педагогическую подготовку и осуществляющий:

- Передачу личного профессионального опыта.
- Формирование общих и профессиональных компетенций, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.
- Мобильную корректировку профессиональных компетенций студентов.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.
- Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием.
- Приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

Наставник является непосредственным организатором производственного обучения – несёт персональную ответственность за качество подготовки программы. При реализации программ дуального обучения наставником используются формы и методы обучения, максимально приближенные к производственной деятельности. Результат обучения на предприятии зависит от квалификации, профессионализма и мотивации наставника. Наставничество, как один из ключевых элементов производственной практики, должно быть соответствующим образом обеспечено механизмами мотивации и стимулирования данной деятельности.

Обучение на рабочем месте осуществляется в соответствии с учебным планом, календарным учебным планом, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса.

Понятие индивидуального учебного плана, существующее в системе среднего профессионального образования в настоящий момент, не соответствует понятию индивидуального учебного плана при дуальной системе обучения. Существенных препятствий для разработки индивидуального учебного плана с нормативно-правовой точки зрения нет. Однако в российской практике традиционно используется точно-групповая форма обучения, а индивидуальный учебный план воспринимается как исключительный случай.

В соответствии с российским федеральным законодательством в сфере образования⁴ обучение по индивидуальному учебному плану может быть предоставлено:

- студентам, имеющим квалификацию по профессии среднего профессионального образования соответствующего профиля, среднее профессиональное или высшее профессиональное образование;
- студентам, переведенным из другой образовательной организации среднего профессионального образования на основании справки об обучении, при наличии разницы в основных образовательных программах;
- студентам, имеющим ограниченные возможности здоровья или рекомендации медицинского учреждения;
- студентам, имеющим семейные или иные обстоятельства (отпуск по уходу за ребенком и др.);
- студентам, совмещающим получение образования с работой без ущерба для освоения образовательной программы.

Использование элементов дуального обучения в образовательном процессе подразумевает совершенно иной подход. Освоить квалификацию по профессии или специальности невозможно, изучая какие-либо части образовательной программы самостоятельно. И теоретическое, и практическое обучение должно происходить только очно. Важно обеспечить каждому студенту возможность выполнить все виды работ всех видов практик и пройти теоретическое обучение, необходимое для выполнения этих работ в полном объеме.

Однако, как правило, индивидуальный учебный план трактуется как форма организации образовательного процесса, при котором часть дисциплин, междисциплинарных курсов в составе профессиональных модулей основной профессиональной образовательной программы осваивается студентом самостоятельно при обязательном посещении студентом не менее 25% аудиторных занятий с последующей сдачей зачетов и экзаменов согласно графику учебного процесса.

В пилотных регионах проекта участники образовательного процесса предусматривают использование индивидуального учебного плана при организации практик. Это решение соответствует Приказу Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. N 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования», в котором отмечено, что образовательные организации «формируют группы в случае применения групповых форм проведения практики».

⁴ Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ; Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. N 464)

Это означает, что практику студенты проходят индивидуально и только в исключительных случаях, когда этого требует специфика профессиональной деятельности, формируются группы.

Текст приказа полностью обеспечивает возможность организовать необходимое при дуальной форме обучения чередование теоретической и практической его частей:

- при реализации основной профессиональной образовательной программы по профессии учебная практика и производственная практика проводятся образовательной организацией при освоении обучающимися профессиональных компетенций в рамках профессиональных модулей и реализовываются как в несколько периодов, так и рассредоточено, чередуясь с теоретическими занятиями в рамках профессиональных модулей;
- учебная практика и практика по профилю специальности проводятся как непрерывно, так и путем чередования с теоретическими занятиями по дням (неделям) при условии обеспечения связи между теоретическим обучением и содержанием практики.

В некоторых пилотных регионах проекта Агентства участники реализации образовательного процесса совместно составляют график перемещения студентов во время прохождения практики, используя «правило ротации» - смена места обучения на предприятии через определенное количество дней (например, через каждые семь дней). Это зависит от специфики профессиональной деятельности, к которой готовятся студенты.

ЭТАП 7

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Основой обеспечения качества проектирования и реализации образовательных программ, реализуемых с использованием дуального обучения, является процессно-результатный подход. При этом инструментом обеспечения качества процесса (условий реализации) становится профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, а результата – оценка профессиональной квалификации. Качество оценки обуславливается непредвзятостью экспертов и объективностью показателей и критериев оценки результата.

Оценка профессиональной квалификации – подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное центром оценки квалификации, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации.

ОЦЕНКА МОЖЕТ БЫТЬ ОСУЩЕСТВЛЕНА ПОСРЕДСТВОМ:

- Развития центров и органов по аккредитации образовательных программ, оценке профессиональных квалификаций, включая квалификации преподавателей и наставников.
- Развития Движения WorldSkills Russia в регионе и иных лучших мировых практик системы оценки профессиональных квалификации и уровня мастерства работников



Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям утвержден комплект документов, направленных на развитие системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ и оценки профессиональной квалификации (протокол №10 от 20 мая 2015 года), которым можно руководствоваться по данным вопросам до принятия соответствующего федерального закона.

В процессе реализации проекта пилотные регионы опирались в своей деятельности на ранее опубликованные материалы Национального агентства развития квалификаций Российского союза промышленников и предпринимателей. Нужно отметить, что существенных содержательных противоречий между этими материалами и документами, утвержденными протоколом Национального совета, нет. Несомненно, в ближайшем будущем в субъектах Российской Федерации будут внесены необходимые терминологические изменения в соответствии с документами Национального совета, а в дальнейшем федерального закона.

В качестве позитивной практики можно отметить деятельность в этом направлении Тамбовской, Белгородской областей, Республики Татарстан.

В Тамбовской области в рамках проекта независимая оценка квалификаций осуществляется АНО «Тамбовское региональное агентство развития квалификаций», 8 центров оценки и сертификации квалификаций по направлениям являются ее структурными подразделениями. Объединением работодателей (Тамбовская областная Торгово-промышленная палата) АНО ТРАРК наделена полномочиями по организации независимой оценки квалификации в определенных видах профессиональной деятельности.

В Белгородской области на момент реализации проекта формы участия объединений работодателей в процедурах независимой оценки качества образования были закреплены в трёхстороннем соглашении между объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством области на 2014-2016 годы. В соответствии с данным соглашением объединения работодателей принимают участие в организации проведения и утверждении результатов независимой оценки квалификаций выпускников профессиональных образовательных организаций Белгородской области, а также – в проведении профессионально-общественной аккредитации образовательных программ организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Белгородской области. Руководители трёх крупнейших объединений работодателей вошли в Наблюдательный совет автономной некоммерческой организации «Региональное агентство развития квалификаций» Белгородской области, уполномоченной координировать деятельность субъектов региональной системы независимой оценки качества профессионального образования и представлять отчёты о результатах проведения независимой оценки качества объединениям работодателей, органам исполнительной власти, осуществляющим управление в системе образования Белгородской области.

В Республике Татарстан практикуется система производственных экзаменов. Можно считать ее шагом к построению системы независимой оценки квалификаций. Основная цель – оценка уровня сформированности общих и профессиональных компетенций студентов, а также соответствия полученных компетенций профессиональным стандартам.

7 } Организационная модель дуального образования

Основные участники проекта реализации дуальной модели образования



АДМИНИСТРАЦИЯ СУБЪЕКТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Администрация субъекта Российской Федерации и региональные органы исполнительной власти играют ключевую роль во внедрении дуальной модели образования, которая заключается в продвижении проекта, подготовке необходимой нормативной и инфраструктурной базы.

Направления деятельности администрации субъекта Российской Федерации и региональных органов исполнительной власти для организации дуального образования:

- Определение координатора процесса.
- Разработка и утверждение нормативно-правовой базы.
- Содействие развитию инфраструктуры подготовки кадров.
- Планирование и контроль мероприятий по внедрению дуальной модели образования в регионе.

КООРДИНАТОР

Координатор проекта осуществляет оперативное планирование и контроль внедрения дуальной модели образования в регионе, сопровождает все ключевые мероприятия проекта. Исходя из опыта реализации пилотных проектов, роль координатора в зависимости от специфики региона может закрепляться за различными участниками: региональными органами исполнительной власти, торгово-промышленной палатой региона.

Направления деятельности координатора для организации дуального образования:

- Оперативный контроль хода реализации процесса и инициирование необходимых изменений и решений (с вынесением их на совместные обсуждения с участниками процесса).
- Формирование консолидированного заказа на подготовку кадров для экономики региона.
- Координация мероприятий по профориентации и обновлению образовательных программ.
- Координация процедур по оценке качества образования: оценка профессиональной квалификации, аккредитация образовательных программ.

РАБОТОДАТЕЛИ

Работодатели являются заказчиками на подготовку кадров в соответствии с собственными потребностями в среднесрочной перспективе.

Направления деятельности работодателей для организации дуального обучения (образования):

- Определение потребности в нужных предприятии в настоящий момент и в перспективе (как близкой, так и далекой) сотрудниках.
- Участие в разработке модели учебного процесса на основе принципов дуального обучения и специфики предприятия и образовательной организации, в том числе разработка практических рекомендаций по включению в рабочие программы образовательной организации разделов, раскрывающих теоретические основы реальных производственных или технологических процессов.
- Разработка мер социальной поддержки студентов, оплаты труда и стимулирования студентов.
- Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации обеспечение развития системы наставничества на предприятии, в том числе выбор кандидатов в наставники, организация их обучения.
- Совместно с сотрудниками профессиональной образовательной организации и наставниками определение персональных образовательных траекторий студентов-практикантов и разработка критериев оценки качества образования выпускников, материалов к производственному экзамену.

ОТРАСЛЕВЫЕ СОВЕТЫ

Важную роль в модели совместной деятельности бизнес-сообщества, образовательных организаций и органов власти по подготовке квалифицированных кадров играют объединения работодателей и бизнес-объединения, в том числе отраслевые советы работодателей, которые консолидируют общие интересы всего бизнес сообщества.

Направления деятельности отраслевых советов для организации дуального обучения (образования):

- Определения требований к квалификации кадров и направлений их подготовки.
- Формирование согласованного заказа на подготовку специалистов по отрасли.
- Оценка качества подготовки квалифицированных кадров в регионе.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Профессиональные образовательные организации являются исполнителями заказа на подготовку кадров.

Направления деятельности для организации дуального обучения:

- Организация и проведение профориентационных мероприятий на региональном уровне, мероприятий совместно с работодателями, а также профессиональных проб для школьников.
- Проектирование обучения (создание совместной материально-технической и производственной базы для организации дуального обучения; разработка совместно с представителями предприятия образовательных программ).
- Заключение договора о совместной реализации образовательных программ с предприятием; закрепление кураторов за группой дуального обучения; разработка критериев и осуществление отбора студентов в группу дуального обучения; заключение ученического договора.
- Организация процедур промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения, в том числе совместно с наставниками и мастерами производственного обучения разработка механизмов и инструментов промежуточного контроля качества реализации программ дуального обучения.
- Организация итоговой государственной аттестации студентов, в том числе совместно с руководством предприятия и наставниками разработка критериев оценки качества образования выпускников, материалы к производственному экзамену
- Информирование выпускников профессиональной образовательной организации о возможном прохождении процедуры оценки профессиональных квалификаций.
- Обеспечение мониторинга трудоустройства выпускников в течение трех лет.

8 } Организация сетевого взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций

При использовании сетевой формы организации образовательного процесса важно понимать юридический смысл термина «договор о сетевой форме реализации образовательной программы» при реализации основных профессиональных образовательных программ СПО. Договор возможен только при условии наличия лицензии на образовательную деятельность по программам СПО у всех участников сети. Далее рассматривается алгоритм взаимодействия при соблюдении этого условия и пути построения сотрудничества, если это условие не соблюдено.

При построении сетевого взаимодействия необходимо руководствоваться следующими федеральными документами:

- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29 декабря 2012 года;
- Положение о лицензировании образовательной деятельности (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации № 966 от 28 октября 2013 года);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ)
- Гражданский кодекс Российской Федерации (Принят Государственной Думой 21 октября 1994 года; в ред. 2015 г.)

В Российской Федерации в соответствии с законодательством в сфере образования (в части профессионального образования и обучения) в сетевой форме могут реализовываться:

- основные профессиональные образовательные программы;
- дополнительные профессиональные программы;
- основные программы профессионального обучения.

Основой для построения сетевого взаимодействия является результат прогнозирования (мониторинга) потребностей в кадрах.

Система мониторинга кадровых потребностей – один из инструментов формирования и корректировки контрольных цифр приема на программы подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена за счет средств регионального бюджета.

По результатам мониторинга могут быть приняты следующие управленческие решения:

- закрыть непрофильные профессии, специальности в профессиональной образовательной организации;
- принять решение о слиянии профессиональных образовательных организаций;
- передать непрофильные профессии, специальности в профессиональные образовательные организации, где они являются профильными;
- открыть новые профессии, специальности в профессиональной образовательной организации;

- дать поручение профессиональной образовательной организации, ресурсному центру совместно с организацией работодателей разработать основные программы профессионального обучения, переподготовки для лиц, направляемых центром занятости, либо предприятиями;
- совместно с заинтересованными предприятиями кластера разработать предложения для РОИВ в сфере образования по закупке учебных лабораторий, которые впоследствии могут быть приобретены за счет средств ФЦПРО и частично за счет предприятий.

Каждое из таких решений повлияет на состав сети организаций, реализующих образовательный процесс по той или иной программе.

Следующий шаг – подготовка нормативно-правового обеспечения сетевой формы реализации образовательных программ: заключение договора о сетевой форме реализации образовательной программы и формирование пакета документов, обеспечивающих взаимодействие.

Предметом договора о сетевой форме реализации образовательной программы (о сетевом взаимодействии) в зависимости от типа организаций-сторон договора может быть:

- в случае заключения договора между двумя или несколькими организациями, осуществляющими образовательную деятельность, - совместная реализация образовательной программы в соответствии с учебным планом, разработанным и утвержденным сторонами договора;
- в случае заключения договора между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и иной организацией (в том числе, организацией работодателя), располагающей ресурсами, необходимыми для реализации образовательной программы – интеграция ресурсных баз сторон договора в целях повышения качества образования.

В договоре должны быть описаны следующие основные части:

- вид, уровень образовательной программы, реализация которой будет осуществляться в сетевой форме (необходимо определить направленность (цель) реализации программы или ее части в рамках договора);
- статус обучающихся, которые будут осваивать образовательную программу в организациях, заключающих договор, правила приема на обучение по данной программе, порядок организации академической мобильности обучающихся, то есть их перехода из одной организации в другую на определенный период времени (для обучающихся по ОПОП СПО);
- условия и порядок осуществления образовательной деятельности в рамках договора, например, порядок проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся, распределение между организациями выполняемых ими обязанностей при реализации программы (или ее части), перечень ресурсов, которые будут использоваться каждой организацией в ходе выполнения договора;
- документ (документы) об образовании и (или) о квалификации, об обучении, об освоении части образовательной программы, выдаваемый(ые) обучающимся организацией, ответственной за выдачу такого документа по договору;
- срок действия договора (может устанавливаться календарными датами или определяться периодом времени), порядок внесения изменений в договор, а также прекращения его действия.

Договор о сетевой форме реализации образовательной программы может включать в себя и иные условия, не противоречащие российскому законодательству, например, в договоре о сетевой форме реализации образовательной программы в части осуществления обучения в рамках всех видов практик может быть отражена мера ответственности организаций-участниц за эксплуатируемое

оборудование; порядок закрепления за обучающимися наставников из числа квалифицированных работников предприятия; механизм совместной разработки ОПОП и учебно-методических материалов; необходимость проведения совместной процедуры оценки степени сформированности компетенций обучающихся (например, по итогам производственной практики) и т.п.

Обязательства по такому договору, как и по любому гражданско-правовому договору, должны исполняться сторонами надлежащим образом в соответствии с принятыми на себя обязательствами.

В договоре о сетевой форме реализации образовательной программы стороны определяются как Заказчик (Направляющая организация) и Исполнитель (Принимающая организация).

Договорные отношения могут иметь как безвозмездную основу, так и предусматривать возмездное оказание услуг. Финансирование сетевого взаимодействия может осуществляться за счет средств, как Направляющей, так и Принимающей организации.

В случае привлечения Направляющей образовательной организацией ресурсов Принимающих организаций – профильных предприятий-работодателей, не имеющих лицензии на право осуществления образовательной деятельности, не имеющих аккредитации по образовательной программе, с юридической точки зрения, может быть (и должен быть) заключен договор о сотрудничестве или договор о проведении практики на базе организации-работодателя.

При этом Направляющая образовательная организация должна:

- согласовать с организацией (организациями) работодателей содержание тех частей образовательной программы, которые предполагается реализовывать с использованием принадлежащих им ресурсов;
- в договоре четко разграничить полномочия и ответственность сторон, не противоречащие требованиям Положения о лицензировании.

Промежуточную и итоговую аттестации, предусмотренные образовательным процессом, осуществляет Направляющая образовательная организация (как имеющая соответствующую аккредитацию) с участием Принимающей организации-работодателя.

Рекомендуется работников Принимающей организации, привлекаемых к осуществлению образовательного процесса, принять на работу в Направляющую организацию с заключением срочных трудовых договоров на условиях совместительства.

Структура договора о сотрудничестве или договора о проведении практики на базе организации-работодателя в этом случае будет аналогична стандартному. В договоре целесообразно указать:

- предмет договора: часть образовательной программы, реализация которой будет осуществляться на базе организации-работодателя;
- статус обучающихся, необходимость заключения с ними учебных договоров, выплата стипендии и т.п.;
- мера ответственности организаций-участниц за эксплуатируемое оборудование;
- порядок закрепления за обучающимися наставников из числа квалифицированных работников предприятия;
- механизм совместной разработки ОПОП и учебно-методических материалов;
- необходимость проведения совместной процедуры оценки степени сформированности компетенций обучающихся (например, по итогам производственной практики) и т.п.
- документ (документы) об образовании и (или) о квалификации, об обучении, об освоении части образовательной программы, выдаваемый (ые) обучающимся, ответственной за выдачу такого документа по договору;
- срок действия договора (может устанавливаться календарными датами или определяться периодом времени), порядок внесения изменений в договор, а также прекращения его действия.

Практика работы пилотных регионов показывает, что при реализации профессиональной образовательной программы часто участвует несколько организаций-работодателей по принципу «базовое (якорное) предприятие и «предприятия-партнеры». Взаимоотношения организаций-работодателей в этом случае определяются отдельными региональными нормативными актами.

Например, в Республике Татарстан рабочими группами научно-производственного кластера были разработаны документы, которые впоследствии прошли публичные слушания на заседаниях Координационного совета кластера и, в конечном итоге, утверждены Председателем координационного совета кластера. Коллективно был выработан перечень нормативных документов, требуемых для реализации образовательных программ, среди которых – Положение о базовом предприятии. В этом документе определяются обязанности профессиональной образовательной организации по отношению к базовому предприятию и доля участия базового предприятия в различных сферах образовательной, воспитательной, деятельности, участие в оснащении материально-технической базы образовательной организации.

В Белгородской области такие отношения между работодателями регламентируются соответствующим договором (форма утверждена распоряжением Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года № 211-рп), в рамках которого работодатели-партнеры имеют те же права и обязательства, что и якорный работодатель (финансовое участие, участие в формировании заказа на подготовку кадров для своего предприятия и т.д.). В отношении работодателей, не вошедших в управленческие структуры (Наблюдательный совет) образовательной организации, действует декларация «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения», закрепляющая обязанность возврата средств якорному работодателю.

9 Кейс Пермского края⁵

9.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Пермский край – один из наиболее экономически развитых регионов России. По объему валового регионального продукта Пермский край занимает 12-е место среди регионов России.

По объему произведенной промышленной продукции край занимает 14 место в России.

В структуре промышленного производства ведущее место занимают топливная, химическая и нефтехимическая промышленность, машиностроение и металлообработка, электроэнергетика.

На долю края приходится 100% производства в стране турбобуров, 79,3% – рудничных электровозов, 40,2% – минеральных удобрений, 25,8% – газовых плит, 9,8% – синтетического аммиака, 5,7% первичной переработки нефти.

9.2. РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

МОДЕЛЬ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА



⁵ При описании практики регионов в методических рекомендациях может встречаться терминология, которая меняется непосредственно сейчас и при подготовке текстов региональными экспертами не могла быть учтена. Тексты оставлены без изменений, чтобы не исказить фактический материал. В реальной деятельности регионов пока что используются такие термины, требуется время для их обновления. Но читателю необходимо ориентироваться на терминологию основной части рекомендаций, где даны все необходимые пояснения.

С 2012 года в Пермском крае реализуется проект «Рабочие кадры «под ключ», инициированный Пермской торгово-промышленной палатой.

Успешная практика по модернизации системы профессионального образования позволила Прикамью стать победителем конкурса Агентства стратегических инициатив «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высоко-технологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», опираясь на результаты проекта «Рабочие кадры «под ключ».

Цель проекта «Рабочие кадры «под ключ» – обеспечить экономику региона эффективными кадрами рабочих профессий и специальностей, переориентировать систему среднего профессионального образования (далее – СПО) на подготовку профессионалов, востребованных реальным сектором.

Повысить эффективность системы СПО можно за счет переориентации системы и внедрения элементов дуального (практико-ориентированного) обучения, активно применяемого в Германии и доказавшего свою эффективность. Монопольную систему, в которой заказчик, исполнитель и контролер представлены в одном лице – в лице государства, целесообразно изменить на формат работы «заказчик-подрядчик» по следующей схеме:

- заказчики (работодатели) формулируют количественный и качественный заказ на кадры;
- координатор проекта (торгово-промышленная палата) обрабатывает заказ, подбирает подрядчика, размещает заказ в системе СПО, организует и контролирует его исполнение;
- подрядчики (государство в лице краевого Министерства образования и науки, а также учебных заведений) готовят кадры под сформированный заказ в соответствии с требованиями бизнеса.

БИЗНЕС (ЗАКАЗЧИК)

- Формирование заказа и требований к компетенциям и квалификациям
- Развитие системы наставничества
- Организация обучения (практика)
- Участие в оценке качества образования

СПО (ПОДРЯДЧИК)

- Разработка новых (актуализация существующих) образовательных программ
- Обеспечение образовательного процесса
- Сетевое взаимодействие с работодателями, образовательными организациями

ТПП (КООРДИНАТОР)

- Формирование консолидированного заказа на подготовку кадров для экономики
- Содействие в подписании Соглашений
- Аудит и аккредитация предприятий для обучения
- Контроль процесса и качества обучения: Аккредитация образовательных программ,

ВЛАСТЬ

- Формирование механизмов мотивации
- Разработка и утверждение нормативно-правовой базы
- Создание и развитие инфраструктур подготовки кадров (в т.ч. государственно-частное партнерство)

Ориентация обучения на производство может быть обеспечена только путем интеграции работодателей в процесс подготовки кадров и изменения позиции бизнеса – работодатель меняет пассивную роль потребителя на активную роль заказчика. В рамках реализации этой модели принципиально важным является включенность заказчиков во все основные этапы системы подготовки кадров – это профориентация школьников

и абитуриентов, заказ на количество студентов /выпускников, влияние на учебный процесс через образовательную программу и развитие практико-ориентированного обучения и системы наставничества, контроль качества образования «на выходе». Задача торгово-промышленной палаты – всемерно содействовать этому процессу, создать простой, понятный и эффективный алгоритм координации подготовки кадров.

9.3. КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА ПРОЕКТА ПЕРМСКОГО КРАЯ

3 важные составляющие успеха модели подготовки кадров для экономики Пермского края:

- наличие в регионе оператора, отвечающего за межведомственное взаимодействие и координацию действий бизнеса, власти и сферы образования;
- разделение ролей «заказчик» - «подрядчик»;
- изменение содержания подготовки кадров

Палата помогает работодателям, сделавшим заказ на подготовку кадров, подобрать оптимальных «подрядчиков» из числа средних специальных учебных заведений и организует эффективное сотрудничество бизнеса и образовательных организаций, разрабатывая специальные алгоритмы взаимодействия и вовлекая стороны в реализацию совместных мероприятий, а также формируя единое информационное поле.

Ключевые направления деятельности, задачи и мероприятия закреплены в Соглашении о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и Пермским краем. В рабочем порядке происходит обмен данными по проекту с Министерством образования и науки Пермского края, при необходимости решения по проекту закрепляются документами либо нормативно-правовыми актами министерства.

Кроме того, показатель по заключению трехсторонних соглашений на подготовку кадров обозначен губернатором правительству края как один из целевых показателей. Данный показатель используется в методике оценки эффективности деятельности руководителей профессиональных образовательных организаций, показатель трудоустройства выпускников учебных заведений профобразования включен в программы социально-экономического развития региона.

9.4. АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ПЕРМСКОГО КРАЯ

Алгоритм реализации проекта по координации подготовки кадров для бизнеса в региональной системе среднего профессионального образования

включает в себя семь основных этапов и охватывает собой весь цикл работ – от анализа потребности работодателей региона до гарантированного трудоустройства выпускников, подготовленных в соответствии с количественным и качественным заказом предприятий

**ФОРМИРОВАНИЕ
ЗАКАЗА ОТ БИЗНЕСА
ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Анализ потребности в рабочих кадрах на среднесрочную перспективу
2. Сбор заявок на кадры со стороны бизнеса (специализированная электронная площадка)
3. Формирование консолидированного заказа в системе СПО (совместно с Министерством образования и науки)
4. Размещение заказа в системе среднего профессионального образования (совместно с Министерством образования и науки)
5. Подписание трехсторонних соглашений
6. Корректировка образовательных программ
7. Трудоустройство выпускников (контроль со стороны Торгово-промышленной палаты)

**МОДЕРНИЗАЦИЯ
СИСТЕМЫ
ОБРАЗОВАНИЯ.
ФОРМИРОВАНИЕ
КЛАСТЕРОВ.
ОРГАНИЗАЦИЯ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

Внедрение кластерного подхода к модернизации среднего профессионального образования. Создание отраслевых территориальных кластеров

Дуальная
модель
подготовки
кадров

Экспертное участие Торгово-промышленной палаты во всех процессах мероприятия, связанных с модернизацией среднего профессионального образования

**ОЦЕНКА
И КОНТРОЛЬ
КАЧЕСТВА
ПОДГОТОВКИ
КАДРОВ**

Создание механизмов оценки качества подготовки кадров (аккредитаций образовательных программ, оценка профессиональных квалификаций) и рейтинга полезности образовательных учреждений среднего профессионального образования (экспертная оценка работодателей)

Ориентация на лучшие мировые практики и системы оценки: развитие движения WorldSkills в регионе

Для определения баланса между спросом на кадры со стороны предприятий и возможностями региональной государственной системы СПО, а также для дальнейшего эффективного размещения и исполнения заявок работодателей торгово-промышленная палата консолидирует заказы со стороны конкретных предприятий. Это позволяет сформировать специализированные отраслевые кластеры и исключить внутреннюю конкуренцию между работодателями, участвующими в проекте.

Общая потребность экономики, данные конкретных предприятий, информация отраслевых министерств и ТПП анализируется и передается на рассмотрение Межведомственной комиссии при Министерстве образования и науки Пермского края, которая формирует контрольные цифры приема (количество бюджетных мест в государственной системе СПО). Пермская ТПП является одним из членов Межведомственной комиссии. По инициативе Палаты контрольные цифры приема по наиболее востребованным направлениям подготовки могут быть увеличены, по профессиям/специальностям, не представляющим интерес для экономики края – сокращены.

На основании заявок от бизнеса и имеющихся возможностей системы СПО заказы на подготовку кадров размещаются в краевые профессиональные образовательные организации.

Одним из ключевых инструментов проекта является трехстороннее соглашение между предприятием-работодателем, образовательной организацией и обучающимся. По данному соглашению стороны принимают на себя обязательства по выстраиванию образовательного процесса на основании взаимных интересов. Благодаря трехсторонним соглашениям бизнес получает возможность корректировки образовательных программ (введение новых специальных дисциплин, изменение формата преподавания, внедрение проектного подхода к обучению и т.д.), образовательная организация обретает надежного социального партнера, а обучающийся – понимание цели своего обучения и перспектив, которые перед ним открываются.

Меняется сам подход: внедряется система практико-ориентированного (дуального) обучения, предусматривающая баланс теории и практики, развитие института наставничества.

Знания студент получает в учебном заведении, а навыки и компетенции – на том предприятии, где планирует работать в будущем. Все виды практик выстраиваются под бизнес. Таким образом, открывается возможность для повышения качества обучения и сокращения периода последующей адаптации выпускника – будущего сотрудника – к месту работы.

В целях формирования системы независимой оценки качества подготовки кадров в Пермском крае при Пермской торгово-промышленной палате создано «Пермское региональное агентство развития квалификаций». Одним из инструментов независимой оценки является профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.

Поскольку в основе оценки результатов обучения лежат прямые требования работодателей, то оценка выходит за рамки требований государства в сфере образования, которые определяются Федеральными государственными образовательными стандартами.

Таким образом, в настоящее время работодатель становится доминирующим заказчиком и оценщиком качества образования. И учебные заведения, разрабатывая и реализуя программы, должны ориентироваться на потребности работодателей и создавать механизмы, позволяющие непрерывно отслеживать изменения конъюнктуры рынка труда и требований основных потребителей к качеству образования.

К профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, привлекаются работодатели, активно «потребляющие» выпускников и действительно заинтересованные в хорошо подготовленных специалистах. Участие бизнеса в качестве независимых экспертов в оценке качества подготовки кадров представляется перспективным методом их влияния на качество образования, и требует готовности к экспертной работе и определенного ресурса времени.

9.5. НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПРОЕКТА

РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ:

- Закон Пермского края от 12.03.2010 №587-ПК (ред. от 28.03.2013)
- «О регулировании отдельных вопросов в сфере образования Пермского края»
- Постановление Правительства Пермского края от 26 апреля 2013 г. №345-п «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие системы образования Пермского края на 2013-2017 годы»
- Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 15.08.2013 «Об утверждении формы соглашения на подготовку квалифицированного рабочего, служащего или специалиста среднего звена по программе среднего профессионального образования в профессиональном образовательном учреждении Пермского края»
- Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 10.06.2013 «О межведомственной комиссии по определению и согласованию контрольных цифр приема

обучающихся на 2014 год в краевые образовательные учреждения, реализующие программы начального и среднего профессионального образования»

- Закон Пермского края от 20.12.2012 №140-ПК (ред. от 05.06.2013)
- «О программе социально-экономического развития Пермского края на 2012-2016 годы»
- Постановление Правительства Пермского края от 3 октября 2013 г. №1318-п «Об утверждении государственной программы Пермского края «Развитие образования и науки»

ЛОКАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ:

- Соглашение о сотрудничестве между Торгово-промышленной палатой Российской Федерации и Пермским краем от 19.06.2012
- Соглашение о сотрудничестве между Правительством Пермского края и Пермской торгово-промышленной палатой от 19.04.2012
- Соглашение о взаимодействии Пермской торгово-промышленной палаты и Государственной инспекции по надзору и контролю в сфере образования Пермского края от 23.04.2012

10 Кейс Белгородской области

10.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Белгородская область входит в число успешно развивающихся индустриально-аграрных регионов России. Выгодное экономико-географическое положение, наличие природных ресурсов, развитая инфраструктура делают область привлекательной для инвестиционных проектов, продвижения инновационных технологий.

Ведущими секторами экономической деятельности, обеспечивающими основной объем валового регионального продукта Белгородской области, являются промышленность, сельское хозяйство, торговля, строительство, транспорт и связь.

Основу экономики Белгородской области во многом определяет развитие промышленного комплекса, на который приходится около половины валового регионального продукта и всех налоговых платежей региона.

Анализ данных показывает, что первое место в структуре валового регионального продукта занимает обрабатывающее производство (25,2%), второе – добыча полезных ископаемых (17,9%), третье – оптовая и розничная торговли (13,6%), четвертое – сельское хозяйство (10,7% валового регионального продукта)⁶.

Ведущая роль в промышленном производстве области принадлежит обрабатывающим производствам (72,4% в объеме отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами организаций промышленности) и предприятиям по добыче полезных ископаемых (21,5%). В общем объеме отгруженных товаров 27,9% приходится на предприятия, занятые производством пищевых продуктов, 25,9% – металлургическим производством и производством готовых металлических изделий⁴.

10.2. РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Основными направлениями развития региональной модели подготовки рабочих кадров являются:

1. Совместное управление государственной системой среднего профессионального образования посредством создания автономных образовательных организаций и создания управленческих структур с участием представителей бизнес-сообщества (наблюдательных советов).

2. Формирование государственного задания на подготовку кадров на основе «прямого» заказа хозяйствующих субъектов и региональных отраслевых объединений работодателей (принцип – каждое бюджетное место под конкретный заказ работодателя).

3. Организация дуального обучения учащихся и студентов на производстве (обучение на рабочем месте под руководством наставника с использованием современного технологического оборудования).

⁶ Прогноз социально-экономического развития Белгородской области на 2016 год и на период до 2018 года.

4. Оценка профессиональной квалификации специалистами предприятий под контролем общественных объединений работодателей (объективность оценки обеспечена репутацией участников процедуры).

5. Гарантированное трудоустройство и закрепление выпускников на предприятиях (закрепление рабочего места на предприятии со стадии приема, отбор потенциальных работников из числа студентов в процессе дуального обучения, заключение договоров о предоставлении образовательного займа с последующим трудоустройством).

6. Переход от системы профориентации школьников к системе непрерывной поддержки профессионального выбора на протяжении всей жизни (диверсификация образовательных траекторий различных социальных групп населения).

7. Повышение престижа рабочих профессий, востребованных в экономике региона, и внедрение на территории области модели новых экономических отношений, в которых выпускник является работником и собственником организации, мотивированным развивать свое дело собственным трудом.

10.3. КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА ПРОЕКТА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Реализации проекта в Белгородской области способствовали следующие ключевые факторы успеха:

- Ключевая роль координатора процесса передана региональному органу исполнительной власти (Департаменту внутренней и кадровой политики области).
- Четкая фиксация функциональных обязанностей каждого участника процесса.

- Массовое вовлечение предприятий-работодателей (897 предприятий) и профессиональных образовательных организаций (все СПО). Наличие крупных «якорных» работодателей, обеспечивающих финансовую и материально-техническую поддержку, отраслевых советов работодателей.
- Региональная нормативно-правовая база.
- Создание отраслевых советов работодателей.
- Функционирование сертифицирующих органов по оценке профессиональных квалификаций выпускников (сертификаты признаются на всей территории Белгородской области).

10.4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Основой реализации механизма дуального обучения в Белгородской области является модель государственно-частного управления профессиональными образовательными организациями, потребовавшая уже на первом этапе пересмотра полномочий органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, в пользу работодателей. Модель ориентирована на совместную деятельность бизнес-сообщества, образовательных организаций и органов власти.

В рамках данной модели Правительством области на основе базового соглашения (распоряжение Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года № 211-рп

«Об утверждении типовых форм договоров (соглашений) о взаимодействии» с изменениями, внесенными распоряжением от 18 марта 2013 года № 114-рп) полномочия по управлению 36 областными профессиональными образовательными организациями (100%) делегированы работодателям при участии муниципалитетов. Соглашение гарантирует сохранение стандарта бюджетного финансирования организации, государственных социальных гарантий обучающимся и работникам, при этом структура и содержание подготовки кадров определяется интeресами работодателей.

Якорными работодателями образовательных организаций стали 26 предприятий области. В отношении 8 данную функцию выполняют органы муниципального самоуправления.



Субъектами управленческой деятельности модели государственно-частного партнерства выступают:

- На институциональном уровне управление осуществляется советом по кадровой политике при Губернаторе области. Его основные задачи связаны с разработкой и реализацией политики кадрового обеспечения социально-экономического развития области; разработкой рекомендаций по совершенствованию нормативного регулирования вопросов управления кадровым потенциалом области.

Государственная функция по организации на территории области профессионального образования осуществляется департаментом внутренней и кадровой политики области.

- На уровне объединений хозяйствующих субъектов – консолидирующую функцию по определению объемов и направлений подготовки кадров, требований к их квалификации, выполняют 8 советов работодателей, созданных по отраслевому принципу в соответствии с распоряжением Губернатора Белгородской области от 9 апреля 2013 года № 156-р.

В состав отраслевых советов вошли свыше 170 представителей хозяйствующих субъектов реального сектора экономики.

ОСНОВНЫМИ ФУНКЦИЯМИ СОВЕТОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ЯВЛЯЮТСЯ:

1. определение требований к квалификации кадров;
2. формирование согласованного заказа на подготовку специалистов по отрасли;
3. осуществление отбора лучших обучающихся для предоставления образовательных займов;
4. осуществление оценки качества подготовки квалифицированных кадров.



ОТРАСЛЕВЫЕ СОВЕТЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

На уровне образовательных организаций – наблюдательные советы, созданные в автономных образовательных организациях. В состав Наблюдательных советов вошли представители якорного работодателя, предприятий-партнеров, представители органов исполнительной власти муниципального и регионального уровня, а для социальной сферы – ведущие представители соответствующих отраслей. Наблюдательный совет возглавляет руководитель якорного предприятия, который наделен полномочиями по контролю за хозяйственно-финансовой, образовательной и организационно-управленческой деятельностью организации.

Не последнюю роль в предлагаемой модели играют работодатели-партнеры. Отношения между работодателями регламентируются соответствующим договором (форма утверждена распоряжением Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года № 211-рп), в рамках которого работодатели-партнеры имеют те же права и обязательства, что и якорный работодатель (финансовое участие, участие в формировании заказа на подготовку кадров для своего предприятия и т.д.). В отношении работодателей, не вошедших в управленческие структуры образовательной организации, действует декларация «О добровольных взаимных обязательствах в сфере кадрового обеспечения», закрепляющая обязанность возврата средств якорному работодателю.

ОСНОВНЫМИ ФУНКЦИЯМИ НАБЛЮДАТЕЛЬНОГО СОВЕТА ЯВЛЯЮТСЯ:

1. формирование бюджета и распределение субсидии на образовательную деятельность;
2. распределение внебюджетного фонда;
3. определение направлений подготовки, утверждение заявки организации на установление контрольных цифр приема;
4. определение принципов мотивации педагогических работников;
5. определение объектов нового строительства и капитального ремонта;
6. согласование перечней приобретения учебно-лабораторного оборудования;
7. выдвижение кандидатуры руководителя организации, расстановка кадров.

10.5. АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ВЫБОР КООРДИНАТОРА

Координатором процесса был назначен Департамент внутренней и кадровой политики области.

ПРОГНОЗ ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

На первом этапе якорные работодатели, предприятия-партнеры, включенные в наблюдательные

советы профессиональных образовательных организаций, формируют «прямой» заказ на подготовку кадров в управляемой организации, в том числе и на лицензирование программ по новым для организации профессиям и специальностям. Учет потребности предприятий и организаций, не включенных в управленческие структуры образовательных организаций, при формировании государственного задания происходит через «опосредованный» заказ 8 отраслевых советов работодателей (потребность отраслей экономики) и органов муниципального самоуправления (малый бизнес и социальная сфера).

ГОДЫ	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ЯКОРНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ	ПРЕДПРИЯТИЯ- ПАРТНЕРЫ
2011	46	3	3
2012	40	13	95
2013	40	20	413
2014	38	24	521
2015	35	26	871

Представлена динамика изменения количества якорных предприятий и предприятий-партнеров в период с 2011 по 2015 года. В последние годы наблюдается тенденция к укрупнению и объединению профессиональных образовательных организаций, вследствие чего их количество сокращается.

Заказ формируется на основе прогноза взаимодействующих субъектов в соответствии с текущим состоянием штата и перспектив развития отдельных предприятий, организаций.

Заказчики формируют заявку на подготовку кадров, образовательная организация ежегодно оформляет консолидированную заявку на контрольные цифры приема; учредитель утверждает своим приказом государственное задание по приему обучающихся на очередной учебный год, согласованное с Наблюдательным советом.

Применение данной модели, построенной в соответствии с реальными потребностями предприятий/организаций, позволяет сбалансировать рынок труда и рынок образовательных услуг. В течение трех лет из государственного задания организаций выведены не востребовавшиеся профессия «Коммерсант в торговле», специальности «Экономика и бухгалтерский учет», «Менеджмент», «Правоведение». При этом на 17% увеличен объем подготовки кадров для машиностроения, металлообработки, горнодобывающей промышленности, сельского хозяйства и строительной отрасли.

Согласно заявкам якорных работодателей, ежегодно обновляется перечень образовательных программ, реализуемых в регионе. В отдельных из них за последние три года обновление произошло более чем на 30% и привело к перефилизации организаций.

С 2014 года модель формирования государственного заказа усовершенствована и приведена в соответствие с действующим законодательством, распределение контрольных цифр приема осуществляется по итогам публичного конкурса. Определены ключевые критерии отбора профессиональных образовательных организаций, среди которых наличие системы социального партнерства с работодателями региона, в том числе по формированию заказа на подготовку кадров, организацию дуального обучения.

Реализация данного механизма формирования государственного заказа на подготовку кадров закрепляет обязательства перед всеми участниками данного процесса:

- Правительство Белгородской области, в лице учредителя профессиональной образовательной организации, обязуется обеспечить финансирование исполнения государственного задания на обучение граждан по образовательным программам среднего профессионального образования.
- Профессиональные образовательные организации должны создать и реализовать условия для качественного освоения обучающимися образовательных программ среднего профессионального образования.
- Предприятия и организации – заказчики на подготовку кадров обязуются участвовать в реализации образовательных программ среднего профессионального образования в форме создания условий для прохождения обучающимися дуального обучения на их производственных площадках.



МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ ЦИФР ПРИЕМА



В соответствии с Порядком формирования государственного задания (контрольных цифр приёма) в профессиональную образовательную организацию за счёт средств областного бюджета (постановление Правительства Белгородской области от 06.02.2012 N 39-пп (ред. от 28.01.2013) «О порядке установления заданий (контрольных цифр) по приему в государственные

образовательные организации начального и среднего профессионального образования Белгородской области за счет средств областного бюджета»), на основании заявок работодателей департамент внутренней и кадровой политики области ежегодно утверждает приказом контрольные цифры приема для профессиональных образовательных организаций.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Профессиональная ориентация в Белгородской области – это самостоятельная система, обладающая рядом специфических характеристик, среди которых: комплексный,

многосторонний, многоуровневый, межведомственный характер. На сегодняшний день профориентационная работа в области приобрела системный характер, произошел переход к интерактивным, деятельностным формам работы.



СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

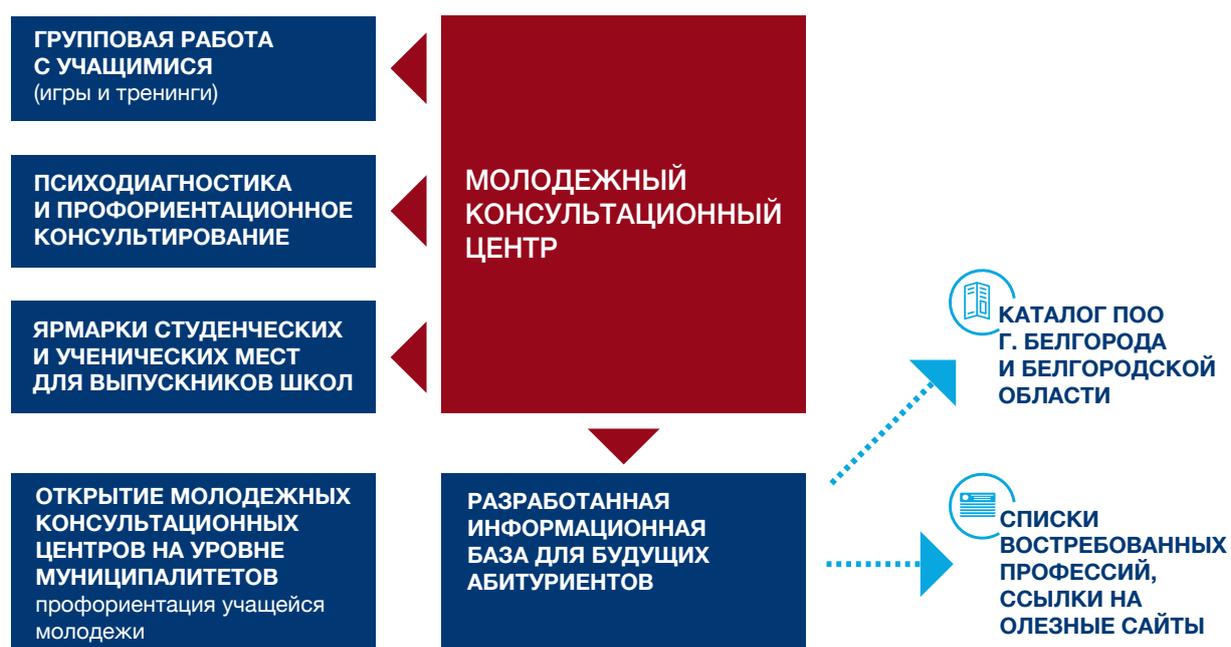
Формирование современной системы профессиональной ориентации происходит посредством построения сети специализированных служб, использования Интернет-ресурсов, а также создания и распространения модели профориентационной работы на основе механизмов межведомственного взаимодействия.

Данные направления работы реализуют Региональный центр профессиональной ориентации учащейся молодежи и Молодежный консультационный Центр. В рамках деятельности Регионального центра профориентации была разработана модель межведомственного взаимодействия, создана страница Центра на сайте Молодчины.рф, где учащиеся могут почерпнуть для себя необходимую информацию об образовательных организациях области, познакомиться с профессиограммами, пройти online тестирование и пр.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНОГО КОНСУЛЬТАЦИОННОГО ЦЕНТРА

В целях популяризации рабочих профессий и специальностей, повышения престижа среднего

профессионального образования существует система информирования о состоянии и перспективах рынка труда и о качестве профессиональных образовательных организаций, включающая как традиционные мероприятия, так и инновационные методы и формы работы.



ОБНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В процессе организации дуального обучения образовательные организации совместно с предприятиями разрабатывают программу дуального обучения, совместный календарный план-график, дневники дуального обучения для студентов. Это требует серьезной корректировки образовательных программ, внедрения новых технологий и практик преподавания, перестройки графиков учебных процессов.

На основании данного приказа профессиональной образовательной организации формируют рабочие учебные планы (далее – РУП), которые проходят предварительное согласование с работодателями и последующую экспертизу. Состав рабочей группы экспертов РУП утверждается приказом департамента внутренней и кадровой политики области. Рабочая группа формируется из числа сотрудников управления профессионального образования департамента внутренней и кадровой политики, учебно-методического центра профессионального развития и обучения ОАУ «Институт региональной кадровой политики» и заместителей директоров профессиональных образовательных организаций области.

Рабочие учебные планы формируются в соответствии с принципами дуальной системы обучения, исходя из особенностей отрасли, в рамках которой реализуется программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих / программы подготовки специалистов среднего звена, запросов «якорных работодателей» и предприятий-партнеров и прогнозных значений развития экономики региона.

Результатом взаимодействия ПОО и предприятий области по вопросам организации учебного процесса привело к следующим изменениям в РУП:

- использование часов вариативной части ФГОС на введение дополнительных дисциплин по профилю (в т. ч. учитывающих специфику деятельности предприятия);
- увеличение зимнего каникулярного времени за счет сокращения летнего каникулярного времени;

- рост количества профессиональных дисциплин и модулей, изучаемых на 1 и 2 курсах;
- распределение часов теоретического и практического обучения обучающихся 1-4 курсов в соответствии с производственными мощностями предприятия.

С целью увеличения практико-ориентированности РУП по программам подготовки специалистов среднего звена часы вариативной части в 2015 году планируется направить на увеличение объемов практик (учебной и производственной).

Вышеописанный комплекс мероприятий, реализуемый в рамках системы дуального обучения, приводит к ситуации, когда предприятия трудоустраивают студентов 2-4 курсов на вакантные должности. В связи с этим возникает необходимость разработки индивидуальных учебных планов для данного контингента обучающихся.

Основанием для составления индивидуального плана обучающегося может стать:

- трудоустройство по профессии/специальности (при наличии документа, подтверждающего трудоустройство);
- болезнь (при наличии соответствующего подтверждающего документа медицинского учреждения).

Индивидуальный учебный план студента включает в себя всю нагрузку, предусмотренную РУП.

Данный вид плана составляется отдельно для каждого студента ведущими преподавателями специальных дисциплин совместно с заместителями директора (по учебной, учебно-методической и учебно-производственной работе) и утверждается директором ПОО.

Проведено изменение учебных планов с учетом запросов работодателей: на первый курс перенесен профессиональный блок в объеме не менее 144 часов, для сезонных профессий и специальностей сокращен период летних каникул за счет увеличения каникулярного времени студентам в зимнее время.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

При дуальном обучении сохраняются все обязательства области по обучению и социальному обеспечению студентов. Образовательная организация несет полную ответственность за качество подготовки, а также жизнь и здоровье обучающихся.

Предприятие со своей стороны во время нахождения студентов на производстве обеспечивает их средствами обучения и расходными материалами, а также назначает наставника для каждой учебной группой из числа наиболее квалифицированных работников.

Работники предприятия назначаются наставниками с их письменного согласия. Наставник закрепляется за обучающимися на время реализации программы дуального обучения приказом руководителя предприятия/организации. Наставник является непосредственным организатором производственного обучения – несёт персональную ответственность за качество подготовки программы. При реализации программ дуального обучения наставником используются формы и методы обучения,

максимально приближенные к производственной деятельности. Результат производственного обучения на предприятии зависит от квалификации, профессионализма и мотивации наставника обучающегося, который ведёт работу в рамках дуального обучения.

За наставничество рабочие и специалисты отдельных якорных предприятий получают доплату, средний размер которой составляет 10 тыс. рублей.

Условия прохождения производственной практики на всех предприятиях региона различаются, например, во время производственной практики на предприятиях ООО «ГК «Агро-Белогорье» студенты обязательно оформляются на работу как стажеры и получают заработную плату в размере 50% от оклада по штатному расписанию. После окончания обучения выпускники вместе с дипломом об образовании получают специальный сертификат «Агро-Белогорья» – направление на работу. Выпускники техникума, прошедшие обучение по дуальной системе в координатах «реальной жизни», приходят на производство адаптированными, подготовленными к особенностям работы и имеют высокую степень социализации.

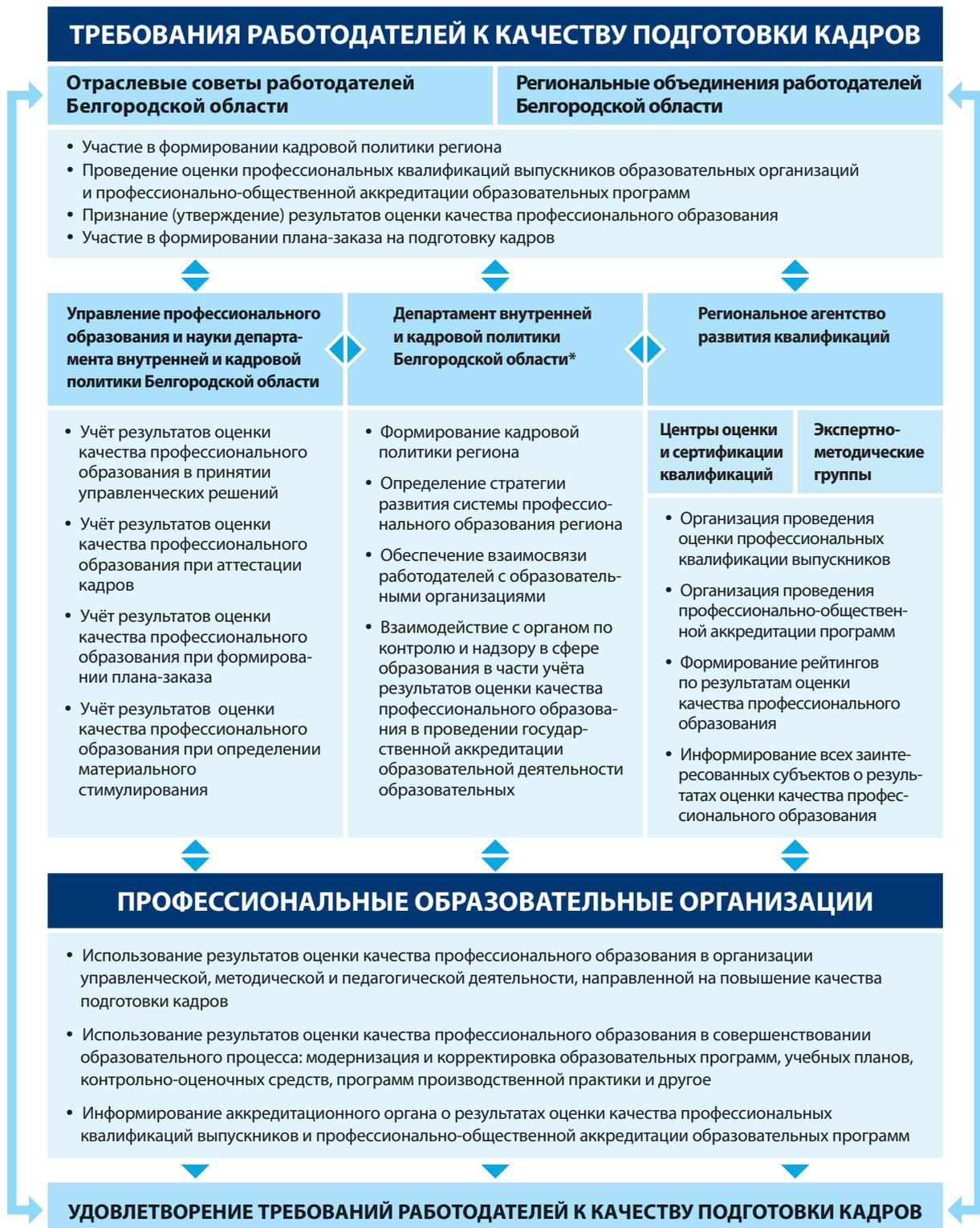
ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ

Региональная базовая организация системы – АНО «Региональное агентство развития квалификаций» Белгородской области – выполняет функции организатора и координатора деятельности центров оценки и сертификации квалификаций, экспертно-методических групп, обеспечивает разработку проектов документов, регламентирующих взаимодействие субъектов системы оценки качества профессионального образования и порядок реализации форм оценки качества профессионального образования (оценки профессиональных квалификаций выпускников, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ), обеспечивает ведение реестров выпускников, прошедших оценку профессиональных квалификаций, реестров

аккредитованных образовательных программ, реестров специалистов-экспертов организаций-работодателей, участвующих в оценке качества профессионального образования, представляет отчёты для отраслевых советов и региональных объединений работодателей о результатах проведения процедур оценки качества профессионального образования, размещает информацию о результатах оценки качества профессионального образования на официальном сайте в сети Интернет, формирует рейтинги профессиональных образовательных организаций по результатам оценки качества и другое.

Региональным агентством развития квалификаций в 11 многопрофильных региональных центрах оценки и сертификации квалификаций (по 8 отраслям) сформированы 70 квалификационных и апелляционных комиссий.

ПРОЦЕССНАЯ МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ



10.6. НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПРОЕКТА

В Белгородской области выстроена региональная модель нормативно-правовых актов, регламентирующих внедрение модели дуального обучения в государственной системе профессионального образования по каждому направлению.

НАПРАВЛЕНИЕ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ

1. Закон Белгородской области «Об образовании в Белгородской области» от 31 октября 2014 года № 314

2. Распоряжение Губернатора Белгородской области «Об отраслевых советах работодателей Белгородской области» от 9 апреля 2013 года № 156-р

3. Постановление Правительства Белгородской области «Об оценке результативности деятельности профессиональных образовательных организаций Белгородской области» от 24 марта 2014 года № 96-пп

4. Распоряжение Правительства Белгородской области «О внесении изменений в распоряжение Правительства Белгородской области от 16 апреля 2012 года от 18 марта 2013 года № 211-рп «Об утверждении типовых форм соглашений и договоров»

5. Распоряжение первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области «Об областном управляющем совете при департаменте внутренней и кадровой политики Белгородской области» от 26 марта 2013 года № 17

6. Распоряжение первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области «Об утверждении порядка осуществления контроля за выполнением государственного задания образовательными Учреждениями среднего профессионального образования, подведомственными департаменту внутренней и кадровой политики Белгородской области» от 9 апреля 2013 года № 31

НАПРАВЛЕНИЕ**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ****ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ В ПОДГОТОВКЕ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ И
УСТАНОВЛЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
ЗАДАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Постановление Правительства Белгородской области «Об утверждении Порядка установления профессиональным образовательным организациям Белгородской области, осуществляющим образовательную деятельность, контрольных цифр приема граждан по профессиям и специальностям для обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования за счет средств областного бюджета» от 16 декабря 2014 года № 463-пп

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПОО НА БАЗЕ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДОК
ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ**

1. Постановление Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 85-пп «О порядке организации дуального обучения учащихся и студентов»

2. Приложение 7 Распоряжение Правительства Белгородской области от 2 сентября 2013 года № 417- рп «Об утверждении типового положения о наставничестве на предприятиях (организациях) области, реализующих мероприятия по организации и проведению дуального обучения обучающихся очной формы обучения профессиональных образовательных организаций области»

3. Постановление Правительства Белгородской области «О ресурсных центрах подготовки работников квалифицированного труда и специалистов среднего звена» от 1 апреля 2013 года № 116-пп

4. Распоряжение первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области «О деятельности многофункциональных центров прикладных квалификаций» от 22 мая 2013 года № 55

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ И НАСТАВНИКОВ ИЗ ЧИСЛА
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ/ОРГАНИЗАЦИЙ**

Распоряжение первого заместителя Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области от 25 июня 2014 года № 82-рп «О стажировке руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций области»

НАПРАВЛЕНИЕ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ГАРАНТИРОВАННОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОО НА РАБОЧИЕ МЕСТА НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПЛОЩАДКАХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Постановление Правительства Белгородской области от 18 марта 2013 года № 87-пп «Об образовательном займе для обучающихся учреждений профессионального образования, расположенных на территории Белгородской области»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ И ИНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ РАБОЧИХ ПРОФЕССИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ НА РЫНКЕ ТРУДА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Распоряжение Правительства Белгородской области «Об организации профессионального обучения лиц, осваивающих образовательную программу среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях Белгородской области» от 6 октября 2014 года № 431-рп

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования в Белгородской области (утв. Постановлением Правительства Белгородской области от 01 апреля 2013 года №117-пп «О системе независимой оценки качества профессионального образования в Белгородской области»);

2. Примерное положение о центре оценки и сертификации квалификаций (утв. Постановлением Правительства Белгородской области от 01 апреля 2013 года №117-пп «О системе независимой оценки качества профессионального образования в Белгородской области»);

3. Распоряжение Правительства Белгородской области от 01 апреля 2013 года № 163-рп «Об учреждении автономной некоммерческой организации «Региональное агентство развития квалификаций»;

4. Распоряжение Губернатора Белгородской области от 09 апреля 2013 года № 156-р «Об отраслевых советах работодателей Белгородской области»;

5. Регламент проведения независимой оценки Квалификаций в Белгородской области (утв. Постановлением Правительства Белгородской области от 11 ноября 2013 года №4 63-пп «О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области»);

НАПРАВЛЕНИЕ**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ****ОЦЕНКА КАЧЕСТВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

6. Положение о квалификационном свидетельстве Белгородской области (утв. Постановлением Правительства Белгородской области от 11 ноября 2013 года № 463-пп «О порядке проведения независимой оценки квалификаций в Белгородской области»);

7. Перечень профессий рабочих для проведения независимой оценки квалификаций в 2014 году (утв. распоряжением первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 29 ноября 2013 года № 187 «Об утверждении перечня профессий рабочих для проведения независимой оценки квалификаций в 2014 году»);

8. Перечень профессий рабочих, должностей служащих для проведения независимой оценки квалификаций в 2015 году (утв. распоряжением первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 24 ноября 2014 года № 157 «Об утверждении перечня профессий рабочих, должностей служащих для проведения независимой оценки квалификаций в 2015 году»);

9. Правила формирования и ведения реестра специалистов-экспертов, осуществляющих независимую оценку качества профессионального образования в Белгородской области (утверждены решением отраслевого совета работодателей);

10. Положение о рейтинге профессиональных образовательных организаций Белгородской области по результатам участия выпускников в независимой оценке квалификаций (утв. распоряжением первого заместителя Губернатора Белгородской области – начальника департамента внутренней и кадровой политики области от 24 ноября 2014 года № 155 «Об утверждении положения о рейтинге профессиональных образовательных организаций Белгородской области по результатам участия в независимой оценке квалификаций»)

11 Кейс Тамбовской области

11.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Тамбовская область является аграрным регионом с большим потенциалом импортозамещения и развитым оборонно-промышленным комплексом. Агропромышленный комплекс и его базовая отрасль – сельское хозяйство является ведущим сектором экономики региона, его доля в валовом региональном продукте составляет около 16%.

Сельхозпредприятия являются основными производителями зерна (76,9%), сахарной свеклы (89,4%) и подсолнечника (70,8%).

Характер производственной деятельности предприятий формирует потребности региона в специалистах различного уровня компетенции (профессиональное обучение, СПО, высшее профессиональное образование, послевузовская подготовка, переподготовка кадров) путем организации системы непрерывного образования на современном уровне по 20 укрупненным группам направлений подготовки (38 программ подготовки квалифицированных рабочих, 66 программ подготовки специалистов среднего звена, 193 программы профессионального обучения).

11.2. РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Политика Тамбовской области в сфере профессионального образования строится на основе Стратегии социально-экономического развития региона до 2020 года, предусматривающей создание инновационных кластеров в аграрном секторе, легкой, пищевой и перерабатывающей промышленности, машиностроении, химии, промышленности строительных материалов.

Основной проблемой до недавнего времени было привлечение ведущих работодателей к управлению региональной системой подготовки

кадров и участию в реализации востребованных программ профессионального образования и обучения.

Эти проблемы решались на системном уровне с 2013 года путем проектирования и внедрения региональной модели управления системой среднего профессионального образования на основе кластерного подхода.

Значимость кластерного подхода в решении задач модернизации и технологического развития экономики региона привела к практическому внедрению в систему образования институциональных сетевых и кластерных структур уже к концу 2013 года.

11.3. КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА ПРОЕКТА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Реализации проекта в Тамбовской области способствовали следующие ключевые факторы успеха:

- Законодательно закреплённая стратегия развития трудовых ресурсов в регионе.
- Позиция региональной власти по внедрению дуальной модели обучения (образования).

- Координация внедрения дуальной модели обучения (образования) на уровне региональных органов исполнительной власти.
- Отраслевые советы работодателей.
- Сильная профориентация, непрерывное образование.
- Оценка профессиональной квалификации и компетенций при региональной торгово-промышленной палате.

11.4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ



В ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ СФОРМИРОВАНА
МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ, ВКЛЮЧАЮЩАЯ В СЕБЯ
СЛЕДУЮЩИЕ ЭЛЕМЕНТЫ:

НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ ПРИ ГУБЕРНАТОРЕ

- Определение стратегических подходов к развитию системы подготовки кадров
- Рассмотрение и утверждение прогноза потребностей региональной экономики в кадрах, перечня перспективных профессий
- Финансирование деятельности кластеров в рамках реализации модели дуального образования

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

- Разработка и реализация политики кадрового обеспечения социально-экономического развития области
- Разработка рекомендаций по совершенствованию нормативного регулирования вопросов управления кадровым потенциалом области

РЕГИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО КЛАСТЕРНОГО РАЗВИТИЯ

- Формирование обоснования прогноза региональной экономики в кадрах
- Сопровождение сетевых проектов создания производственных структур для инвестиционной привлекательности профессионального образования
- Сопровождение экспертно-аналитической системы управления образовательными кластерами «ПрофКластер»

КООРДИНАЦИОННЫЕ СОВЕТЫ КЛАСТЕРОВ

Сформировано 6 кластерных групп: промышленность, сельское хозяйство, стройиндустрия, транспорт, информационные технологии, социальная сфера, выделены базовые ПОО как центры кластерного развития.

- Управление ресурсами кластера: материальными, финансовыми и кадровыми
- Введение новых профессий и специальностей

- Согласование и внедрение профессиональных образовательных программ
- Выстраивание системы оценки качества подготовки в соответствии с требованиями работодателей
- Выстраивание оптимальной инновационной инфраструктуры для подготовки кадров
- Организация мероприятий по формированию прогнозных потребностей в кадрах
- Развитие профессионально-квалификационной структуры подготовки
- Открытие совместных учебно-производственных структур
- Контроль качества образования
- Поддержка лучших обучающихся и мастеров производственного обучения

РАБОТОДАТЕЛИ

Отраслевые советы работодателей:

- определение требований к квалификациям кадров
- формирование согласованного заказа на подготовку специалистов по отрасли
- отбор лучших обучающихся для образовательных займов
- осуществление оценки качества подготовки квалифицированных кадров в регионе

Якорные работодатели:

- подача заявок на подготовку рабочих кадров
- предоставление учебных кабинетов теоретического обучения
- выделение индивидуальных рабочих мест обучающимся
- трудоустройство выпускников

Предприятия-партнеры:

- подача заявок на подготовку рабочих кадров
- трудоустройство выпускников

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Наблюдательный совет профессиональных образовательных организаций:

- формирование бюджета и распределение субсидии на образовательную деятельность
- распределение внебюджетного фонда
- определение направлений подготовки, утверждение заявки организации на установление контрольных цифр приема
- определение принципов мотивации педагогических работников
- определение объектов нового строительства и капитального ремонта
- согласование перечней приобретения учебно-лабораторного оборудования
- выдвижение кандидатуры руководителя организации, расстановка кадров и организации
- формирование заказа на подготовку кадров в управляемой организации, в том числе и на лицензирование программ по новым для организации профессиям и специальностям

ЦЕНТР КЛАСТЕРНОГО РАЗВИТИЯ

- Разработка модулей по современным производственным технологиям
- Формирования банка актуальных программ профессионального образования

ЦЕНТР ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

- Диагностирование индивидуальных особенностей в целях оказания помощи в выборе профессии
- Психологическое консультирование по вопросам выбора профессии и формирование индивидуального образовательного маршрута
- Формирование духовно-нравственной и профориентационной культуры в процессе обучения
- Организация профессиональных проб

РЕГИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

- Обеспечение нормативного и методического сопровождения процедуры профессионально-общественной аккредитации, формирование состава аккредитационных и апелляционных комиссий из числа представителей, включенных в реестр специалистов-экспертов организаций-работодателей области и представителей экспертной группы по профессионально-общественной аккредитации соответствующего направления.
- Участие в процедуре профессионально-общественной аккредитации
- Подготовка пакета документов для представления в Координационный орган с целью рассмотрения и утверждения результатов профессионально-общественной аккредитации
- Ведение реестра аккредитованных программ с указанием реализующих их образовательных организаций
- Подготовка рейтингов аккредитованных образовательных программ
- Способствование деятельности аккредитующих и экспертных организаций, уполномоченных общероссийскими объединениями работодателей, Советами по профессиональным квалификациям при Национальном совете по профессиональным квалификациям при Национальном совете по профессиональным квалификациям
- Осуществление проведения профессионально-общественной аккредитации программ образовательных организаций
- Содействие аккредитующим и экспертным организациям в подборе экспертов из числа представителей организаций-работодателей региона
- Координация деятельности аккредитационных комиссий, участвующих в экспертизе материалов самообследования образовательной программы и выездном аудите качества образовательной программы

- Внесение предложений для отраслевых советов работодателей по корректировке цифровых пороговых значений показателей соответствующих критериев профессионально-общественной аккредитации программ
- Установка соответствия аккредитуемой программы критериям и показателям аккредитации
- Оформление необходимой документации по результатам работы комиссий (заключения, протоколы, отчеты и другое)

11.5. АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ВЫБОР КООРДИНАТОРА

Координационные функции распределены между АНО «Агентство кластерного развития», Координационными советами кластеров и АНО «Региональное агентство развития квалификаций».

ПРОГНОЗ ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

Механизм формирования системы прогнозирования потребностей в кадрах в регионе реализуется с 2006 года. За этот период удалось решить комплекс проблем, связанных с обеспечением экономики региона квалифицированными кадрами:

- своевременное открытие новых профессий и специальностей;
- закрытие невостребованных направлений подготовки;
- привлечение ведущих работодателей к решению вопросов кадрового обеспечения региона.

Проблемы, связанные с внедрением высококостимостных профессий и специальностей, не имеющих массового характера, заказ по которым составляет 5-10 человек ежегодно, и ряда направлений подготовки, которые отсутствуют в перечне профессий и специальностей среднего профессионального образования решаются посредством присвоения дополнительных компетенций и реализацией программ дополнительного профессионального образования совместно с работодателями.



Формирование прогноза потребности региональной экономики в рабочих и специалистах выступает основным компонентом механизма управления кадровым потенциалом региона, помогает преодолеть структурный дисбаланс спроса и предложения рабочих мест, как по уровню образования, так и в профессионально-отраслевом разрезе.

ПЕРВОЕ

Обоснованный прогноз региональной экономики в кадрах строится на глубоком анализе актуальных и перспективных потребностей ключевых отраслей экономики.

Здесь учитываются данные, полученные от органов исполнительной власти области, объединений работодателей, муниципалитетов, предприятий с учетом Стратегии социально-экономического развития региона, рассчитанной до 2020 года, федеральных и региональных Государственных программ. Сведения представляют более 500 предприятий различных форм собственности.

Результатом является выявление около 50 наиболее востребованных профессий и 70 специальностей среднего профессионального образования, формирование перечня из 100-130 актуальных профессий профессиональной подготовки и объемных показателей потребности в кадрах по этим направлениям на среднесрочный период – 7 лет.

Информация закрепляется в атласах региональной потребности и размещается на сайте управления образования и науки области и управления труда и занятости населения.

ВТОРОЕ

При формировании прогноза потребности региональной экономики в кадрах обеспечивается его направленность на стратегические целевые ориентиры государства.

Учитывая эти факторы, за последние три года значительно расширен перечень реализуемых профессий и специальностей для сельского хозяйства и переработки, увеличены объемы подготовки кадров по этим направлениям за последние пять лет на 22%.

ТРЕТЬЕ

Формирование прогноза осуществляется на основе комплексного подхода.

Тамбовская область – аграрный центр России. Главное богатство области – исключительно плодородные черноземные почвы, которые составляют почти 90% земельного фонда региона, что позволяет в больших объемах выращивать различные культуры – зерно, сахарную свеклу, подсолнечник, фрукты и овощи. Поэтому здесь особенно важны эффективные технологии производства и переработки сельхозпродукции.

Соответственно, в профессиональных образовательных организациях должны быть реализованы рабочие профессии, специальности СПО, обеспечивающие цикл «от грядки до тарелки», «от сырья до потребителя».

Такие подходы реализуются в регионе с 2010 года. Перечень реализуемых профессий и специальностей значительно оптимизирован. Прекращен прием по 9 невостребованным профессиям и специальностям, введены 11 новых направлений подготовки по элеваторному производству, переработке сельхозпродукции, строительству, транспорту.

Для реализации программ дуального обучения определены 21 наиболее востребованные профессии и специальности.

Такие подходы позволяют целенаправленно выстраивать сбалансированную систему подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

На областном уровне разработан, утвержден и реализуется комплекс мер, направленных на совершенствование и развитие региональной системы профессиональной ориентации с учетом ключевых направлений государственной политики в этой сфере и региональных приоритетов (приказ управления образования и науки области от 23.05.2014 № 1500).

В области осуществляется моделирование инновационной инфраструктуры региональной системы профориентации на основе кластерного подхода.



Реализуемая региональная кластерная модель профессиональной ориентации включает в себя комплекс мер, направленных на совершенствование и развитие многоуровневой инфраструктуры системы профессиональной ориентации посредством комплексной реализации сетевых проектов и программ, функционирования интегрированных межсетевых структур. Ее основные элементы:

- Сетевые (отраслевые) ресурсные центры профессиональной ориентации, обеспечивающие сетевое взаимодействие и координацию работы в сфере профориентации всех структур, входящих в конкретную кластерную группу. Эти 6 сетевых ПрофЦентров являются базовыми и координирующими структурами по вопросам профессиональной ориентации в своей кластерной группе.
- Центр технологического образования – деятельность направлена на реализацию инновационных технологий в развитии индустриально-технологического и технического образования школьников, организации профориентационной работы.
- Центр молодежного инновационного творчества ООО «Технологии нового поколения» (далее – ЦМИТ) – деятельность направлена на развитие инновационной активности детей и молодежи. ЦМИТ является перспективной региональной инновационной инфраструктурой, концентрирующей ресурсы для подготовки высококвалифицированных кадров, вовлечения детей и молодежи, а также субъектов предпринимательства в инновационную творческую деятельность.
- В целях развития региональной системы профессиональной ориентации в рамках ее социального ориентирования на поддержку категории обучающихся из числа детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья на базе ТОГАОУ СПО «Техникум отраслевых технологий» создан сетевой ресурсный центр профессиональной ориентации и профессионального самоопределения для обучающихся из числа детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в системе профессионального образования (приказ управления образования и науки области Тамбовской от 08.12.2014 № 3434).

- В сфере содействия трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций и дальнейшего развития их профессиональной карьеры в области создан базовый центр координации работы профессиональных образовательных организаций области по содействию трудоустройства выпускников (приказ управления образования и науки области Тамбовской от 10.03.2015 №607).

Ключевые инициативы региона в области профессиональной ориентации:

- Каждой образовательной организацией ежегодно разрабатывается и утверждается система профориентационных мероприятий, реализуемых в соответствии с утверждаемым планом-графиком.
- В области запущен коммуникационный проект «Ребрендинг рабочих профессий и специальностей», основная цель которого – повышение престижа профессионального образования, рабочих профессий и специальностей.
- Создан портал «Стать профессионалом!», который объединяет весь имеющийся контент о профессиях и специальностях СПО различных кластерных групп и образовательных организаций на одном ресурсе.
- В целях профессионального ориентирования широкого круга лиц разработан и издан информационно-аналитический справочник «Твой профессиональный выбор», в наглядной и доступной форме представляющий каталог востребованных профессий и специальностей, реализуемых профессиональными образовательными организациями Тамбовской области.

ОБНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Проектирование образовательных программ осуществляется в рамках областных методических объединений в каждом кластере. В состав методических объединений входят представители работодателей.

В рамках кластера определяется перечень наиболее актуальных программ, подлежащих разработке, создаются рабочие группы по каждой профессии из представителей работодателей и профессиональных образовательных организаций.

Программы, реализуемые с использованием дуального обучения, разрабатываются совместно образовательной организацией и предприятием с учетом особенностей производств.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

В рамках реализации программ дуального обучения работодателями были разработаны системы практических заданий, выполняемых в производственных условиях, и критерии их оценки по каждой из 21 реализуемых профессий и специальностей. Эти материалы входят в портфолио студента дуального обучения, которое формируется в течение всего процесса обучения. Кроме того, собираются материалы о других производственных и профессиональных достижениях, в том числе в рамках вне учебной деятельности и формирования корпоративной культуры.

По завершении каждого курса обучения проводится производственный экзамен, который в большинстве случаев представляет собой самостоятельное выполнение реального производственного задания одним студентом или группой студентов.

Оценивается как время выполнения задания, так и качественные параметры изготовленного изделия, и соблюдение технологических параметров производственного процесса.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Оценка качества профессиональных квалификаций осуществляется АНО «Тамбовское региональное агентство развития квалификаций», 8 центров оценки и сертификации квалификаций по направлениям являются ее структурными подразделениями. Объединением работодателей (Тамбовская областная Торгово-промышленная палата) АНО «Тамбовское региональное агентство развития квалификаций» наделена полномочиями по организации оценки профессиональных квалификаций в определенных видах профессиональной деятельности.

Координационными советами кластеров принимается решение о сроках, месте и времени проведения процедуры оценки профессиональных квалификаций, решение о создании экспертно-методической комиссии для разработки контрольно-оценочных средств и сопровождения процедуры оценки.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ АККРЕДИТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Механизм проведения профессионально-общественной аккредитации реализуется через Тамбовскую областную торгово-промышленную палату. И Областной экспертный совет управления образования и науки Тамбовской области, являющийся общественным органом и осуществляющий организационное обеспечение специализированной экспертизы аккредитуемых основных профессиональных образовательных программ профессионального образования.

Качество аккредитуемой программы на этапе специализированной экспертизы оценивается при помощи следующих критериев:

- соответствие программы заявленному статусу;
- соответствие структуры программы установленным требованиям;
- внутренняя согласованность элементов программы;

- качество модульной структуры программы;
- полнота учебно-методического комплекса;
- способность программы обеспечить высокую профессиональную готовность специалиста;
- гибкость программы, ее способность к изменениям и согласованиям;
- запланированная обеспеченность ресурсами;
- обоснованность расчетов на реализацию программы;
- качество системы контроля образовательных результатов.

Результаты профессионально-общественной аккредитации образовательных программ учитываются при проведении процедур государственной аккредитации профессиональных образовательных организаций области.

За последние два года общественно-профессиональную аккредитацию прошли 14 программ.

11.6. НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПРОЕКТА

Создан Наблюдательный Совет по модернизации системы профессионального образования в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2020 года, возглавляемый главой администрации области (постановление администрации Тамбовской области от 15.07.2013 № 747).

Разработан и согласован главой администрации области План мероприятий (дорожная карта) по реализации системного проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования в Тамбовской области» на 2014-2016 годы.

На уровне региональных органов исполнительной власти:

- Постановление администрации Тамбовской области от 6 июня 2006 г. №577 "О создании областного координационного Комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения" (с изменениями и дополнениями);

- Постановление администрации Тамбовской области от 15 июля 2013 г. №747 "О создании Наблюдательного совета по модернизации системы профессионального образования в соответствии со Стратегией социально-экономического развития Тамбовской области на период до 2020 года" (с изменениями и дополнениями);
- Постановление администрации Тамбовской области от 5 мая 2014 г. №484 "Об утверждении концепции развития многоуровневой системы профессиональной ориентации в Тамбовской области до 2020 года";
- Постановление администрации Тамбовской области от 15 ноября 2006 г. №1281 "Об утверждении Положения о формировании региональной потребности в подготовке рабочих и специалистов в государственных образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования области" (с изменениями и дополнениями);

- Постановление администрации Тамбовской области от 6 марта 2007 г. №228 "О создании областных отраслевых Советов по профессиональному образованию и кадровой политике";
 - Постановление администрации Тамбовской области от 08 ноября 2013 г. №1251 "Об утверждении комплексной программы развития профессионального образования Тамбовской области на 2014-2016 годы";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 19 июня 2014 г. №1770 "О реализации модели дуального обучения в рамках аграрно-промышленного кластера";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 03 июля 2014 г. №1889 "О реализации модели дуального обучения в профессиональных образовательных организациях";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 21 июня 2013 г. №1848 "О создании Многофункциональных центров прикладных квалификаций";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 8 апреля 2014 г. №961 "Об организации деятельности Многофункциональных центров прикладных квалификаций";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 23 мая 2014 г. №1500 "Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование и развитие региональной системы профессиональной ориентации";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 14 января 2015 г. №29 "Об организации работы в рамках федеральной экспериментальной площадки по модернизации региональной системы профессиональной ориентации";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 13 февраля 2015 г. №321 "Об организации работы по поддержке эффективной занятости выпускников";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 10 марта 2015 г. №607 "О создании базового центра координации работы по содействию трудоустройства выпускников";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 31 марта 2015 г. №926 "Об организации мониторинга эффективности и результативности профориентационной деятельности в рамках образовательных кластеров";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 01 апреля 2015 г. №949 "Об организации работы по мониторингу трудоустройства выпускников";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 6 апреля 2015 г. №1006 "Об обеспечении индивидуального учета и разработке перспективных планов профессионального развития выпускников";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 9 июня 2015 г. №1851 "О разработке модульных программ профессиональных проб в рамках образовательно-производственных кластеров";
 - Приказ управления образования и науки Тамбовской области от 09 сентября 2014 г. №2403 "Об учреждении положения о Сетевом (отраслевом) ресурсном центре профессиональной ориентации образовательно-производственного кластера в системе профессионального образования";
 - Положение о муниципальном (территориальном) совете по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики (утверждено на заседании областного координационного Комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения от 29 августа 2006 г. № 15/1);
 - Положение о Центре сертификации профессиональных квалификаций рабочих кадров и специалистов Тамбовской областной торгово-промышленной палаты (утверждено на заседании областного координационного Комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения 05 февраля 2010 г.);
 - Положение о Центре оценки и сертификации квалификаций (утверждено на заседании областного координационного Комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения 11 декабря 2012 г.);
 - Регламент взаимодействия государственной и корпоративной сетей подготовки рабочих кадров в организации и осуществлении сертификации квалификаций выпускников и персонала компаний (утвержден на заседании областного координационного Комитета по развитию кадрового потенциала в сфере реальной экономики и содействию занятости населения 11 декабря 2012 г.).
- На уровне предприятий и профессиональных образовательных организаций разработаны:
- "Соглашение (договор) с предприятием об организации дуального обучения";
 - "Положение о совместной рабочей группе по дуальному обучению";
 - "Положение о наставничестве".

12 Кейс Республики Татарстан

12.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Промышленный профиль республики определяют нефтегазохимический комплекс (добыча нефти, производство синтетического каучука, шин, полиэтилена и широкого спектра продуктов переработки нефти), крупные машиностроительные предприятия, (тяжелые грузовики, вертолеты, самолеты и авиадвигатели, компрессоры и нефтегазоперекачивающее оборудование, речные и морские суда, гамму коммерческих и легковых автомобилей), а также развитое электро- и радиоприборостроение.

В Республике Татарстан находятся 6 экономических зон (территориально-производственных комплексов). На территории Нижне-Камской экономической зоны действует особая экономическая зона «Алабуга», а также Нижнекамский нефтехимический и Набережночелнинский автомобилестроительный кластеры, которые составляют территорию опережающего развития «ИННОКАМ».

В республике Татарстан производится около 15% всего объема отраслевого продукта РФ в сфере химии и нефтехимии. Химия и нефтехимия республики имеют высокие позиции на российских и мировых рынках. К 2017 году в отраслях нефтехимии и машиностроения будет вновь создано 17 тыс. высокопроизводительных рабочих мест.

12.2. РЕГИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Одна из основных целей системы профессионального образования Татарстана – обеспечение отрасли высококвалифицированными рабочими кадрами и специалистами среднего звена, модернизация программ подготовки и переподготовки специалистов для производства, повышение производительности труда.

На обеспечение этих целей направлены «Стратегия развития образования в Республике Татарстан на 2010-2015 годы» (принята Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан (КМ РТ) №1174 от 30.12.2010 года), а также целевая программа развития профессионального образования Республики Татарстан на 2014-2020 годы.

Дуальное обучение признано в Республике Татарстан наиболее перспективной формой обучения рабочих и специалистов среднего звена.

Нефтегазохимическая отрасль и машиностроение первыми в Татарстане внедрили дуальную модель подготовки специалистов.

Особенности дуального обучения в Республике Татарстан:

1. Целевой заказ специалистов на основе средне- и долгосрочного прогноза кадровых потребностей.
2. Преимущество – от профессиональной ориентации школьника до всех этапов подготовки рабочего.
3. Двухединный принцип формирования профессиональных образовательных программ на базе образовательного стандарта и корпоративного профессионального стандарта.
4. Внедрение международных стандартов WSR в профессиональные образовательные программы.
5. Профессионально – общественная аккредитация образовательных программ.
6. Оценка качества профессиональных квалификаций.

12.3. КЛЮЧЕВЫЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА ПРОЕКТА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Успешной реализации проекта в Республике Татарстан способствовали следующие ключевые факторы успеха:

- Разработка комплексной стратегии развития образования и науки субъекта с учетом отдельных целей и ключевых показателей эффективности для системы профессионального образования.
- Вовлеченность представителей предпринимательского сообщества в систему профессионального образования на различных уровнях и создание научно-образовательных производственных кластеров.
- Переформирование образовательных организаций в ресурсные центры для повышения престижа рабочих профессий и специальностей, с определением приоритетных направлений подготовки для каждой образовательной организации.
- Создание в республике единой системы стандартов рабочих профессий с точки зрения требований к умениям, знаниям, компетенциям и квалификациям; унификация образовательных программ.
- Выстраивание единой платформы по взаимодействию между работниками и работодателями, а также активное продвижение в регионе рабочих профессий и системы профессионального образования.

12.4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ПРОЕКТА

Успешное развитие дуальной модели подготовки кадров во многом обусловлено деятельностью научно – образовательных кластеров. Пилотный и наиболее показательный пример это научно-образовательный кластер в сфере нефтегазохимической, легкой и пищевой промышленности, образованный на базе ФГБОУ ВПО «Казанский национальный исследовательский технологический университет». В него также вошли 10 профильных профессиональных образовательных организаций РТ, ведущих предприятия нефтегазохимического комплекса Республики Татарстан, а также представители ведущих министерств Республики Татарстан. Также создан Координационный совет научно-образовательного кластера, членами которого являются руководители участников кластера. Возглавляет координационный совет первый заместитель Премьер–министра Республики Татарстан.

Внутри кластера в комплексе решаются вопросы формирования отраслевых прогнозов потребности в кадрах и определения госзаказа, корректировки сети профессиональных образовательных организаций СПО различного уровня и выстраивание их взаимодействия между собой, интеграции ресурсов, организации производственного обучения и производственной практики, оценки качества подготовки кадров, трудоустройства и закрепления подготовленных специалистов.

Руководство кластером осуществляется Координационным советом, который задает стратегию и ключевые направления развития кластера.

В ходе текущей деятельности Координационный Совет:

- Осуществляет анализ потребности в кадрах, регулирует насыщенность рынка труда специалистами, формирует консолидированный заказ на кадры и размещает его в образовательных организациях.
- Координирует работу по профессиональной ориентации и профессиональному самоопределению школьников.
- Организует работу по дуальному обучению студентов, развитию прикладного бакалавриата, целевой магистратуры.
- Организует постояннодействующую систему повышения квалификации рабочих и специалистов предприятий, профессионально-педагогических кадров в образовательных организациях и на производстве.
- Содействует привлечению финансовых средств в интересах развития участников кластера, а также содействует организации конкурсов профессионального мастерства, иных интеллектуальных и творческих конкурсов, направленных на повышение престижа технического, инженерного образования.
- Осуществляет внутренний менеджмент качества образовательного процесса, обеспечивает независимость оценки результатов обучения.
- Разрабатывает комплекс мер, направленных на содействие трудоустройству молодых специалистов на предприятиях нефтехимии и нефтепереработки.



Ежегодно разрабатывается и утверждается программа деятельности кластера. Программа развития кластера представляет собой новый для Республики Татарстан механизм комплексного развития территории, основанный на взаимовыгодном взаимодействии участников кластера с университетскими центрами, позволяющий формировать долгосрочный устойчивый спрос на инновации и существенно расширить свое присутствие на рынках высокотехнологичной продукции.

Кроме научно-образовательного кластера в Республике Татарстан создан инновационный территориально-производственный кластер «ИННОКАМ» (ИТП). Отличие научно-образовательного кластера от ИТП – смещение акцента с образовательной деятельности на производственную деятельность предприятий.

Кластер объединяет предприятия Нижнекамской, Челнинской, Елабужской, Менделеевской зоны (около 250 предприятий), а также опорные для кластера вузы (ФГБОУ ВПО «КНИТУ» и ФГАОУ ВПО «КФУ»), профильные профессиональные образовательные организации региона. Управление кластером осуществляется Кадровым комитетом кластера. Деятельность Кадрового комитета направлена на решение следующих задач:

- анализ состояния и эффективности использования кадрового потенциала предприятий и организаций кластера, разработка предложений по стратегии его формирования и повышения эффективности кадрового менеджмента;
- разработка предложений по определению приоритетных направлений развития инженерного образования в республике, по совершенствованию содержания профессионального образования и организации учебного процесса, повышение уровня теоретической и прикладной подготовки школьников и студентов;
- подготовка предложений по подбору и расстановке кадров на ведущие должности и формирование кадрового резерва;
- определение направлений научной деятельности прикладного характера в интересах предприятий кластера;
- подготовка предложений по основным направлениям формирования единой системы нормативно – правового обеспечения работы с кадрами и повышение эффективности взаимодействия работодателей и профессиональных образовательных организаций;
- поддержка предприятий малого и среднего бизнеса, привлечение инвестиций в проекты, направленные на экономическое и социальное развитие территории кластера «ИННОКАМ»;

- организация бизнес-миссий для участников кластера, целью которых является налаживание экономических связей между регионами Российской Федерации и зарубежными странами, продвижение товаров, производимых малыми и средними предприятиями кластера, изучение успешных моделей развития отдельных регионов Российской Федерации и опыта зарубежных стран;
- организация стажировок для работников предприятий по специализированным программам с привлечением лучших российских и зарубежных специалистов;
- экспертиза, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, научных, научно-методических, учебно-методических разработок, опытно-экспериментальных программ, учебной и учебно-педагогической литературы;
- участие в организации интеллектуальных конкурсов, предметных олимпиад, поддержки Движения WorldSkills Russia;
- участие в разработке и внедрении профессиональных отраслевых и корпоративных стандартов.

12.5. АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ВЫБОР КООРДИНАТОРА

Координатором процесса внедрения системы дуального обучения (образования) является Координационный совет научно-образовательного кластера.

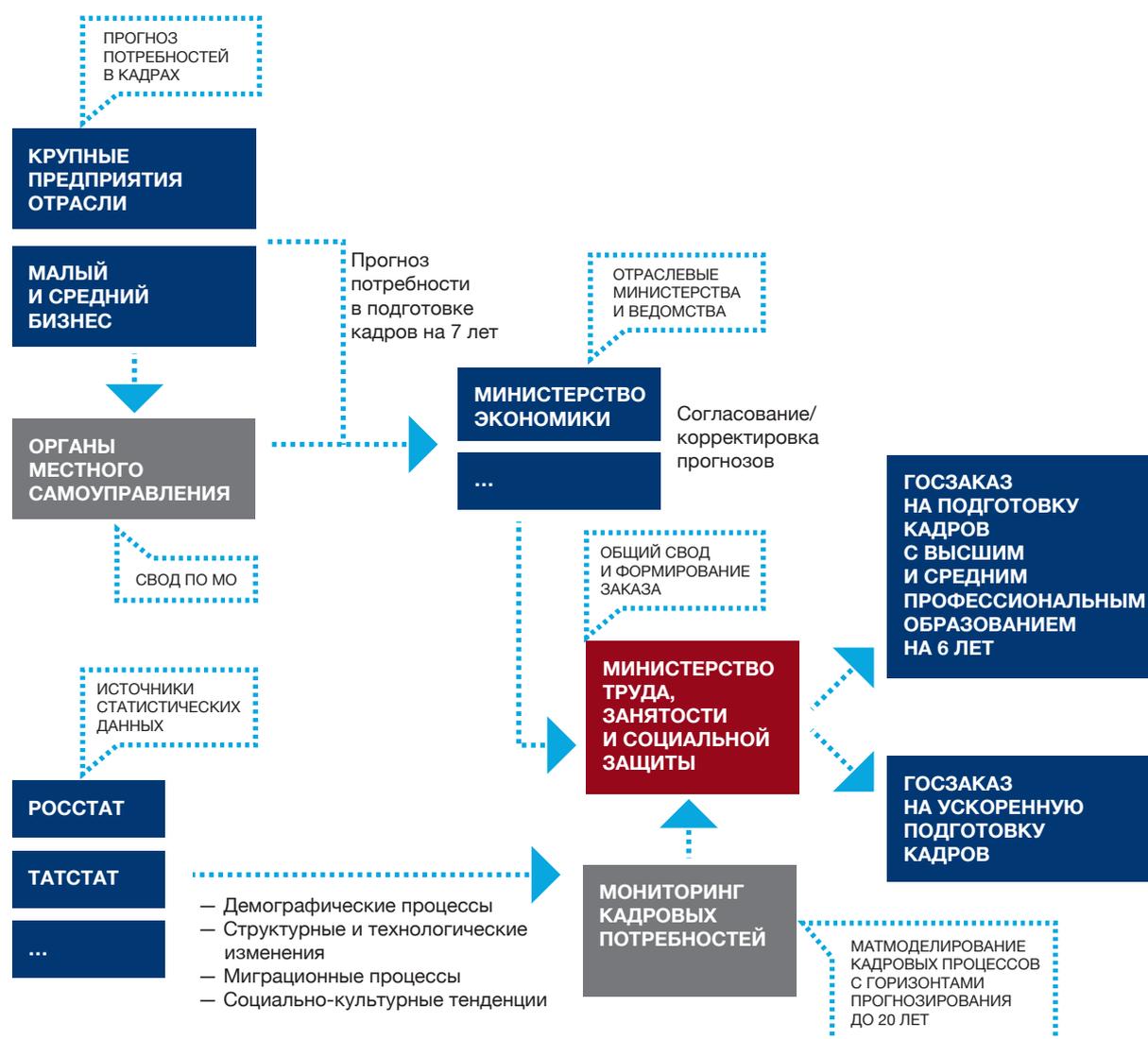
ПРОГНОЗ ОТРАСЛЕВЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

По инициативе министерства труда, занятости и социальной защиты, начиная с 2015 года, в республике введен в действие новый Регламент прогнозирования потребности экономики Республики Татарстан в подготовке кадров и формирования государственного заказа на подготовку кадров,

утвержденный постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.03.2014 №208.

В соответствии с Регламентом, формирование прогнозных данных о потребности в подготовке кадров с высшим и средним профессиональным образованием по профессиям и специальностям, соответствующим приоритетным направлениям развития экономики Республики Татарстан, проводится на срок 7 лет. В работе по прогнозированию кадровых потребностей активную роль играют: отраслевые министерства и ведомства, крупные предприятия отрасли, органы местного самоуправления, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, а также ФГБОУ ВПО «КНИТУ».

Прогноз отраслевых и региональных потребностей осуществляется в соответствии с установленным алгоритмом.



Органам местного самоуправления Республики Татарстан рекомендуется ежегодно формировать прогноз потребности муниципального образования в подготовке специалистов по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (малых и средних предприятий) на 7 лет и направлять согласованный с Министерством экономики Республики Татарстан прогноз потребности в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан для обобщения и формирования государственного заказа Республики Татарстан на подготовку кадров с высшим и средним профессиональным образованием на 6 лет и государственного заказа Республики Татарстан на ускоренную подготовку кадров.

При формировании прогноза учитываются перспективы развития предприятий, создание новых рабочих мест, наличие трудовых ресурсов и свободных рабочих мест, выбытие работников в связи с естественной убылью и сокращением численности штатов, проведение работы по замещению иностранной рабочей силы.

Кроме этого, на базе ФГБОУ ВПО «КНИТУ» (на сервере университета) разработана и функционирует система мониторинга кадровых потребностей Республики Татарстан. Она была разработана компанией IBS. Система позволяет осуществлять математическое моделирование кадровых процессов с горизонтами прогнозирования до 20 лет.

Система мониторинга кадровых потребностей является одной из составляющих при формировании КЦП по уровню среднего профессионального образования за счет средств регионального бюджета для профессиональной образовательной организации Республики Татарстан.

Система мониторинга кадровых потребностей используется Министерством образования Республики Татарстан как один из инструментов формирования и корректировки контрольных цифр приема на программы подготовки квалифицированных рабочих и

специалистов среднего звена за счет средств республиканского бюджета.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ

Профориентационная работа является важнейшим фактором, обеспечивающим привлечение школьников к получению инженерного образования и технических специальностей. В научно – образовательном кластере КНИТУ разработана и действует своя система целенаправленной профориентационной работы, охватывающая все ступени школьного образования.

СИСТЕМА ДОПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ



Центральное место в системе допрофессиональной подготовки занимает профильное обучение школьников. В настоящее время кластер КНИТУ имеет партнерские отношения с 377 школами из 43 районов Республики Татарстан, г. Казани, республик Башкортостан, Удмуртия, Чувашия, Марий Эл, а также Кировской, Владимирской, Нижегородской, Свердловской и Оренбургской областей.

В 189 школах, в соответствии с договорами о сотрудничестве, открыты «Университетские профильные классы». В них организовано углублённое изучение профильных предметов естественно-математического цикла силами профессорско-преподавательского состава КНИТУ.

Развиваются группы в социальных сетях (всего 5), которые знакомят школьников с востребованными инженерными специальностями. Сегодня они объединяют около 30 000 школьников из различных регионов Татарстана, Российской Федерации и ближнего зарубежья. Последовательно растет массовость профориентационных мероприятий.

Новым направлением стала работа со школьниками, имеющими склонность к инновационной деятельности. В 2014/15 учебном году состоялся третий республиканский конкурс молодёжных инновационных проектов «Татарстан – территория будущего». Развернутая программа конкурса позволяет участникам – учащимся школ, техникумов приобрести опыт проектной работы в сложных организованных командах, заняться реальной исследовательской работой в научных центрах Казанского национального исследовательского технологического университета и на площадке технополиса «Химград», параллельно с учебой.

Другим важнейшим направлением является индивидуальная работа со школьниками, которая обеспечивает углублённое изучение профильных предметов. Эффективной формой поддержки одаренных детей стали «Профессорские школы» университета. Лучшие ученые – специалисты различных направлений работают с группой одаренных школьников в индивидуальном режиме.

ОБНОВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Разработка и обновление образовательных программ представляет собой следующую последовательность шагов:

1	РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА	РАЗРАБОТКА ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ СОВМЕСТНО С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ-РАБОТОДАТЕЛЯ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПРЕДПРИЯТИЯ ИЛИ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОЧИХ/СЛУЖАЩИХ
2	ПРОВЕДЕНИЕ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА	СРАВНЕНИЕ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СФОРМИРОВАННОЙ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА ПРЕДПРИЯТИЯ И В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС СПО. ВЫЯВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ, ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ НЕОБХОДИМО РАБОТОДАТЕЛЮ, НО НЕ ФОРМИРУЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС СПО
3	ВВЕДЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ПРОГРАММУ СПО	ВВЕДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ДИДАКТИЧЕСКИХ ЕДИНИЦ, НОВЫХ ДИСЦИПЛИН, ВИДОВ РАБОТ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ РЕАЛИЗОВАТЬ ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, КАК ПРАВИЛО, В ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ ОП СПО
4	ДЕТАЛЬНАЯ ПРОРАБОТКА СОДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ	ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ, ЛАБОРАТОРНОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ДИСЦИПЛИН И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ
5	РАЗРАБОТКА УЧЕБНОГО ПЛАНА	ФОРМИРОВАНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА С УЧЕТОМ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО УГЛУБЛЕНИЮ ИЗУЧЕНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН/ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДУЛЕЙ, А ТАКЖЕ С УЧЕТОМ РЕЗУЛЬТАТОВ СРАВНИТЕЛЬНОГО АНАЛИЗА МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ
6	СОГЛАСОВАНИЕ ЗАНЯТИЙ НА БАЗЕ ПРЕДПРИЯТИЙ И КОРРЕКТИРОВКА ГРАФИКА УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	СОГЛАСОВАНИЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ С ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ПРЕДПРИЯТИЯ-РАБОТОДАТЕЛЯ, ПОСЛЕ ЧЕГО ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ФИКСАЦИЯ ПОЛУЧЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ В ГРАФИКЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА (В СООТВЕТСТВИИ С МЕСТОМ НАХОЖДЕНИЯ ТЕМЫ В ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ)
7	РАЗРАБОТКА ОП СПО	ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ С УЧЕТОМ ВСЕХ НЕОБХОДИМЫХ ДОПОЛНЕНИЙ К ФГОС СПО
8	СОСТАВЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА	ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ С УЧЕТОМ ПРИОРИТЕТА ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ УСПЕШНОГО ОСВОЕНИЯ МОДУЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ

Для организации и проведения дуального обучения образовательная организация: составляет договор о сетевом взаимодействии в реализации дуального обучения; совместно с базовым предприятием разрабатывает программу дуального обучения в соответствии с требованиями работодателей, рабочий учебный план, годовой календарный график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса; согласует с базовым предприятием сроки проведения дуального обучения и списочный состав обучающихся, направляемых на базовое предприятие.

На базовом предприятии каждый студент в период реализации программы дуального обучения закрепляется за наставником – наиболее квалифицированным специалистом предприятия.

ЦЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- Передача личного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.
- Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов. Мобильная корректировка профессиональных навыков студентов.
- Комплексное освоение студентами всех видов профессиональной деятельности, формирование общих и профессиональных компетенций.
- Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием и приобщение студентов к корпоративной культуре предприятия.

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Одним из ключевых элементов оценки является **проведение производственного экзамена**.

В состав производственного экзамена входят теоретические вопросы и квалификационная работа. Содержание производственного экзамена соответствует квалификационным характеристикам конкретной профессии.

Контрольно-измерительные материалы к производственному экзамену разрабатываются совместно с мастерами производственного обучения образовательной организации и представителями предприятия (не позднее, чем за 2 месяца до проведения экзамена).

Порядок проведения производственного экзамена:

- Основанием для допуска к производственному экзамену является решение расширенного педагогического совета, на который приглашаются наставники.
- Результатом производственного экзамена являются оценки по итогам теоретического и практического обучения.
- Оценка по производственному экзамену является итоговой оценкой по производственной практике.
- Производственный экзамен проводит экспертная комиссия, которая организуется по каждой специальности.

Состав экспертной комиссии: 50 % – представители предприятия, 50 % – эксперты из сторонних образовательных организаций или предприятий-партнеров.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННАЯ
АККРЕДИТАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ПРОГРАММ

Кроме этого, одной из ключевых задач является профессионально-общественная аккредитация образовательных программ.

Оценке подлежат:

- Цели и назначение образовательных программ: насколько они соответствуют запросам работодателей;
- Содержание образовательной программы: обосновано ли требованиями работодателей распределение ее вариативной части;
- Условия реализации образовательной программы: привлечение специалистов реального сектора экономики к реализации образовательной программы;
- Качество подготовки студентов и выпускников, обученных по образовательной программе: удовлетворенность работодателей качеством подготовки выпускников.

Экспертиза образовательных программ позволяет определить и измерить, соответствуют ли условия и процессы подготовки специалистов требованиям профессиональных стандартов, ФГОС профессионального образования. Результаты профессионально-общественной экспертизы являются основанием для рекомендаций по повышению эффективности и качества реализации образовательного процесса. Важным эффектом является выявление проблемных мест и ресурсных зон повышения качества образования через вовлечение в процесс оценивания всех заинтересованных сторон: от представителей бизнеса до студентов.

В рамках научно-образовательного кластера ФГБОУ ВПО «КНИТУ» была разработана программа обучения технологии разработки профессиональных стандартов.

Для повышения уровня адаптации профессиональных образовательных программ под нужды работодателей начата реализация проекта по формированию региональной системы квалификационной аттестации. Утверждена "дорожная карта" (план мероприятий) на 2015-2016 гг.

по созданию региональной системы квалификационной аттестации.

Планируемый результат данной деятельности – создание к концу 2015 г. не менее 12-ти унифицированных образовательных программ среднего профессионального образования, по которым в пилотном режиме уже в первом полугодии 2016 г. в соответствии с единым региональным графиком будут проведены экзамены по профессиональным модулям образовательных программ при участии независимых экспертов-экзаменаторов.

12.6. НОРМАТИВНАЯ БАЗА ПРОЕКТА

ДОКУМЕНТЫ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ХАРАКТЕРИСТИКА

ДОКУМЕНТА

ПОЛОЖЕНИЕ О ДУАЛЬНОЙ
СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Определяет понятие дуальной системы подготовки кадров, задачи образовательной программы, участников образовательного процесса и роль каждого из них

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ
НА БАЗОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Закрепляет условия организации учебных рабочих мест на базовом предприятии, статус студентов, находящихся на практике, порядок выплаты заработной платы обучающимся. Также в положении разграничены зоны ответственности образовательной организации и базового предприятия

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

Определяет цель и задачи производственного экзамена

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНКУРСЕ НА ЛУЧШИЙ
ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ
ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ

Определяет цель и формат конкурса на лучший практико-ориентированный дипломный проект

ПОЛОЖЕНИЕ О МОРАЛЬНОМ И МАТЕРИАЛЬНОМ
ПОДДЕРЖАНИИ ЛУЧШИХ ВЫПУСКНИКОВ,
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, МАСТЕРОВ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Определяет цель и способы морального и материального стимулирования

ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖБЕ СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ, ОБУЧЕННЫХ
ПО ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Определяет порядок создания Службы по оказанию содействия занятости обучающихся и трудоустройству выпускников

**ДОКУМЕНТЫ
БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ****ХАРАКТЕРИСТИКА
ДОКУМЕНТА**

ПОЛОЖЕНИЕ О БАЗОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ
В ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ОБУЧЕНИЯ

Закрепляет обязанности образовательной организации по отношению к базовому предприятию и доли(ю) участия базового предприятия в различных сферах образовательной, воспитательной, деятельности, участие в оснащении материально-технической базы образовательной организации

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИКЕ – РАБОТНИКЕ
БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Закрепляет статус наставника, его функции, процедуру отбора кандидатов в наставники; требования к профессиональным компетенциям, алгоритмы развития наставничества, закрепляемые в нормативных документах предприятия; систему оценки профессиональной деятельности наставников

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОБРОВОЛЬНОЙ
СЕРТИФИКАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ПОО,
ОБУЧЕННЫХ ПО ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Закрепляет общий порядок проведения процедур сертификации профессиональных квалификаций выпускников, обученных по дуальной системе

**СОВМЕСТНЫЕ
ДОКУМЕНТЫ****ХАРАКТЕРИСТИКА
ДОКУМЕНТА**

ДОГОВОР О СЕТЕВОМ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ
В ОРГАНИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Закрепляет обязанности сторон при совместной организации и осуществлении дуального обучения в отношении студентов очной формы обучения

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР
О ДУАЛЬНОМ ОБУЧЕНИИ

Закрепляет детальный порядок взаимодействия сторон, их ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязательств

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННОЙ
АККРЕДИТАЦИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Определяет цели и задачи проведения профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в соответствии с требованиями профессиональных стандартов и (или) иными квалификационными требованиями, установленными на общероссийском уровне

ПОЛОЖЕНИЕ О МОНИТОРИНГЕ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

Закрепляет порядок сбора данных с учетом требований достоверности полученной информации; анализа эффективности процесса трудоустройства выпускников, обученных по дуальной системе

13 Кейс модели подготовки кадров АО «ИСС» и АО «Красмаш»

13.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

АО «Красмаш» является основным изготовителем в России баллистических ракет для подводных лодок, а также базового модуля разгонного блока для ракет-носителей «ЗЕНИТ», «ПРОТОН».

В рамках конверсионной программы освоено производство:

- теплообменной аппаратуры и сепараторов;
- котлового и емкостного оборудования;
- ростовых установок для выращивания кристаллов поликремния;
- нестандартного оборудования и др.

АО «Красмаш» имеет уникальное дорогостоящее оборудование:

- станочный парк DMG;
- системы HEIDENHAIN, SIEMENS.

АО «ИСС» владеет технологиями полного цикла создания космических комплексов от проектирования до управления космическими аппаратами на всех орбитах – от низких круговых до геостационарных.

За время своей деятельности предприятие принимало участие в реализации более чем 30 космических программ в областях связи, ретрансляции телевидения, навигации, геодезии и научных исследований. Было спроектировано, изготовлено и запущено порядка

50 различных типов космических аппаратов, отличающихся высокой надежностью и предназначенных для использования на низкой круговой, круговой, высокоэллиптической и геостационарных орбитах.

АО «ИСС» имеет уникальное дорогостоящее оборудование:

- станочный парк HAAS;
- системы FANUC, CATIA.

АО «Красмаш» и АО «ИСС» имеют комплексные производственно-экспериментальные базы, оснащенные современным оборудованием, и продолжают ежегодно пополняться новым высокопроизводительным оборудованием, что требует наличия персонала, обладающего всем спектром компетенций, необходимых для создания инновационной продукции космического назначения.

Организация технологического процесса состоит из нескольких этапов: подготовка производства, изготовление деталей, сборка узлов, сборка изделия, испытания.

Отличительной особенностью производственного процесса обоих предприятий является выпуск уникальной продукции: для АО «ИСС» – единичное производство; АО «Красмаш» – мелкосерийное производство.

Подобная специфика предприятий ОПК увеличивает их потребность в специалистах,

обладающих компетенциями в нескольких смежных профессиях, способных эффективно выполнять сложные работы на высокотехнологическом оборудовании. Кроме того, дополнительным требованием работодателя является существенное сокращение сроков адаптации, которые на сегодня согласно оценкам специалистов

предприятий составляют 4-5 лет.

Требования работодателя предполагают, что выпускник должен обладать профессиональными компетенциями смежных рабочих профессий: оператор станков с ПУ, наладчик станков и манипуляторов с ЧПУ, программист станков с ПУ.

13.2. МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА



Основаниями для построения данной модели обучения является необходимость в подготовке высококвалифицированных кадров, способных решать задачи, обеспечивающие эффективное выполнение отдельных компонентов сложного производственного процесса, которые должны обладать наряду с узкопрофессиональными компетенциями, компетенциями, обеспечивающими его становление как высокоорганизованного, самостоятельного работника.

Особенностью данной модели является: улучшение качества набора за счет ранней профессионализации, разработка графика перемещения студентов на рабочих местах в период прохождения практики; прохождение учебной практики студентами на предприятии, в научно-образовательном центре «Ракетно-космические технологии» (период прохождения составляет от 4 до 8 недель), овладение студентом в процессе практико-ориентированного обучения

профессиональными компетенциями, как по основной, так и по смежным рабочим профессиям; организация целевого обучения на основе договоров, заключаемых со студентами по окончании первого курса.

Данная модель, учитывая многообразие технологий, используемых предприятиями и

наличие большого объема различных технологических операций, большого количества деталей, сборочных единиц разной сложности и степени изготовления, с применением различных материалов подразумевает подготовку кадров под конкретные технологические процессы.

13.3. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Приоритетной целью кадровой политики АО «ИСС» является формирование высококвалифицированного и мотивированного коллектива, способного повысить конкурентоспособность и укрепить лидирующие позиции фирмы на рынке космической техники. Число сотрудников предприятия 8400 человек. Ежегодная потребность в специалистах – 10 человек.

Основными задачами кадровой политики предприятия являются:

- определение стратегии, целей управления персоналом, формирование идеологии кадровой работы;
- планирование потребностей организации в персонале;
- поиск и привлечение персонала, отбор и обучение, руководство коллективом;
- формирование и работа с кадровым резервом на руководящие должности;
- оценка потенциала работников предприятия;
- переподготовка и повышение квалификации персонала;
- определение рабочих мест, условий труда, построение рабочего процесса в целом.

Приоритетной целью кадровой политики АО «Красмаш» является модернизация оборудования и уникальность технологий производства, необходимость постоянного совершенствования, обучения и переподготовки персонала.

Проводимая в Обществе кадровая политика обеспечивает достаточный качественный и количественный кадровый состав для выполнения производственной программы и договорных обязательств в полном объеме и в установленные сроки. Работа руководства Общества и службы управления персоналом в области кадровой политики направлена на обновление кадрового состава, привлечение и закрепление в Обществе высококвалифицированных специалистов, повышение квалификации и профессиональных навыков работников, снижение текучести кадров.

В целях решения проблемных кадровых вопросов в АО «Красмаш» разработаны и реализуются программы, направленные на сохранение и привлечение высококвалифицированных кадров.

Для комплектования подразделений Общества молодыми кадрами, привлечения и их закрепления на производстве проводится профориентационная работа по направлениям:

- профессиональная консультация и информирование учащихся для стимулирования процесса выбора будущей профессиональной деятельности в технических направлениях;
- подбор абитуриентов, подготовка рабочих и специалистов
- для предприятия в по целевой подготовке в рамках государственного плана;
- привлечение, закрепление молодых рабочих и специалистов
- выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования;
- проведение мероприятий по повышению престижа рабочих профессий и технических специальностей среди молодежи.

Базовыми образовательными организациями для АО «Красмаш» являются «Сибирский государственный аэрокосмический университет им. академика М.Ф. Решетнева», «Сибирский федеральный университет», Аэрокосмический колледж СибГАУ. Студенты целевого приема, выполняющие учебный план и обучающиеся с оценками «отлично» и «хорошо», получают от Красмаша дополнительную ежемесячную стипендию. С целью поощрения наиболее одаренных студентов СибГАУ, поддержки студенческой молодежи, имеющей выдающиеся успехи в учебе и научно-исследовательской деятельности по актуальным научно-техническим, опытно-конструкторским, технологическим, производственным и социально-экономическим направлениям учреждены именные стипендии АО «Красмаш».

В фазе поиска приемлемых технологий обучения, по формированию среднего профессионально-технического образования работников в области промышленности большие надежды возлагают на дуальную систему, которая является видом профессионального образования и имеет ряд преимуществ:

- устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения – разрыв между теорией и практикой;
- в механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущего работника;
- дуальная система обучения работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество их знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;
- заинтересованностью руководителей предприятий в обучении «своего» работника;
- учебное заведение, работая в тесном контакте с предприятием, учитывает производственные требования, предъявляемые к будущему специалисту уже в ходе обучения.

СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Учебная деятельность студентов, обучающихся в рамках дуального образования, оценивается в соответствии с критериями, прописанными по каждой дисциплине и междисциплинарному курсу модуля в контроле оценочных средств (КОС).

Структурные элементы системы современной оценки достижения планируемых результатов образования: цели оценочной деятельности, основные показатели оценивания, критерии оценивания, процедуры и инструментарий оценивания, формы представления результатов, условия и границы применения системы оценки. Все эти этапы сформированности знаний, умений и компетенций, отражены в КОСах дисциплин и модулей.

Практическая деятельность студентов оценивается в рамках прохождения учебной и производственной практики. Пошаговая детализация формируемых компетенций, отражаемая в дневнике практик, позволит выявить уровень сформированности профессиональных и общих компетенций будущего специалиста. При этом преподаватели и мастера будут учитывать выполненные тестирования, кейс-задания, подготовленный портфолио и форму квалификационной работы с учетом требований компетенций WorldSkills.

Внеаудиторная (самостоятельная) работа является обязательной для каждого обучающегося, её объём в часах определяется действующими рабочими учебными планами по основным профессиональным образовательным программам. Основными целями самостоятельной работы обучающихся являются освоение в полном объёме основной образовательной программы и последовательная выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной деятельности, а также:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА обучающихся Аэрокосмического колледжа включает в себя:

- подготовку к аудиторным занятиям (лекциям, практическим, семинарским, лабораторным, и др.) и выполнение соответствующих заданий;
- самостоятельную работу над отдельными темами учебных дисциплин и междисциплинарных курсов в соответствии с тематическими планами;
- подготовку к практикам и выполнение заданий, предусмотренных практиками;
- выполнение письменных контрольных и курсовых работ (проектов), электронных презентаций;
- подготовку ко всем видам контрольных испытаний, в том числе зачётам и экзаменам;
- подготовку к итоговой государственной аттестации, в том числе выполнение выпускной квалификационной работы;
- работу в студенческих обществах, кружках, семинарах и т.п.;
- участие в научных и научно-практических конференциях, семинарах.

Подготовка студентов для участия в НИР идет на базе РЦ КП «КАС», НОЦ РКТ и слесарно-токарных мастерских колледжа. Все проводимые мероприятия на базе колледжа в рамках внедрения дуальной системы позволяют двигаться по пути достижения цели – подготовки рабочего персонала с учетом реальных потребностей экономики в квалифицированных кадрах для оборонно-промышленного и машиностроительного комплекса.

МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ СОДЕРЖАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА ДОСТИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ:

- ежемесячно проводились заседания цикловой комиссии специальности 15.02.08 Технология машиностроения, на которых обсуждались результаты аттестаций студентов, вызывались на собеседования неуспевающие; обсуждали материалы промежуточной аттестации и др.;
- проведен семинар для преподавателей, работающих в группе дуального обучения «Диагностика коммуникативных и регулятивных умений в проектной и учебно-исследовательской деятельности»;
- методический совет «Порядок проведения оценки качества образования в рамках дуального образования студентов группы ТМ-44-12».

Виды мероприятий мониторинга:

- отборочный экзамен для ДО;
- собеседование со студентами;
- интернет - тестирование (ФЕПО);
- промежуточная аттестация студентов;
- директорский срез знаний по дисциплинам.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ, регламентирующие подготовку рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности Красноярского края, на основе дуального обучения в области машиностроения на базе АК СибГАУ:

- положение о порядке организации дуального обучения;
- положение о формах и методах организации учебно-производственного процесса в АК СибГАУ
- положение об учебной и производственной практике в рамках дуального образования
- положение о системе мониторинга качества обучения студентов по дуальной системе
- положение о фонде оценочных средств для проведения рубежного контроля и промежуточной аттестации в рамках дуального образования
- типовой договор об обучении по дуальной системе
- квалификационные требования к выпускникам дуального образования по профессии «Оператор станков с программным управлением»;
- график учебного процесса по профессии «Оператор станков с программным управлением»;
- учебные планы по профессии «Оператор станков с программным управлением»
- рабочие программы дисциплин и профессиональных модулей дуальной профессиональной образовательной программы «Оператор станков с программным управлением»
- рабочие программы учебной и производственной практик дуальной профессиональной образовательной программы «Оператор станков с программным управлением»;
- методические указания для проведения лабораторно-практических работ;
- фонд оценочных средств, для проведения входного контроля знаний для зачисления в группу дуального образования.

14 Кейс модели подготовки кадров АО «НПП «Радиосвязь»

14.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

АО «НПП «Радиосвязь» в течение многих лет занимается разработкой новых приборов, оборудования и технологий. Современный технологический процесс кардинально отличается от технологического процесса простого производства по выпуску какой-либо продукции.

В технологической цепочке современного производственного процесса появились новые элементы, например: моделирование изделий и режимов их работы, использование единой информационной среды, использование САПР и др.

АО «НПП «Радиосвязь» занимается разработкой и выпуском современных станций спутниковой и тропосферной связи. На предприятии идет процесс постоянного технического перевооружения современным высокотехнологичным оборудованием, поэтому особенно актуальна подготовка высококвалифицированных кадров, соответствующих требованиям к квалификации работников предприятия, способных:

- вести разработку новых изделий и технологий,
- использовать единую информационную среду;
- использовать системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении;
- применять на практике моделирование изделий в 3D и режимов их работы;
- использовать в работе интегрированные навыки.

В связи с вышеизложенными требованиями к кадрам АО «НПП «Радиосвязь» возникает необходимость в такой системе обучения, которая бы позволяла изучать теорию в области программирования и получать практические навыки на реальной производственной базе. Отсюда вытекает необходимость обучения с использованием ресурсов предприятия.

14.2. МОДЕЛЬ НОВЫХ ПРОФЕССИЙ



ДАННАЯ МОДЕЛЬ ИМЕЕТ ДВА УРОВНЯ:

I уровень – среднее профессиональное образование. Подразумевает изменение содержания дисциплин и модулей профессионального цикла; создание принципиально новых специальностей на основе интеграции. Так, например, для студентов специальности «Программирование в компьютерных системах» в одной группе обучающихся через междисциплинарный курс «Прикладное программирование» можно готовить специалистов для трех областей высокотехнологичного производства: «Машиностроение», «Радиоаппаратостроение»,

«Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники» с формированием надпрофессиональных навыков в области автоматизации управления производством.

Особенностями указанного уровня являются проведение лабораторно-практических работ на предприятии (например, студенты техникумов проходя часть теоретической и практической подготовки на базе АО «НПП «Радиосвязь», где под началом наставников получают теоретические знания, практические навыки и выполняющие практические задания – создают электронные

3D-модели деталей и сборочных единиц в виртуальной реальности) и включение студентов в реальный технологический процесс предприятия во время прохождения практики.

II уровень – высшее образование (бакалавриат). Подразумевает возможность для выпускников профессиональных образовательных организаций, освоивших образовательные программы среднего профессионального образования,

в рамках сетевого взаимодействия с использованием ресурсов образовательных организаций высшего образования и предприятий поступать на 2 курс образовательных организаций высшего образования. Таким образом, сроки обучения в высших образовательных организациях сократятся с 4 до 3 лет. Особенности данного уровня являются – интеграция образовательных программ СПО и ВПО, наличие 9 базовых кафедр на предприятии.

14.3. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

Система подготовки высококвалифицированных специалистов в рамках этой модели включает:

- подготовку специалистов для уникального мелкосерийного производства, а также разработки новых изделий и технологий, соответствующих квалификационным требованиям предприятия,
- создание образовательных траекторий студентов (колледж-предприятие; колледж – ВУЗ-предприятие).

В совместную деятельность по реализации модели включены:

- Акционерное общество «Научно-производственное предприятие «Радиосвязь»;
- Краевое государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Красноярский колледж радиоэлектроники, экономики и управления»;
- Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет».

Основные позиции участников:

1. АО «НПП «Радиосвязь» участвует в разработке учебно-методической документации, осуществляет организацию прохождения учебной и производственной практик, лабораторно-практических занятий по общепрофессиональным дисциплинам и профессиональным модулям, оснащение материально-технической базы образовательного учреждения. Осуществляет профотбор.

2. ККРЭУ – разработка и внедрение практико-ориентированных программ подготовки специалистов среднего звена, соответствующих ФГОС и обеспечивающих согласованный с предприятием базовый уровень подготовки будущего работника;

3. СФУ – осуществляет научно-исследовательские разработки в области организации технологического процесса, вовлечение студентов в инновационно-технологические процессы.

Стратегическим партнером предприятий и ВУЗов региона в рамках отдельных проектов технического перевооружения и обучающих семинаров стал концерн DMG-Mori Seiki (ФРГ-Япония), который является одним из мировых лидеров в области станкостроения. Кроме того, деловые связи установлены с DMG Trainings Academy (Академия DMG) – специальное подразделение концерна DMG, которое осуществляет взаимодействие с учебно-производственными центрами по всему миру, в том числе и на территории Российской Федерации. Академия DMG обладает знаниями, компетенциями, возможностями для оказания помощи в организации современных обучающих центров и поддержания актуальности их оборудования и технологий в будущем.

В рамках программы сотрудничества НОЦ «РКТ» ОАО «Красмаш», СибГАУ и DMG-академией в 2013 году выполнены мероприятия по созданию учебного класса и производственного участка с размещением учебных бордов, разработкой и адаптацией учебно-методических программ, приобретены и запущены токарный, фрезерный станки.

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКУ КАК ЯДРО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В соответствии с требованиями современного высокотехнологичного производства были сформулированы основные квалификационные требования предприятия. Так как процесс проектирования и изготовления изделий современной техники полностью автоматизирован, что требует универсальных знаний от его участников, квалификационные требования предприятия затронули области надпрофессиональной деятельности, ранее не предусмотренные ФГОС и расширяющие функциональные возможности студентов по специальности.

Во время производственного обучения студенты приобретут основные навыки по специальности, по работе с современным оборудованием и программным обеспечением, познакомятся с автоматизированной системой управления предприятием и корпоративной культурой предприятия, научатся работать в команде.

Практика во время обучения полностью ориентирована на обучение и адаптацию студента на конкретном рабочем месте.

За счет вариативной части расширено содержание дисциплин общепрофессионального цикла и профессиональных модулей с целью расширения функциональных возможностей специальности и приобретения надпрофессиональных/ключевых навыков.

Новизна реализации учебного процесса заключается:

Во-первых, в организации возможностей выбора студентами индивидуальных траекторий по интегрированным, то есть совместно с СФУ и предприятием разработанным основным образовательным программам непрерывного обучения колледж – ВУЗ – предприятие. Например, такой подход опробован на специальности «Технология машиностроения» (объединение по вертикали). Этот ход важен в связи с тем, что не все студенты пройдут профотбор предприятия или будут иметь желание идти на предприятие после получения диплома колледжа.

Во-вторых, в организации индивидуальных траекторий выпускника при освоении одной узкопрофессиональной специальности с возможностью расширения функциональных возможностей.

ПРОСТРАНСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ СТУДЕНТОВ

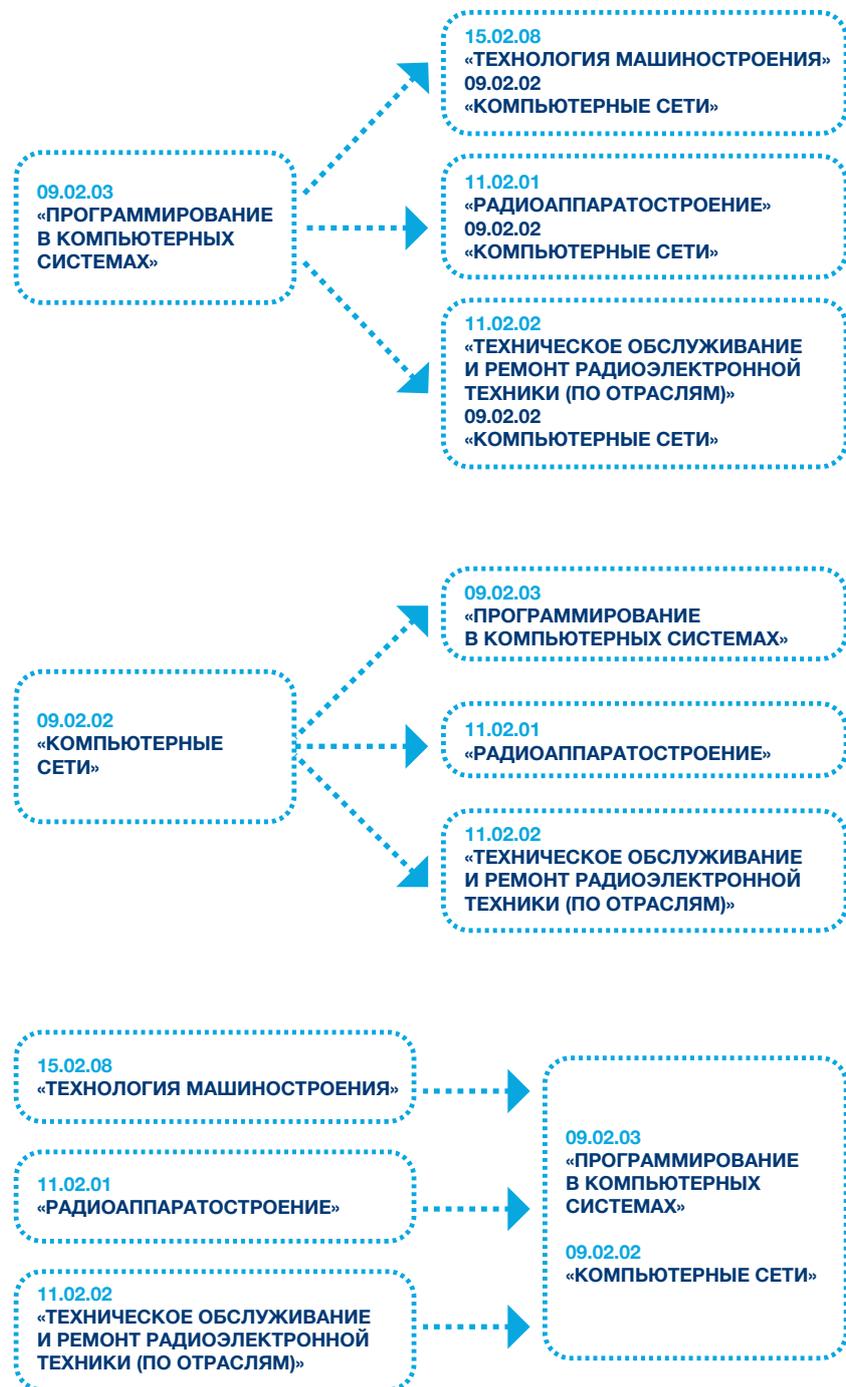
На рисунке представлена возможность продолжения выпускником колледжа обучения в бакалавриате СФУ в укороченные сроки. Эта возможность обеспечивается посредством:

- интеграции образовательных программ СПО и ВПО;
- создания базовых кафедр на предприятии;
- создания новых видов деятельности на основе построения обучения таким образом, чтобы обучающийся мог освоить наряду с основной профессией основы других профессий;
- изменения содержания дисциплин и модулей профессионального цикла;
- включенность студентов в технологический процесс предприятия во время практики и лабораторно-практических занятий.



Для студентов специальности «Программирование в компьютерных системах» в одной группе обучающихся через МДК 01.02 «Прикладное программирование» можно готовить специалистов для трех областей высокотехнологичного производства: машиностроение, радиоаппаратостроение, техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники с формированием надпрофессиональных навыков в области автоматизации управления производством.

Студентов специальности «Компьютерные сети» можно профилировать под конкретную производственную технологическую цепочку через МДК 01.01 «Организация, принципы построения и функционирования компьютерных сетей», МДК 02.01 «Программное обеспечение компьютерных сетей», МДК 03.01. «Эксплуатация объектов сетевой инфраструктуры».



Расширить функциональные возможности в области программирования и автоматизации управления производством для студентов специальностей «Радиоаппаратостроение», «Техническое обслуживание и ремонт радиоэлектронной техники (по отраслям)» можно через ПМ 02 «Выполнение настройки, регулировки и проведение стандартных и сертифицированных

испытаний устройств, блоков и приборов радиоэлектронной техники» и для студентов специальности «Технология машиностроения» через МДК 01.02 «Системы автоматизированного проектирования и программирования в машиностроении», МДК 02.02 «Работа в единой информационной среде предприятия», МДК 03.01 «Реализация технологических процессов изготовления деталей».

15 Кейс подготовки кадров ОАО «ПНТЗ»

15.1. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА

Первоуральский новотрубный завод (далее – ОАО «ПНТЗ») – один из ведущих производителей стальных труб в России, входит в Группу ОАО «Челябинский трубопрокатный завод» (далее - ЧТПЗ). На ОАО «ПНТЗ» производится свыше 25000 типоразмеров труб и трубных профилей из 200 марок стали. Среди ключевых клиентов предприятия машиностроительный завод «ЗиО-Подольск», «КамАЗ», «АвтоВАЗ», «Группа ГАЗ», «Роствертол», «Роснефть», «Татнефть», «Лукойл», «ТНК-ВР».

Семь видов нефтегазопроводных труб ЧТПЗ, содержащих наночастицы в шве, удостоены Знака «Российская нанотехнологическая продукция». Трубы диаметром 508-1420 мм для нефтегазопроводов произведены по собственной технологии ЧТПЗ. Путем подбора сварочных материалов и особых режимов сварки специалисты компании добились образования наноразмерных частиц в сварном шве труб, что подтверждено сертификационным органом РОСНАНО – «Наносертифика».

Группа ЧТПЗ с 2011 года реализует программу подготовки высокопрофессиональных кадров для реального сектора экономики «Будущее белой металлургии» на базе государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Первоуральский металлургический колледж» (далее - ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж»). Программа реализуется ЧТПЗ совместно с Правительством Свердловской области (в соответствии с тройственным и двойственным Соглашениями о сотрудничестве). В обучении студентов принимают участие преподаватели колледжа, регулярно проходящие стажировки на предприятии, сотрудники образовательного центра компании и наставники — сотрудники цехов предприятия. Таким образом, потенциальные работники предприятия во время учебы обучаются на оборудовании, на котором им предстоит работать в реальном производстве.

«Белая металлургия» – корпоративная философия группы ЧТПЗ, основанная на уникальной производственной системе и ценностях, центром которых является человек.

15.2. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

В рамках проекта «Будущее белой металлургии» построен образовательный центр, в котором созданы условия для одновременного обучения до 400 человек. В 2015 году в программе Будущее белой металлургии участвуют свыше 600 студентов ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж». По окончании обучения каждый из студентов сможет полноценно работать на современном металлургическом оборудовании по трем-четырем различным металлургическим специальностям.

Проект имеет целый ряд особенностей, не характерных для сложившейся в настоящее время в Российской Федерации системы среднего профессионального образования:

1. Предприятие стремится прогнозировать потребность в кадрах на среднесрочную перспективу таким образом, чтобы уже на момент поступления абитуриента в колледж и подаче заявления на участие в проекте «Будущее белой металлургии» было понятно, на каком рабочем месте будет работать через несколько лет выпускник. Поступление в колледж и выбор будущего места работы становятся для абитуриента неразрывными понятиями, фактически, подавая заявление в учебное заведение, абитуриент подает свое резюме будущему работодателю. Безусловно, необходимость такого раннего выбора накладывает определенную ответственность на самого молодого человека, на его родителей и в первую очередь на саму компанию - работодателя. Предприятию необходимо вести масштабную профориентационную работу для того, чтобы получать ежегодно достаточное количество качественных резюме абитуриентов для обеспечения отбора молодых людей, способных освоить сложную образовательную программу и желающих связать свою профессиональную жизнь с компанией. В 2015 году конкурс на специальности проекта «Будущее белой металлургии» составил 2,5 человека на место, а средний балл аттестатов вырос до 4,12.

2. Предприятие не заключает со студентами договоров, обязывающих выпускников трудоустроиться в компанию. Решающими факторами выбора абитуриентов и выпускников учиться и работать именно на этом предприятии является

бренд работодателя, возможности карьерного роста (в т.ч. горизонтального), возможности непрерывного профессионального образования. Для сотрудников компании разработана система горизонтальных и вертикальных карьерных карт, в которых одним из ключевых условий продвижения является получение образования в образовательном центре компании. Выпускники корпоративного образовательного проекта имеют преимущество при трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице, при этом могут продолжать образование в рамках бакалавриата и магистратуры на базовой кафедре ведущего уральского ВУЗа – УрФУ. В кадровой стратегии компании заложен переход в ближайшие годы на замещение всех вакансий высококвалифицированных рабочих и линейных руководителей только выпускниками проекта «Будущее белой металлургии». В 2014 и 2015 годах в подразделениях компании пришли работать свыше 100 выпускников первых двух выпусков корпоративного образовательного проекта, 20 человек из них продолжили свое обучение на базовой кафедре УрФУ в образовательном центре предприятия, многие вошли в корпоративную программу кадрового резерва.

3. Предприятие в рамках сетевого взаимодействия собственными силами и за счет собственных средств реализует значительную часть образовательных программ (до 60 % общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей в некоторых ОПОП). В штате образовательного центра 16 высококвалифицированных преподавателей и мастеров производственного обучения, неоднократно подтверждавших свою квалификацию победами команды ЧТПЗ в чемпионатах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills. Таким образом, предприятие напрямую участвует в формировании содержания образовательных программ в рамках обязательных требований ФГОС и требований самого работодателя совместно с методической службой колледжа, что обеспечивает достаточно глубокую практико-ориентированность подготовки и возможность успешно функционировать системе менеджмента качества учебного процесса.

4. Одним из ключевых требований к выпускнику корпоративной образовательной программы является развитие наряду с профессиональными и общими компетенций.

Компания финансирует значительную часть мероприятий воспитательной программы колледжа. В учебные планы введены дополнительные дисциплины (корпоративная культура, современные производственные системы и др.), позволяющие наряду с общеобразовательными дисциплинами сформировать у выпускника понимание и лояльность, в т.ч. относительно корпоративной культуры компании, умение применять инструменты корпоративной производственной системы и другие общие компетенции.

5. Широко используются современные методика и дидактика профессионального обучения. В рамках реализации большей части

профессиональных дисциплин, междисциплинарных комплексов и практик используется проектная методика обучения. Задания проектов большей частью построены на выполнении «реальных заданий», т.е. изделий или работ, взятых из производственной практики. Содержание дисциплин и проектов основывается на методике «полного действия», которая включает все этапы изготовления продукта или выполнения работ от постановки задачи до сдачи результата заказчику. При этом все этапы выполняются в рамках учебного процесса так же, как в реальном подразделении (или ряде подразделений для кросс-функциональных задач) компании (с использованием документации, оборудования, инструментов и т.д.).

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД + МЕТОДИКА ПОЛНОГО ДЕЙСТВИЯ



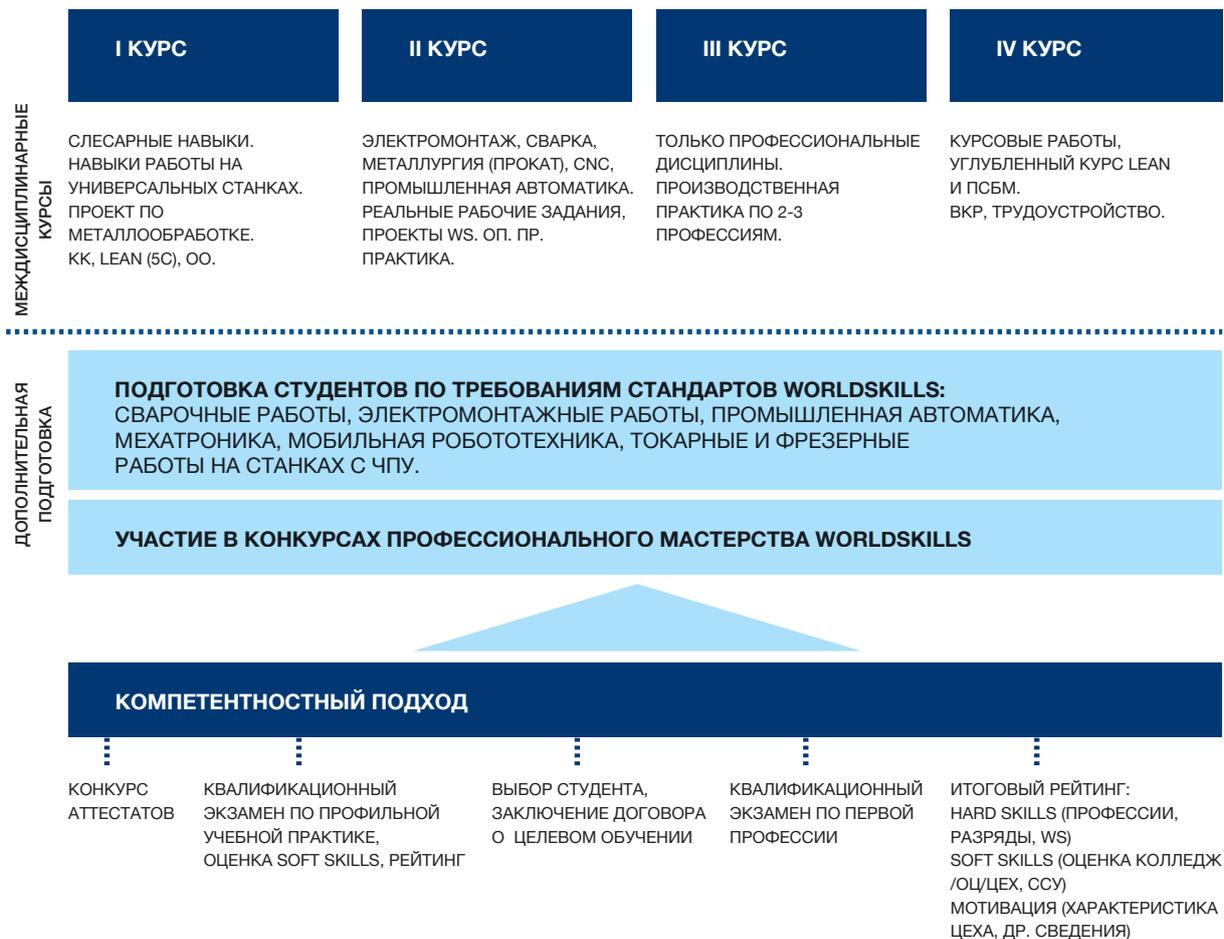
В рамках дисциплин студенты выполняют проекты, тематика которых соответствует не только профильным их будущей профессии компетенциям, но и компетенциям из смежных или технологически связанных профессий. Например, в рамках дисциплины «Физические и химические методы исследований» по специальности «Обработка металлов давлением» будущие вальцовщики или операторы прокатных станов изучают процессы испытания потребительских свойств (химический состав металла,

физико-механические испытания и др.) трубной продукции в соответствии с наиболее распространенным для их подразделения сортаментом и стандартами на готовые изделия и методы испытаний, изучают систему контроля качества продукции предприятия, в т.ч. сами выполняя такой контроль в рамках учебного проекта.

Кроме того, в учебные планы всех специальностей введен ряд дисциплин по металлообработке, электрооборудованию и прокату труб.

Таким образом, фактически первые 4 семестра студенты всех специальностей учатся по одинаковому плану, осваивая базовые компетенции в разных технологических направлениях, что позволяет в период производственной практики дать возможность успевающим студентам освоить 2-3 смежные профессии – например, вальцовщик и слесарь-ремонтник,

электромонтер и правильщик труб, слесарь-ремонтник и сварщик. Почти все студенты овладевают рабочей профессией стропальщика. Такой подход обеспечивает дополнительные возможности распределения при трудоустройстве, а сами компетенции из смежных профессий полезны при выполнении работ по основной профессии.



6. В учебном процессе используются международные стандарты WorldSkills.

Элементы заданий WorldSkills и стандарты оценки работы, дополненные спецификой профессиональных компетенций, используемых на предприятии, используются в качестве проектов в рамках учебных практик и профессиональных модулей, а также на квалификационных экзаменах.

В ноябре 2012 года между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, ОАО «ПНТЗ» и ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» подписано Соглашение о намерениях по совместной разработке и введению дуальной модели профессионального образования. Совместно с немецкими коллегами-консультантами смешанная проектная группа из представителей завода, колледжа и Министерства в 2013 году провела три сессии по разработке программы

применения дуальной системы профессионального обучения по немецкой модели в компании ЧТПЗ на площадке ОАО «ПНТЗ».

Условия, созданные в образовательном центре, позволяют осуществлять образовательную деятельность на его базе по дуальным учебным планам, в которых до 70% учебного времени выделено на практическое профессиональное обучение. В рамках программы обучения для студентов предусмотрены производственные стажировки в цехах «Белой металлургии» ОАО «ПНТЗ» – «Железный озон 32», «Финишный центр» и «Высота 239».

В настоящее время на первом курсе профессиональной подготовке (общепрофессиональные дисциплины, профессиональные модули и все виды практик) отводится 6 часов в неделю, на втором курсе это уже 18 часов, на третьем 30 и все 36 часов на 4 курсе. Выбран вариант проведения концентрированной практики. Учебной (ознакомительной) в цехах предприятия – 2 недели в четвертом семестре, и производственной – до 7 месяцев в 6-7 семестре. Выбор обусловлен сложностью совмещения графика (трехсменный, 4 через один день) работы производственных подразделений и шестидневного графика учебного процесса, однако по некоторым специальностям ведется проработка возможности перейти на рассредоточенный в течение 3-7 семестров график производственной практики.

11 профессиональных образовательных программ реализуются Первоуральским металлургическим колледжем совместно с ОАО «ПНТЗ» на площадке работодателя. Обслуживание помещений и оборудования, частично кадровое обеспечение производятся за счет завода.

Колледж и завод взаимодействуют по следующим направлениям деятельности:

- программно-методическое обеспечение дуального обучения (согласование и разработка образовательных программ, разработка учебно-методических комплексов);
- развитие материально-технической базы колледжа;
- материальное стимулирование сотрудников и студентов ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж», организация

деловых поездок студентов и преподавателей, выездных практик и стажировок;

- организация углубленного изучения студентами колледжа английского языка;
- трудоустройство выпускников, в том числе демобилизующихся из Вооруженных Сил Российской Федерации, летнее трудоустройство студентов колледжа;
- воспитательная работа, социальное проектирование (организация культурно-массовых мероприятий, поездок в театры, работа с лидерами самоуправления);
- подготовка российской сборной по мехатронике, состоящей из студентов Первоуральского металлургического колледжа;
- реализация проектов по формированию здорового образа жизни и развитию спортивного движения;
- системная профориентационная работа;
- работа по военно-патриотическому воспитанию студентов, участие в работе военкомата по призыву в армию, сопровождение служащих в подшефной воинской части в поселке Горный Щит;
- разработка и реализация международного сотрудничества (проекты по взаимодействию с системой профессионального образования Казахстана, Германии);
- изучение моделей взаимодействия с работодателями и опыта создания учебных центров профессиональной квалификации, внедрение рекомендованных регламентов.

В частности в 2014/2015 учебном году колледжем осуществлены следующие мероприятия:

1. Разработано нормативно-правовое, программно-методическое и учебно-методическое обеспечение профессиональных программ на основе дуального обучения.

1.1. Разработаны рабочие учебные планы по семи основным профессиональным программам среднего профессионального образования:

- Обработка металлов давлением;
- Металлургия черных металлов;

- Металловедение и термическая обработка металлов;
- Литейное производство черных и цветных металлов;
- Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (в металлургической отрасли);
- Технология машиностроения;
- Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (в металлургической отрасли).

1.2. Откорректированы планы-графики учебного процесса на 2014/2015 учебный год по предложениям завода-партнера.

1.3. Описана модель построения дуального учебного плана.

1.4. Разработано Положение о порядке тарификации при реализации дуальных учебных планов.

1.5. Разработаны учебно-методические комплекты, обеспечивающие дуальность и практико-ориентированность обучения по реализуемым в 2014/2015 учебном году программам:

- Обработка металлов давлением;
- Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (в металлургической отрасли);
- Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (в металлургической отрасли).

1.6. Разработаны учебно-методические комплекты, обеспечивающие дуальность и практико-ориентированность обучения по реализуемым в 2014/2015 учебном году программам:

- Металлургия черных металлов (3-й курс обучения);
- Металловедение и термическая обработка металлов (1-2-й курсы обучения);
- Литейное производство черных и цветных металлов (4-й курс обучения);
- Технология машиностроения (1-2-й курс обучения).

2. Осуществляется развитие механизмов социального партнерства.

Управление образования города Первоуральска, ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» и компания ЧТПЗ подписали соглашение и вместе выполняют насыщенную комплексную программу профориентационной работы. В течение учебного года в еженедельном режиме организованы экскурсии школьников в цеха «белой металлургии». Специально созданная виртуальная игра Chelpipe Industry позволяет ребятам спроектировать и «построить» собственный трубный завод. В кружках технического творчества по самым востребованным дисциплинам: мехатронике, робототехнике, работе на станках с ЧПУ - обучаются 54 школьника. В 2015 году сетевым сообществом среди школьников Первоуральска проведены олимпиады по техническим дисциплинам, конкурсы профессионального мастерства. Совместная учебно-производственная площадка колледжа и завода стала «классом» для проведения уроков технологии в четырех школах Первоуральска. Во время занятий учащиеся восьмых классов познакомятся с азами работы слесаря и создадут свой проект – модель тепловоза или грузового автомобиля. Занятия проходят в залах слесарной практики на самом современном оборудовании под руководством квалифицированных специалистов колледжа и завода, каждому школьнику выдают индивидуальный комплект спецодежды желтого цвета. В процессе ребята осваивают навыки работы со слесарным, измерительным инструментом, простыми станками, развивают умение взаимодействовать в команде и отвечать за свою часть работы и общий результат.

3. Разработаны и реализуются две гармонизированные программы типа «колледж-вуз».

В 2014 году заключены соглашения с ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» о сотрудничестве и создании базовой кафедры.

Проектной группой специалистов вуза, колледжа и завода разработаны две гармонизированные программы типа «колледж-вуз». Первые 15 молодых рабочих завода, которые закончили колледж, стали студентами вуза, поступив на обучение по специальностям «Металлургия», «Технологические машины и оборудование»,

«Электроэнергетика и электротехника» (экзамены в УрФУ они сдавали на общих основаниях). Программу бакалавриата студенты смогут освоить заочно за 3 года 2 месяца. Это стало возможным благодаря тому, что ряд учебных дисциплин студенты освоили за время учебы по программе «Будущее белой металлургии». Основная часть занятий по программе для студентов этой группы реализуется на совместной учебно-производственной площадке колледжа и завода, в том числе в форме видеоконференций.

4. Знакомство с корпоративной культурой предприятия.

Первокурсники колледжа, поступившие на технические специальности, начинают учебный год вводной неделей. Они знакомятся с производством Новотрубного завода, корпоративной культурой, участвуют в мероприятиях по командообразованию, проявляют себя в спортивных состязаниях, участвуют в экскурсиях по цехам. Подробный экскурс в технологический процесс выпуска труб и сталеплавильной заготовки дает возможность увидеть, что представляет собой сегодня завод, где нужны подготовленные молодые специалисты. Два дня первокурсники проводят в Физкультурно-оздоровительном комплексе имени Гагарина. После торжественного построения, поднятия флага, напутствий организаторов группы смотрят корпоративные фильмы, принимают участие в спортивных соревнованиях, тренингах, играх. Цель мероприятия – это командообразование и знакомство с системой ценностей компании. Познакомиться, узнать друг друга, сплотиться, но самое главное – уже с самых первых дней погрузиться в философию «белой металлургии». Всего корпоративных ценностей группы ЧТПЗ четыре – созидание, здоровье, надежность и сопричастность. Будущих металлургов знакомят с этими понятиями в игровой форме. Вводную неделю проводят сотрудники колледжа и завода, демонстрируя реальную сплоченность и корпоративный дух.

Социальное партнерство оформляется договорами и соглашениями:

- Трехстороннее соглашение между Правительством Свердловской области, ОАО «ПНТЗ» и ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» о сотрудничестве в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

- Договор о сетевом взаимодействии при реализации образовательных программ СПО между ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж» и ОАО «ПНТЗ»;
- Бессрочный договор о безвозмездном использовании имущества (образовательного центра) ОАО «ПНТЗ» ГАПОУ СО «Первоуральский металлургический колледж»;
- Иные договоры и соглашения, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации

16 Кейс модели подготовки кадров НПО «Сатурн»

16.1. АЛГОРИТМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

ОАО «Научно-производственное объединение «Сатурн» (далее – ОАО «НПО «Сатурн») – двигателестроительная компания полного цикла, специализирующаяся на разработке, производстве, маркетинге и продажах, послепродажном обслуживании газотурбинных двигателей (ГТД) для гражданской и военной авиации, энергогенерирующих и газоперекачивающих установок, кораблей и судов. ОАО «НПО «Сатурн» входит в состав АО «Объединенная двигателестроительная корпорация» (ОДК) – стопроцентной специализированной дочерней компании ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ».

ОАО «НПО «Сатурн» является базовой компанией и координатором Инновационного Территориального Кластера «Газотурбостроения и энергомашиностроения» в Ярославском регионе. На протяжении последних 10-ти лет на ОАО «НПО «Сатурн» прошла модернизация производственных технологий, благодаря тесному взаимодействию с производителями современного оборудования появились передовые технологии обработки различных типов материалов, тем самым повысились требования к высокотехнологичным рабочим местам.

Основными предпосылками участия в проекте и организации обучения с элементами дуальной модели стали:

- Рост объемов производства и необходимость восполнения естественной убыли рабочей силы.
- Дефицит трудовых ресурсов рабочих профессий.
- Техническое перевооружение производства и возрастающие требования к повышенному уровню квалификации персонала, появление новых профессиональных компетенций.
- Недостаточный уровень практических навыков выпускников УЗ.

Образовательной организацией – партнером по подготовке кадров является ГПО АУ ЯО «Рыбинский промышленно-экономический колледж». С 1966 года основными направлениями подготовки образовательной организации являются машиностроение и металлообработка, энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника. В 2006 году, одним из первых, колледж (в прошлом профессиональный лицей №32 г. Рыбинска) стал ресурсным центром по металлообработке.

Алгоритм реализации проекта с участием ОАО «НПО «Сатурн» представлен на схеме:



16.2. ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ

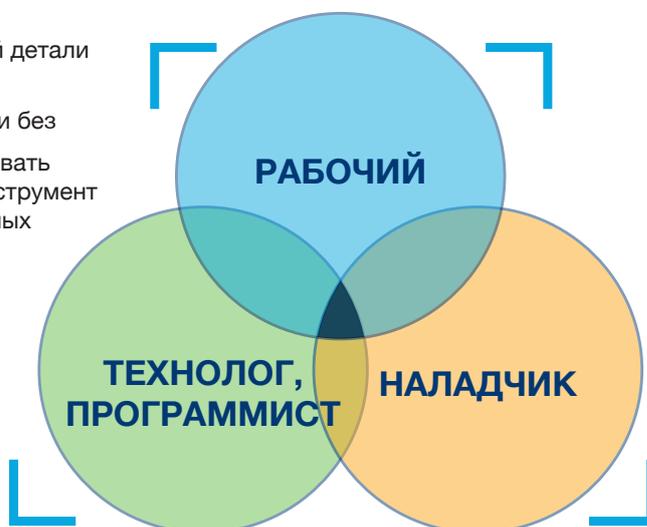
Традиционно сотрудничество предприятия и профессиональной образовательной организации осуществляется по следующим направлениям:

- стимулирование обучающихся и педагогических работников, выплата дополнительных стипендий;
- помощь в материально-техническом оснащении мастерских и лабораторий техникума, в приобретении оснастки и материалов, спецодежды для обучающихся;
- организация учебной и производственной практики, в том числе на базе Учебного центра НПО «Сатурн» и в цехах предприятия;
- активное участие в профориентационной работе.

Следует особо отметить, что предприятию требуются сквозные рабочие профессии токаря, фрезеровщика, шлифовщика, оператора и наладчика токарных или фрезерных станков с программным управлением, но специализированные профессиональные компетенции и повышенный уровень квалификации которых не предусмотрены в рамках федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС).

При подготовке студентов колледжа ко II Национальному Чемпионату профессионального мастерства по стандартам WorldSkills, проходившего в 2014 года в г. Казань, Республика Татарстан совместно с Учебным центром НПО «Сатурн» был проведён анализ необходимых профессиональных навыков для выполнения конкурсного задания по компетенции «Токарные работы на станках с ПУ». Для выполнения задания по данной компетенции необходим рабочий нового поколения с совершенно новым набором профессиональных компетенций, отличных от требований ФГОС по профессии станочник, сочетающий в себе навыки квалифицированного рабочего, технолога, программиста и наладчика.

- Материаловедение
- Чтение чертежа изготавливаемой детали
- Умение работать на станке с ЧПУ и без
- Умение использовать мерительный инструмент при измерительных операциях



«РАБОЧИЙ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ»

Способен изготовить деталь, изображенную на чертеже, самостоятельно составив структурированный план действий по изготовлению детали, где указаны все величины технологического процесса и технологические параметры, настроив и наладив оборудование

- Программирование в среде MasterCAM или аналог
- Умение работать в оболочке в ПО Shop Mill на стойке с ЧПУ
- Программирование и корректировка управляющих программ в G-кодах
- Подбор режимов резания относительно параметров и свойств обрабатываемого материала
- Заполнение операционной карты

- Настройка и наладка оборудования, установка и настройка оснастки и инструмента
- Заполнение карты наладки
- Внедрение управляющих программ на новые детали

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОЧЕГО НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ «ТОКАРНЫЕ РАБОТЫ НА СТАНКАХ С ЧПУ»

Совместно с предприятием определены образовательные программы для участия в проекте – программы подготовки по профессиям

«Станочник (металлообработка)» и «Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования» со сроком обучения 2 года 5 месяцев, а также программа профессионального обучения «Контролёр станочных и слесарных работ» со сроком обучения от 3 до 6 месяцев.

Наименование программы	Базовое образование	Нормативный срок обучения по ФГОС	Курс, с которого начинается обучение по дуальной системе	Продолжительность обучения по дуальной системе
151902.03 Станочник (металлообработка)	основное общее	2 года 5 месяцев	2 курс	1 год 5 месяцев
140446.03 Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	основное общее	2 года 5 месяцев	2 курс	1 год 5 месяцев
Наименование программы	Базовое образование		Срок освоения программы	
151903.01 Контролёр станочных и слесарных работ	не ниже основного общего		6 месяцев	

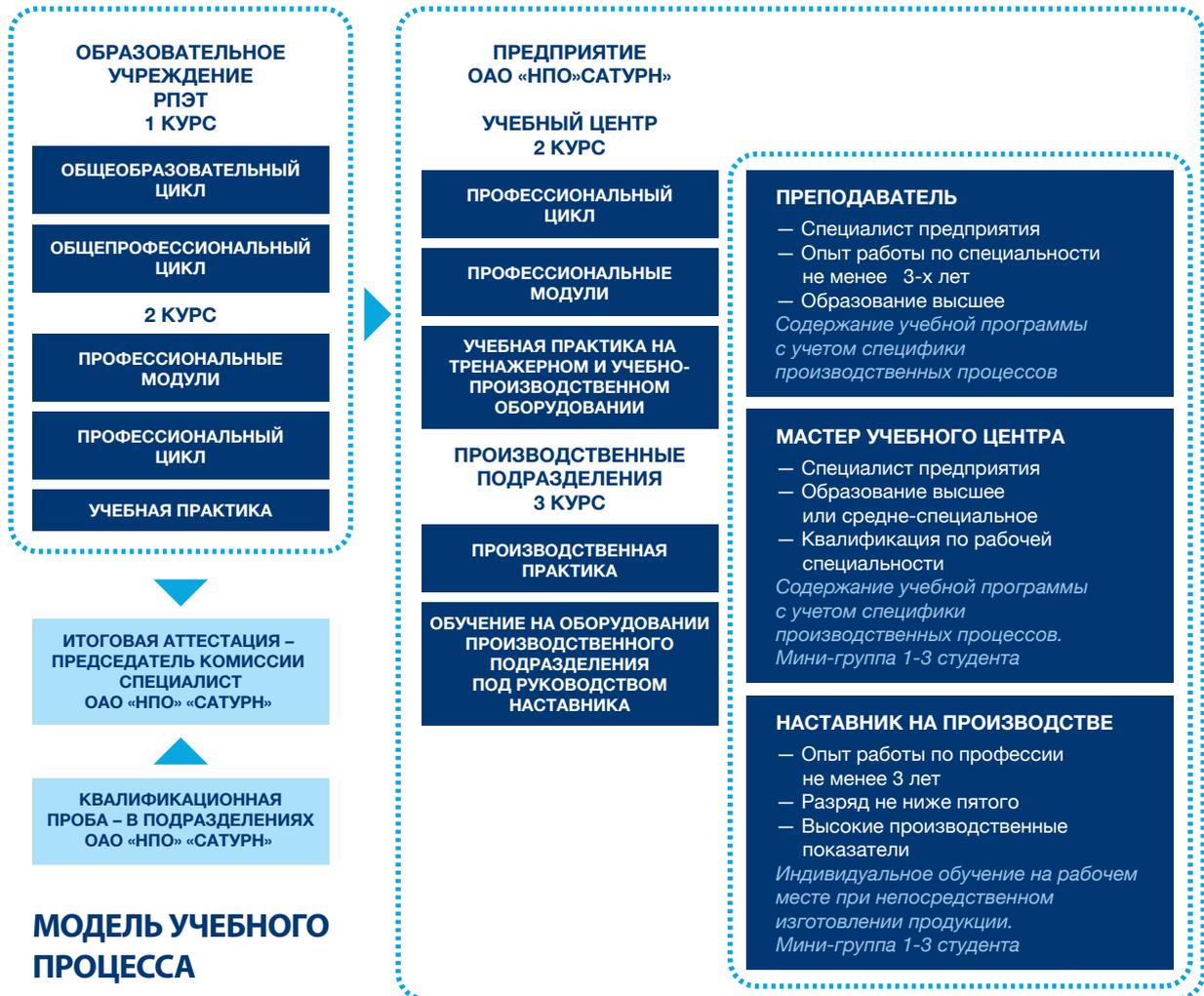
В ходе реализации проекта учебные планы остаются в рамках действующих ФГОС. Увеличение объема практического и производственного обучения проведено за счет

корректировки программ профессиональных модулей (введение лабораторных практикумов) и за счет вариативной части учебных планов.

КОРРЕКТИРОВКА СОДЕРЖАНИЯ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ ПО ПРОФЕССИИ «СТАНОЧНИК»

Требование работодателей	Дисциплины, МДК, введенные в план (дополненные темами)	Темы, введенные в дисциплину или МДК
Иметь базовые понятия о пространственном изображении деталей, расширенные навыки выполнения чертежей деталей. Уметь использовать машинную графику при выполнении чертежей общего вида и сборочных чертежей	Дополнена дисциплина ОП.02 – Техническая графика	Дополнены темы: – Основные положения начертательной геометрии. – Правила выполнения чертежей деталей и их соединений. – Чертежи общего вида и сборочные чертежи. Схемы. – Общие сведения о машинной графике.
Уметь правильно эксплуатировать электрооборудование и механизмы передачи движения технологических машин и аппаратов	Дополнена дисциплина ОП.03 – Основы электротехники	Дополнен раздел 6. – Электропривод и элементы системы автоматики
Уметь составлять программы для станков с ПУ в современных программных оболочках	Введена дисциплина ОП.07 – Программирование на станках с ПУ	Дополнен раздел 6. – Электропривод и элементы системы автоматики
Иметь устойчивые навыки чтения и разработки управляющих программ для станков с ПУ	Дополнен МДК 01.01 – Технология металлообработки на металлорежущих станках с программным управлением	Дополнены темы: – Основы программирования станков с ЧПУ: Практикум по технологии обработки деталей на токарных станках с ЧПУ (токарный модуль интерактивной обучающей программы), Практикум по технологии обработки деталей на фрезерных станках с ЧПУ (фрезерный модуль интерактивной обучающей программы)

ОПРЕДЕЛЕНА МОДЕЛЬ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА С ЭЛЕМЕНТАМИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ



В рамках этой модели взаимодействия теоретическая часть обучения проходит на базе ГПО АУ РПЭК, она включает в себя получение среднего (полного) общего образования, изучение общепрофессиональных дисциплин и междисциплинарных курсов профессиональных модулей.

Также на базе учебных мастерских колледжа реализуется учебная практика по профессиональному модулю «Обработка деталей на металлорежущих станках различного вида и типа (сверлильных, токарных, фрезерных, копировальных, шпоночных, и шлифовальных)». Учебную практику проводят мастера производственного обучения колледжа, прошедшие стажировку в Учебном центре НПО «Сатурн».

Содержание рабочих программ дисциплин «Программирование на современных станках с ПУ», включённых в рабочий учебный план по запросу работодателя за счёт вариативной части ФГОС, а также междисциплинарный курс 01.01 «Технология металлообработки на металлорежущих станках с программным управлением» профессионального модуля ПМ. 01 «Программное управление металлорежущими станками» основано на особенностях технологий и оборудования, применяемых на ОАО «НПО «Сатурн».

Прежде чем студенты – участники проекта дуального обучения попадут в цеха предприятия для прохождения производственной практики, они проходят практическое обучение на базе Учебного центра ОАО «НПО «Сатурн».

Прежде чем студенты – участники проекта дуального обучения попадут в цеха предприятия для прохождения производственной практики, они проходят практическое обучение на базе Учебного центра ОАО «НПО «Сатурн». В тренажерном учебном классе, оснащённом 10 симуляторами, имитирующими работу, обучающиеся осваивают умения работы на стойках управления станков с ЧПУ. Учебная практика по профессиональному модулю ПМ.01 «Программное управление металлорежущими станками» проходит на базе учебно-производственного участка Учебного центра «НПО «Сатурн», оснащенного 17 единицами современного оборудования. Обучение проводят работники Учебного центра – мастера производственного обучения, имеющие производственный опыт и высокую квалификацию по рабочей профессии.

После успешного прохождения промежуточной аттестации, студенты распределяются в соответствии со специализацией в производственные подразделения ОАО «НПО «Сатурн», где проходят производственную практику под руководством наставников – высококвалифицированных рабочих. Организация наставничества во время прохождения практики студентов основана на сложившейся системе обучения новых рабочих, переподготовки и обучения по второй профессии. Но для наставников участвующих в проекте дополнительно организовано психолого-педагогическое и инструктивно-методическое обучение. Также изменен алгоритм организации и контроля прохождения практики как со стороны учебного заведения, так и со стороны предприятия.

Обучение завершается проведением итоговой аттестации обучающихся и состоит из письменной работы по описанию технологического процесса обработки детали и выполнения квалификационной пробы. Материалы для итоговой аттестации разрабатываются педагогическими работниками колледжа совместно с представителями Учебного центра «НПО «Сатурн». Квалификационная проба – производственное задание на подтверждение приобретенных компетенций и уровня квалификации проводится в рамках производственной практики под контролем работников НПО «Сатурн». По компетенциям, не предусмотренным ФГОС, но освоенным в процессе обучения на предприятии, обучающимся выдаётся свидетельство Учебного центра «НПО «Сатурн».

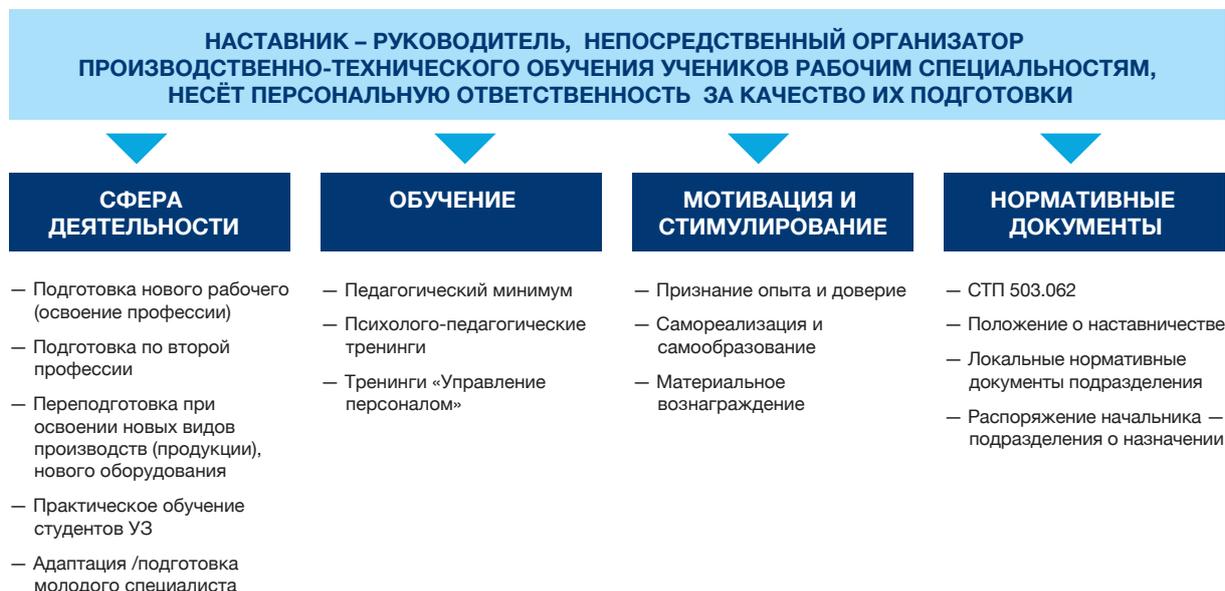
В ходе реализации проекта качественно изменились направления сотрудничества предприятия и профессиональной образовательной организации:

- В составе Наблюдательного Совета колледжа – представитель предприятия;
- Актуализация нормативной базы;
- Договор о взаимодействии в рамках проекта (направления подготовки по потребности предприятия);
- Ученический договор (гарантии обеспечения обучения по профессии, трудоустройства);
- Нормативные и локальные акты предприятия (Положения и инструкции о практике студентов, о наставничестве, об оплате практикантам и наставникам);
- Участие в модернизации материально-технической базы колледжа (ремонт, оборудование, оформление);
- Дифференцированная стипендиальная программа студентов, стимулирование преподавательского состава колледжа;
- Совместная разработка учебно-программной документации (новые дисциплины, темы, лабораторные практикумы);
- Организационная модель учебного процесса и график практики;
- Подготовка выпускника под конкретное рабочее место, индивидуальные траектории обучения;
- Привлечение к процессу теоретического и практического обучения специалистов, имеющих опыт профессиональной деятельности в соответствующих производственных подразделениях ОАО «НПО «Сатурн»;
- Итоговая аттестация;
- Согласование квалификационных проб и тем выпускных работ;
- Участие представителей производственного подразделения в квалификационном экзамене;

- Председатель аттестационной комиссии – специалист предприятия;
- Стажировка преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения РПЭК;
- Инструктивно-методическое обучение наставников ОАО «НПО «Сатурн»;
- Участие в Движении WorldSkills Russia;
- специалисты Учебного центра – сертифицированные эксперты WorldSkills Russia;
- Предоставление учебно-производственной базы ОАО «НПО «Сатурн» для подготовки участников Национального и регионального чемпионата;
- Анкетирование «исследование отношения студента к практическому обучению на предприятии», «исследование отношения к наставничеству», анкета «отзыв наставника о практиканте»;
- Профориентационная работа;
- Помощь выпускникам школ в выборе профессии и учебного заведения;
- Обновление Программы профориентационной работы предприятия и шефской работы со школами Рыбинска;
- Софинансирование проекта – финансовыми и материальными средствами.

Приложения

1. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ОАО «НПО «САТУРН»



2. НОРМАТИВНАЯ БАЗА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ДОКУМЕНТ	СОДЕРЖАНИЕ
СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве Образовательного учреждения и Предприятия (с 2003 года)	<ul style="list-style-type: none"> • Предмет соглашения: направления профессиональной подготовки, цели и задачи взаимодействия.
СОГЛАШЕНИЕ о взаимодействии по реализации проекта «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования»	<ul style="list-style-type: none"> • Права и обязанности сторон: модель взаимодействия, передача информации, распределение обязанностей, сопровождение и взаимное содействие научному, учебно-методическому, консультационному, материально-техническому обеспечению деятельности Партнеров.
ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве при обучении студентов-практикантов профессиональных учебных заведений в подразделениях ОАО «НПО «Сатурн»	<ul style="list-style-type: none"> • Цели и задачи наставничества • Требования к наставнику • Права и обязанности наставника • Права и обязанности практиканта • Условия и порядок оплаты наставнику
УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР между Работодателем и студентом об организации профессионального обучения с элементами дуального образования	<ul style="list-style-type: none"> • Предмет договора: профессия, сроки, форма • Организации обучения • Права и обязательства предприятия: обеспечение практики, стипендиальная программа, трудоустройство • Права и обязанности студента: освоение профессии, приступить к работе на предприятии после завершения обучения
ИНСТРУКЦИЯ Организация практики студентов учебных заведений на ОАО «НПО «Сатурн»	<ul style="list-style-type: none"> • Порядок организации практики • Оформление на практику • Контроль практики
ПОЛОЖЕНИЕ об оплате за время прохождения практики студентов учебных заведений в подразделениях ОАО «НПО «Сатурн»	<ul style="list-style-type: none"> • Условия и порядок выплат за практику
ПОЛОЖЕНИЕ об адаптации учеников, практикантов и производственных рабочих со стажем работы до 1 года	<ul style="list-style-type: none"> • Организация процесса адаптации в подразделениях учеников и производственных рабочих со стажем работы до 1 года • Программа адаптации • Ответственность, процедуры контроля, отчетность

3. АЛГОРИТМ ОРГАНИЗАЦИИ И ОФОРМЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ НА ПРАКТИКУ

ОСНОВАНИЕ

СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве п. 2.5 «предоставление рабочих мест для практики студентов» (или Двухсторонний договор между учебным заведением и предприятием об организации практики)

УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР между студентом и предприятием об организации обучения по профессии с элементами дуального обучения

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ

Инструкция «Организация и оформление на практику студентов учебных заведений в структурные подразделения ОАО «НПО «Сатурн»

1. Оформление в отделе кадров
 - Предоставление требуемых документов (*справка из учебного заведения, медицинская справка, направление УЦ на практику*)
 - Срочный трудовой договор на период практики
2. Вводные инструктажи по требованиям пропускного и внутриобъектового режима
3. Приказ о приеме на работу в подразделение с постановкой на табельный учет в качестве практиканта
4. Первичный инструктаж на рабочем месте по выполнению требований охраны труда и промышленной безопасности
5. Распоряжение начальника подразделения о назначении наставника по обучению практиканта
6. Ознакомление наставника с программой практики, отчетной документацией (дневник, характеристика, квалификационная проба).

4. СТИПЕНДИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

ОСНОВАНИЕ

СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве п. 2.2.12 «Стимулировать студентов в форме ежемесячной надбавки к стипендии при положительных результатах обучения»

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда за время прохождения практики учащихся и студентов учебных заведений в подразделениях ОАО «НПО «Сатурн»

1 курс	Обучение в техникуме	Надбавка к стипендии 1000 руб.
2 курс	Учебная и производственная практика в УЦ ОАО «НПО «Сатурн»	Надбавка к стипендии 4000 руб.
3 курс	Производственная практика в подразделениях предприятия Пропорционально отработанному времени По профессиям рабочих-сдельщиков	Надбавка к стипендии 4000 руб. + Дополнительно 2000 руб. на время производственной практики + з/плата по действующим нормам и расценкам с выплатой премии

17 } Международный опыт на примере немецкой модели подготовки кадров

Дуальное обучение как форма построения образовательного процесса существует во многих странах, однако широкое распространение в мире получила немецкая модель в силу ее целостности и системности, а также возможности обучать как взрослых, так и несовершеннолетних студентов.

ОСОБЕННОСТИ НЕМЕЦКОЙ ДУАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

- Коллегиальность принятия решений и разделение функционала для обеспечения качества результатов обучения между федеральными и земельными властями, предприятием, центром компетенций, профессиональной школой, торгово-промышленной палатой;
- Продуманная и развитая система профессиональной ориентации и профессионального самоопределения;
- Обеспечение научно-методического сопровождения образовательного процесса на всех его этапах отдельными структурными подразделениями земель, предприятий, ТПП и Федеральным институтом профессионального образования Германии (количество экспертов института – 630);
- Формирование общих дидактических принципов обучения через действие и процесс, основанных на осмысленном выполнении рабочих задач (планирование решения профессиональной задачи – формирование «мысленного образа» результата – выбор методов, технологий, оборудования – выполнение – самоконтроль и самооценка, при необходимости и возможности – коррекция результата). Производственное обучение строится как в профессионально-техническом училище, центре компетенций, так и на предприятии на основе проблемно-аналитического метода подачи содержания обучения. Такой подход и алгоритм обеспечивают качественный результат профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется эстетике труда, его условиям (от рабочего места до внешнего вида рабочего и результатов его деятельности).
- Соблюдение принципов независимости оценки результатов обучения как студентов, так и педагогических кадров;
- Особое внимание к институту наставничества: с одной стороны, высокие требования к компетенциям, закреплённые официальными документами на федеральном уровне, с другой стороны, обеспечение устойчивого позитивного имиджа, престижа в обществе, карьерного роста.

ОСНОВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА

- Прием обучающихся осуществляют организации работодателей, которые заинтересованы в мотивации обучающихся к закреплению на рабочем месте, поэтому уделяется внимание условиям обучения и профессиональной деятельности в целом – корпоративной культуре;
- Федеральным законом «О профессиональном образовании» определено понятие «обучающее предприятие» и требования к условиям обучения, выполнение которых контролируется торгово-промышленными и ремесленными палатами;
- Создана система прогнозирования потребностей в кадрах, на основе данных которой планируется количество обучающихся (нет понятия «КЦП»); организации работодателей гарантируют трудоустройство выпускников;
- Финансирование построено на принципе долевого участия государства (федерации, земель) и организаций работодателей;
- Обучение ведется по индивидуальным учебным планам, ориентированным на полное освоение профессии; группы создаются только в профессионально-технических училищах на время теоретического обучения;
- Профессионально-технические училища отвечают только за теоретическую часть обучения и организацию досуга студентов во время обучения в училище; финансируется эта часть обучения государством (федерацией и землями)
- Практическая часть обучения на предприятиях финансируется самими предприятиями.

Государственно-частное партнерство в Германии построено на принципах целесообразности и взаимной выгоды партнеров.



ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕГУЛЯТОР: ТОРГОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЕ И РЕМЕСЛЕННЫЕ ПАЛАТЫ

Особую роль в образовательном процессе играют торгово-промышленные и ремесленные палаты. Это самоуправляемые отраслевые организации, которые выполняют консалтинговые, оценивающие и контролирующие функции в рамках дуальной системы. Советники торгово-промышленных палат по вопросам обучения проверяют степень готовности компаний и преподавателей к организации профессионального обучения и проводят консультации как для компаний, так и для студентов. Немецкие компании обязаны регистрироваться в палатах и делать взносы, которые идут на обеспечение образовательного процесса. Например, в области строительства существует так называемая касса социального строительства – фонд финансирования социальных нужд отрасли. Компании, ведущие обучение, получают из этого фонда финансовую поддержку – консультации по организации обучения, экзаменационные процедуры для них бесплатны. В торгово-промышленные палаты с предприятий направляются договоры с учениками, палаты проверяют их и регистрируют.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКИЕ УЧИЛИЩА

Государство финансирует профессионально-технические училища для ведения теоретической подготовки. Училища заинтересованы в обеспечении качества своей деятельности, так как группы для теоретического обучения формируются из студентов (учеников) разных предприятий, которые направляют своих учеников на обучение только в те училища, которым они доверяют. Если училище не сможет укомплектовать группы для обучения, оно может потерять государственную поддержку.

Часто на базе училищ создаются так называемые Центры компетенций⁷, которые ведут свою деятельность не только в сфере базового (в российской терминологии – основного) профессионального образования, но и в сфере профессионального обучения, дополнительного профессионального образования взрослых, а также ведут специальные программы для школьников в период летних каникул в качестве профориентационной работы. Такая деятельность позволяет получить Центру компетенций внебюджетный доход.

РАБОТОДАТЕЛИ

Работодатели заинтересованы в качественном развитии бизнеса, росте производительности труда, конкурентоспособности продукции. Данных результатов, с точки зрения работодателей, можно достичь только благодаря хорошо подготовленным кадрам, прошедшим процедуры оценки профессиональных квалификации. Это основной мотив участия немецкого бизнеса в обучении.

Организации работодателей «выращивают» свои кадры, просчитывая их количество, обеспечивая условия обучения и мотивацию к закреплению на рабочем месте. Студенты последнего года обучения уже обладают необходимой квалификацией, и качество произведенной ими продукции при разнице в заработной плате ученика и работника позволяют предприятию окупить расходы на обучение до двух третей. Оставшиеся расходы государственная налоговая система относит на затраты. Но при этом трудоустройство выпускников практически стопроцентное.

⁷ Можно говорить, что аналогом немецкого Центра компетенций является российский ресурсный центр, учебный центр профессиональной квалификации и т.п. Поскольку названия таких организаций в зависимости от профиля и земельной принадлежности различаются, принято называть их условно общим названием «Центры компетенций». Центры расположены во всех крупных промышленных регионах страны, при этом в зависимости от потребностей региона они могут быть отраслевыми и многопрофильными. В то же время, организационно центры строятся по одной и той же схеме. Центры компетенций реализуют разнообразные направления деятельности:

- исследование потребностей рынка труда (спроса на программы профессионального обучения, подготовки, переподготовки кадров);
- профессиональное обучение;
- повышение квалификации, переподготовка;
- профориентация.

Финансирование Центров компетенций доленое: часть средств земли, часть объединений или организаций работодателей, часть – самофинансирование за счет внебюджетной деятельности. Обязательное условие – соответствие технического оснащения Центра уровню развития технологий и оборудования реального производства.

СЕТЕВАЯ МОДЕЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ

В Германии каждая образовательная программа в рамках дуальной системы является сетевой, в ее реализации участвуют предприятие (одно или несколько), профессиональная школа, Центр компетенций. Права и обязанности сторон регулируются Законом «О профессиональном образовании».

Организация обучения по дуальной системе носит сетевой характер с четким распределением обязанностей и вариативностью решений.

Общую ответственность за ученика несет предприятие, оно контролирует посещение учеником училища, успехи по программе, организует итоговую аттестацию (сертификацию квалификации) в торгово-промышленной или ремесленной палате⁸.

Предприятие (на каждом обучающем предприятии существует отдел производственного обучения или учебный центр) заключает с каждым учеником ученический договор отдельно, составляет индивидуальный план обучения каждого ученика на весь срок образовательной программы, предусматривающий практическое обучение на предприятии и теоретическое обучение в профессионально-техническом училище. Предприятие может выбрать для сотрудничества училище или попросить помощи в подборе ученика. Систематическое обучение в профессиональной школе (профессионально-техническом училище) является необходимым дополнением к технологически-ориентированному обучению на предприятии. В училище формируются группы на основе договоров с предприятиями. Одно училище может сотрудничать с несколькими предприятиями по одной и той же профессии или специальности. Общее количество обучающихся на каждом курсе каждый учебный год училище определяет на основе таких договоров. Это является основанием для государственных субсидий училищу. Практическое обучение на предприятии происходит индивидуально. Наставник может собрать несколько учеников в группу на «островке обучения» (специально отведенном и оборудованном месте) для вводного или текущего инструктажа, объяснения, пояснения учебно-производственных заданий, подведения итогов дня или недели и т.д.

Если предприятия не обладают в полной мере необходимыми кадровыми ресурсами, оборудованием для достижения необходимой квалификации по окончании обучения, они формируют структуры сетевого обучения (Ausbildungsverbände) между собой. Существует четыре традиционных модели таких структур:

1) «Главное предприятие и предприятия-партнеры» (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben): главное предприятие в целом ответственно за обучение, однако частично обучение проходит на различных предприятиях-партнерах;

2) «Заказная проф.подготовка» (Auftragsausbildung): некоторые периоды обучения проходят за пределами основного предприятия, возможно, на расположенном поблизости крупном предприятии, где есть учебная мастерская, на основе конкретного заказа и на условиях возмещения расходов;

3) «Учебный консорциум» (Ausbildungskonsortium): несколько малых и средних предприятий (КМУ) объединяются и принимают у себя практикантов. Если одно из предприятий не может реализовать какую-либо часть учебной программы, практикант направляется на другое предприятие (принцип ротации). Предприятия также заключают договор о сотрудничестве; они работают вместе на равных условиях и проводят обучение своих практикантов независимо друг от друга;

4) «Учебная ассоциация» (Ausbildungsverein): отдельные предприятия учреждают организацию для проведения обучения, которая занимается решением организационных вопросов (таких как заключение контрактов и т.д.), в то время как основные предприятия занимаются обучением практикантов. Управляющими органами ассоциации являются общее собрание и почетный комитет. Права и обязанности членов ассоциации определяются уставом.

Третий возможный участник сети – Центр компетенций. Распространена практика, когда теоретическую часть программы ученик получает

⁸ Торгово-промышленные палаты участвуют в процессе обучения по программам подготовки специалистов среднего звена; ремесленные – квалифицированных рабочих.

в профессиональной школе, начальные профессиональные навыки – в Центре компетенций, а основное практическое обучение – на предприятии. В таком случае количество недель, проведенных в Центре компетенций, уменьшается с каждым годом обучения в пользу предприятия.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Содержание образовательных программ определяется на основе регламентов профессий. Один регламент может включать требования к нескольким профессиям одного профиля подготовки (например, металлообработка). В названиях профессий используется существительное, обозначающее человека, работника (в технической сфере довольно часто «механик»). Имеется в виду, что человек, получивший квалификацию, например, промышленного механика, готов выполнять не только работы на станках, но и вести технологические процессы. В этом смысле его квалификация сопоставима с российским пониманием квалификации специалиста среднего звена.

Регламенты (руководства) по профессиям в Германии являются официальным документом для разработки и реализации образовательных программ. В регламенте указывается нормативная основа его разработки – закон о профессиональном образовании, в соответствии с определенными параграфами которого, как правило, и чаще всего, Министерство экономики и технологий совместно с Министерством образования и научных исследований Германии утвердили этот документ. Регламентом определяется срок обучения, требования к оценочным процедурам и их общее содержание, представлен рамочный учебный план в неделях для предприятия, примерная программа в часах для профессионального училища, описаны общедидактические принципы, на которых строится дуальная система обучения.

На основании такого документа разрабатываются рабочие образовательные программы на предприятиях и в профессиональных училищах. Регламент является ориентиром для разработки оценочных средств и проведения оценивания в форме итогового экзамена.

Предприятие обязано сформировать индивидуальный план обучения (индивидуальную образовательную траекторию) каждого ученика (студента), где предусмотрены практическая часть обучения (на предприятии и (или) в центре компетенций) и теоретическая часть. Практическая часть состоит из учебных циклов, охватывающих основные и профильные умения, предусмотренные регламентом. Училище самостоятельно разрабатывает теоретическую часть программы на основе регламента, в которой обеспечивается первичное освоение основных и профильных умений. Основные умения – умения, необходимые в профессиональной деятельности, независимо от конкретного производства. Профильные умения – умения, необходимые в профессиональной деятельности конкретного производства (например, промышленный механик может работать в сфере приборостроения или станкостроения и т.д.). Основные умения близки по содержанию и смыслу к общим или общепрофессиональным компетенциям в российской терминологии, профильные – к профессиональным компетенциям.

Обучение на предприятии и в профессиональном училище должно обеспечивать развитие ряда компетенций, среди которых в Германии выделяют личностные, социальные, профессиональные, общеобразовательные и др. Их содержание также описано в регламенте. Разработка обеих частей программы предусматривает создание единой рабочей группы и тесное взаимодействие в процессе работы предприятия и училища.

Рамочный учебный план для предприятия составлен в неделях. В нем указаны «части (разделы) процесса обучения» и соответствующие им умения, знания, компетенции, например, «Структура и организация деятельности предприятия»: описывать структуру и задачи предприятия, основные функции компании (производство, продажи, управление и т.п.), основные принципы, задачи, механизмы деятельности по управлению персоналом. Раздел «Монтаж электрических подсистем и компонентов»: выбирать, устанавливать, проверять исправность компонентов электрической системы, прокладывать кабель в соответствии с конструкцией и особенностями интерьера и т.д.

В отдельном столбике таблицы плана указывается год обучения и количество недель, которые рекомендуется потратить на обучение по соответствующему разделу.

Примерная программа для профессиональных училищ состоит из пояснительной записки и собственно программы, в которой представлены учебные модули. Их названия формулируются в деятельностном (функциональном, а не дисциплинарном) ключе, содержание носит междисциплинарный характер. Например, анализ функций мехатронических систем; монтаж электрического оборудования; планирование и организация рабочего процесса и т.д. Указывается год обучения, на котором данный учебный модуль изучается и количество часов на него. В пояснительной записке отмечено, что в связи с быстрыми технологическими изменениями, содержание, представленное в примерной программе, сформулировано в деятельностном (функциональном) ключе (а не дисциплинарном). Содержание, касающееся математических, естественнонаучных, экономических, экологических дисциплин, иностранных языков, охраны труда, должно быть представлено в программе также в интегрированном, междисциплинарном ключе.

Методы обучения должны быть направлены на обеспечение готовности к профессиональной деятельности, трудоустройству. Содержание, касающееся математических, естественнонаучных, экономических, экологических дисциплин, иностранных языков, охраны труда, должно быть представлено в программе в интегрированном, междисциплинарном ключе. Обучение в профессиональном училище должно обеспечивать развитие общепрофессиональных компетенций у обучающихся, среди которых, например: работа в команде и общение на профессиональные темы, в том числе на английском языке; принятие во внимание эргономических, экономических, экологических и социальных аспектов при планировании и осуществлении профессиональной деятельности; использование компьютера в качестве рабочего инструмента; понимание инструкций и другой профессионально значимой информации на немецком и английском языках и способность подготовить такую информацию для заказчика и т.п.

Пояснительная записка содержит также общедидактические принципы организации обучения в профессиональном училище во избежание рассогласованности требований с предприятием.

Ориентированное на действие обучение опирается преимущественно на модель завершённого действия. Модель завершённого действия охватывает шесть ступеней:

- 1. Информирование**
- 2. Планирование**
- 3. Принятие решения**
- 4. Исполнение**
- 5. Контроль**
- 6. Оценка**

Выполнение трудовой деятельности всегда предусматривает наличие мысленных планов действий. Насколько квалифицированно может быть выполнена трудовая деятельность, зависит, прежде всего, от продуктивности планов действий. Наука о труде доказала профессиональной педагогике, что фундаментом практической работы также может быть интеллектуально (осмысленно) выполняемая работа, позволяющая прицельно руководить структурой продуктивных планов действий (знания могут и должны быть основой для умений).

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Изучение системы оценки качества профессиональных квалификаций в рамках дуального обучения Германии дает возможность показать некоторые возможные пути решения и в то же время акцентировать внимание на проблемных зонах.

Общие правила проведения оценочных процедур закреплены в Законе о профессиональном образовании Германии. По Закону итоговый экзамен проводится в два этапа, разделенные по времени. Организация экзамена является функционалом «компетентных органов» - торгово-промышленных и ремесленных палат. Таким образом, обеспечивается независимость оценки, которая является неотъемлемой завершающей частью образовательного процесса.

Требования к оценочным процедурам для конкретных профессий, в соответствии с Законом, представлены в соответствующих регламентах профессий.

В Германии 80 торгово-промышленных палат. Они делят между собой ответственность за подготовку экзаменационных материалов по разным группам профессий по территориально-отраслевому принципу. Например, за все профессии в сфере машиностроения и металлообработки отвечает ТПП города Штутгарт. Но команды экспертов на экзамены формируются общими усилиями всех ТПП. Существует федеральная база, в которую входят эксперты всех ТПП и из которой назначаются эксперты в экзаменационные комиссии разных земель. Так обеспечивается принцип независимости.

При ТПП существует «steering committee» - координирующий комитет – в нем представлены эксперты по каждой профессии, за которую отвечает ТПП. Экспертов направляют в комитет предприятия из числа наиболее опытных и квалифицированных работников. Они ведут разработку оценочных средств, можно сказать, на добровольных общественных началах (официальная зарплата – 7 Евро). Но их могут поощрять предприятия, которые заинтересованы в качестве экзаменационных процедур. Это гарантирует качество результата обучения, в конечном счете, обеспечивающего качество продукции предприятия.

Экзамен делится на два этапа. Первый проходит после 18 месяцев обучения, второй – после окончания всего срока обучения. На каждом этапе в экзаменационных заданиях есть письменная, устная и практическая часть.

Письменная часть экзамена (его называют тест) проходит для каждой профессии в единый для всей Германии день дважды в год – для каждого этапа экзамена. Тест готовится около двух лет. Чтобы обеспечить экзаменационными материалами всю страну в срок, экспертные группы собираются три раза в год, каждый раз обсуждая три комплекта экзаменационных материалов на разной стадии готовности: начальной, стадии апробации и экспертизы, стадии утверждения.

Основные требования, которым должны соответствовать экзаменационные материалы: длительность выполнения заданий, валидность и степень сложности, соответствие формулировок языку молодежи, ее пониманию. Одна из сложнейших задач, по мнению немецких коллег, заключается в составлении тестовых заданий с выбором ответа. Правильный ответ, как правило, один, но остальные должны выглядеть правдоподобно. Задания должны учитывать требования соответствующего регламента профессий, должны позволять проверить профессиональные умения и компетенции, профессионально значимые личностные качества (общие компетенции). Задания письменной и практической частей должны быть ориентированы на реальную профессиональную деятельность и в то же время быть экономичными. Этой работой занимается специальное структурное подразделение ТПП – Центр разработки экзаменационных материалов. В функционал Центра входит формирование экспертных групп по профессиям, организация их встреч, апробации и экспертизы оценочных средств, подготовка их к публикации. Центр также занимается сбором статистики по итогам экзаменов, сбором предложений по коррекции оценочных средств, совершенствованию оценочных процедур. Для каждой задачи в Центре существует специальная структура: технический комитет (по организации экзаменов), отдел сбора статистических данных, отдел мониторинга качества проведения экзаменационных процедур и т.д. При необходимости Центр проводит обучение экспертов.

Каждый этап экзамена, состоящий из трех разных по форме частей, может длиться около месяца. В начале один единый для всей страны день письменной части, далее – выполнение практического задания. Такое задание занимает 18-20 часов, иногда больше (это определено регламентом). Из этих часов две трети – подготовка (например, выбор материалов, оборудования, выполнение чертежей и т.д.), треть – выполнение задания в присутствии экспертной комиссии. Комплект экзаменационных материалов состоит из частей разных цветов: красный цвет – часть экзаменаторов с ключами к тестам, критериями оценки заданий, правилами принятия решения о прохождении экзамена; белый – задания для обучающихся к первому этапу экзамена;

еленый – задания ко второму этапу экзамена; желтый – подготовительная часть практического задания; синий – задания по дисциплинарной составляющей (например, социологии и экономике). Одно и то же задание может быть представлено по-разному: для практической части при подготовке чертежей, для письменного теста – вопросы «отсылают» к чертежам и т.п.

Экзаменационные задания прошлых лет выставляются в качестве образцов на сайте Центра разработки экзаменационных материалов. Эти задания можно использовать при подготовке к экзамену, в процессе обучения в качестве тренировочных. На сайте преподаватель, наставник может выбрать задание и узнать информацию о нем, например, где задание было задействовано, степень его сложности и т.д.

Базой для проведения экзаменов служат Центры компетенций и предприятия (для практической части), профессиональные училища (для письменной части). Проходящие экзамен студенты распределяются по местам проведения экзаменов таким образом, чтобы не оказаться там, где обучались.

Есть несколько ключевых моментов, на которых хотелось бы акцентировать внимание. Для немецкой дуальной системы оценка качества профессиональных квалификаций – часть образовательного процесса. На принципах независимости и объективности построены все экзаменационные процедуры. Первый этап итогового экзамена носит диагностирующий и мотивирующий характер. В некоторых случаях (если определено регламентом) результаты первого этапа могут быть учтены при проведении второго этапа в конце обучения. Земельные министерства образования оплачивают только дисциплинарную часть экзамена (по социологии и экономике, например). Остальное – доля предприятий.

Организация оценочных процедур, мониторинг качества оценочных средств, сбор статистики об итогах экзаменов определены федеральным законодательством как функционал торгово-промышленных и ремесленных палат.

Предприятия мотивированы к участию в процедурах оценки качества профессиональных

квалификаций, экспертное сообщество формируется из числа квалифицированных и опытных работников наряду с преподавателями профессиональных училищ. Эта мотивация строится на основе понимания, что предприятие:

- получает специалистов, точно соответствующих его требованиям (по сравнению со сторонними кандидатами);
- повышает производительность, качество услуг и продукции
- достигает в среднесрочной перспективе большей отдачи на вложенный капитал в результате ведения обучения
- экономит на расходах при подборе и переобучении персонала
- вносит вклад в социальную ответственность бизнеса и тем самым повышает свой престиж и рейтинг в глазах общества, потребителей продукции.

По результатам экзамена ТПП выдают Свидетельство о профессиональном образовании, признанное государством и действующее на всей территории Германии.

Отдельно необходимо остановиться на классификации заданий, использующихся как при проведении экзаменов, так и в процессе обучения в училище и на предприятии.

Родовым понятием является «реальное» или «рабочее» задание. Оно означает задание, взятое из реальной производственной практики, типовое для профессиональной деятельности. Оно может быть разной степени сложности, что позволяет такие задания использовать с самого начала обучения и в любом месте (в училище, учебном центре, на предприятии). Среди более простых, использующихся на начальной стадии обучения реальных заданий, различают, например, «контрольное изделие» (стандартное для профессии, может быть и сложным, использующимся на последних годах обучения); «пробная работа» (типичная для профессии отдельная рабочая операция). На последних годах обучения и на экзамене используются производственные и межпроизводственные задания.

Производственное задание представляет собой комплексное задание, типичное для конкретного предприятия, куда в дальнейшем будет трудоустроен выпускник и где он обучался. Межпроизводственное задание – также комплексное задание, типичное для данной профессиональной деятельности вообще, может выполняться на разных предприятиях отрасли. Комплексность подразумевает проведение всех работ от планирования до самооценки, при этом также возможно устное собеседование о ходе выполнения задания.

ВЫВОДЫ

Немецкую дуальную систему не удалось повторить ни в одной стране.

Каждая страна должна найти свой собственный индивидуальный подход, с учетом региональных потребностей, культуры, исторических традиций и собственных усилий со стороны государства и общества.

Причины популярности дуальной системы в мире носят объективный экономический характер: многие страны⁹ сталкиваются с проблемой устойчивой безработицы среди молодежи, иногда выше 50%. Это происходит частично из-за огромного государственного сектора, коррупции, менее конкурентного бизнеса, частично также из-за большой популярности высшего образования среди молодежи и в обществе, что не соответствует потребностям рынка труда. Профессиональное образование страдает от негативного образа, старых образовательных программ, отсутствия сотрудничества с бизнес-сообществом и ответственности с его стороны за обучение собственных квалифицированных кадров на ближайшую перспективу. При этом не преодолевается существенное противоречие: работодатели международных или отечественных компаний не могут найти подходящих им квалифицированных специалистов.

⁹ В течение 2014 года более чем 70 стран обратились в GOVET (Центральный офис международного сотрудничества по профессиональному образованию и обучению, подразделение BIBB - Федерального института профессионального образования Германии), чтобы получить информацию и консультации по вопросам системных реформ и условий внедрения механизмов и инструментов немецкой модели. Министерство образования и научных исследований Германии (BMBWF) совместно с GOVET поддерживает шесть европейских рабочих групп (Словацкая Республика, Латвия, Италия, Греция, Португалия и Испания), а также сотрудничество с Россией, Китаем, США, Южной Африкой и Мексикой через соответствующие параллельные министерства. Подробнее см. Интернет-портал www.govet.international

Приложение 1

Карта нормативных документов модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Типовое положение о наставничестве (далее – Положение) определяет общий порядок организации и осуществления наставничества в организациях, осуществляющих обучение (далее – Организации) по основным программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам, а также участвующих в реализации основных профессиональных образовательных программ (далее – образовательные программы) с использованием элементов дуального обучения при взаимодействии с профессиональными образовательными организациями.

1.2. Настоящее Положение носит рекомендательный характер и является основой для разработки аналогичных документов субъектов Российской Федерации и локальных нормативных актов Организаций, в которых может быть уточнено, дополнено и расширено содержание Положения.

1.3. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников организации по

подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

Наставничество – трудовая функция, которая может быть включена в должностные обязанности работника Организации с его письменного согласия.

1.4. Наставничество осуществляется индивидуально или в отношении группы обучающихся.

1.5. Наставник – работник Организации, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, владеющий современными технологиями, специально подготовленный к реализации индивидуального практического обучения, в том числе во взаимодействии с работниками профессиональной образовательной организации.

1.6. Деятельность наставника при реализации основных профессиональных образовательных программ с использованием элементов дуального обучения рассматривается как часть партнерского взаимодействия Организации и профессиональной образовательной организации.

II. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является подготовка квалифицированных кадров Организации, обеспечивающих конкурентоспособность продукции и самой Организации.

2.2. Задачи наставничества:

- адаптация молодых работников, обучающихся и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре Организации;
- обеспечение их профессионального развития, закрепления в профессиональной деятельности, на рабочем месте;
- передача профессионального опыта.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОТНОШЕНИЮ К НАСТАВНИКАМ

3.1. Организация имеет право:

- производить отбор работников для осуществления трудовой функции наставничества по специально разработанным критериям, закрепленным в Положении о наставничестве данной организации;
- направлять наставника на обучение и (или) стажировку в целях получения психолого-педагогических и методических умений, знаний, компетенций;
- контролировать и оценивать деятельность наставника с последующим поощрением или наложением взыскания по результатам контроля и оценки;
- при необходимости предусматривать для наставника иные нормы выработки в период его работы с обучающимися.

3.2. Организация обязана:

- обеспечить необходимые условия обучения, а также содействие наставнику в реализации его трудовой функции со стороны

всех подразделений, что должно быть закреплено в Положении о наставничестве данной Организации;

- разработать и внедрить систему мер по мотивации деятельности наставников, закрепленных в Положении о наставничестве данной Организации;
- направить наставника на обучение по программам повышения квалификации психолого-педагогической направленности.

3.3. Наставник может быть освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Организации в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства обучающихся, профессиональной образовательной организации;
- производственной необходимости.

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКОВ

4.1. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением, вносить предложения руководителю Организации об

оценке и поощрении отдельных обучающихся (если это предусмотрено Положением о наставничестве данной Организации);

- требовать от обучающихся выполнения производственных (профессиональных) заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка

Организации, требований охраны труда, пожарной и промышленной безопасности, иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением;

- принимать участие в процедурах оценки практического опыта, общих и профессиональных компетенций обучающихся по образовательным программам;
- принимать решение о допуске обучающихся к квалификационным испытаниям.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить обучающихся с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Организации, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Организации; следить за их выполнением;
- организовать рабочее место для обучающихся и осуществлять контроль за его использованием;
- проводить подготовку обучающихся в соответствии с планом-графиком практического обучения и контролировать работу,

выполняемую обучающимися самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать оборудование Организации в процессе обучения;
- контролировать ведение дневника практического обучения (производственной практики) каждого обучающегося и не реже одного раза в неделю проводить беседы с обучающимися в целях получения обратной связи об успешности обучения и мерах по совершенствованию работы;
- при реализации основных профессиональных образовательных программ информировать представителя профессиональной образовательной организации о процессе адаптации обучающихся в Организации, дисциплине и поведении, текущих результатах обучения.

4.3. Наставник несет персональную ответственность за качество подготовки обучающегося в период практического обучения в Организации.

V. ТРЕБОВАНИЯ К УМЕНИЯМ, ЗНАНИЯМ И КОМПЕТЕНЦИЯМ НАСТАВНИКОВ

5.1. Наставник должен уметь:

- выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися: решение профессиональных задач, выполнение отдельных трудовых функций, технологических операций и отдельных приемов технологических операций;
- проводить проверку исправности технологического оборудования, количественную и качественную проверку поступающих материальных ресурсов (сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий), составлять заявки на техническое обслуживание и ремонт учебно-производственного оборудования, контролировать качество выполнения работ;

- обеспечивать на занятиях порядок и дисциплину, проводить инструктаж по охране труда, контролировать санитарно-бытовые условия выполнения правил пожарной безопасности, электробезопасности и других правил, использовать средства пожаротушения и средства индивидуальной защиты; анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью обучающихся;
- использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации практического обучения, применять современные технические средства обучения и образовательные технологии с учетом:
 - 1) специфики осваиваемой профессии, специальности;
 - 2) задач занятия (цикла занятий);
 - 3) возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

- контролировать и оценивать готовность обучающихся к занятию, работу, выполняемую ими, оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся, успехи и затруднения в освоении профессии, определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;
- анализировать проведение занятий, вносить коррективы в рабочую программу, план практической подготовки, образовательные технологии, собственную профессиональную деятельность;
- осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся;
- устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися, создавать условия для воспитания и развития обучающихся, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю;

5.2. Наставник должен знать:

- основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения;
- технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации;
- правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ;

- нормативно – правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности; профессионального образования.

5.3. Наставник должен обладать компетенциями:

- разрабатывать содержание обучения с учетом законодательства в сфере профессионального образования, требований охраны труда, экологической безопасности, научно-технического, технологического прогресса;
- обеспечивать достижение обучающимся положительных результатов (в том числе, создание условий, которые способствуют успешному обучению и развитию профессиональной культуры, мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися);
- выбирать практико-ориентированные, интерактивные методы и материалы обучения соответственно целевой аудитории и использовать их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией (ориентация на компетенцию действия через качественное выполнение технологических, производственных процессов);
- принимать участие в определении потребностей в сотрудничестве с организациями-партнерами;
- оценивать результаты обучения.

Примерное положение об организации обучения на рабочем месте⁵

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Данное Положение разработано в целях достижения сбалансированности спроса и предложения в кадрах и специалистах на региональном рынке труда с учетом текущих и перспективных потребностей хозяйствующих субъектов всех организационно-правовых форм и форм собственности, а также развития социального партнерства и механизмов взаимодействия между профессиональными образовательными организациями среднего профессионального образования и хозяйствующими субъектами, муниципальными образованиями _____ (наименование субъекта РФ).

Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения практического обучения (на рабочем месте) студентов очной формы обучения, осваивающих программы подготовки квалифицированных рабочих и программы подготовки специалистов среднего звена (далее – Программы) в организациях работодателей _____ (наименование субъекта РФ) всех организационно-правовых форм и форм собственности (далее – Работодатель) для реализации программ практик (далее Практических занятий).

- 1.2. Настоящее Положение распространяется на образовательные организации, находящиеся в государственной собственности _____ (наименование субъекта РФ), реализующие Программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО).
- 1.3. Обучение на рабочем месте в рамках основной профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования (далее – ОПОП СПО) представляет собой практикоориентированную сетевую форму реализации Программ, основанную на взаимодействии Работодателей, Образовательных организаций и иных организаций, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных Программой.
- 1.4. Обучение на рабочем месте Работодателя организуется в период производственной практики студентов очной формы обучения, осваивающих Программы.
- 1.5. Программа разрабатывается Образовательной организацией совместно с Работодателем с учетом профессиональных стандартов, а также требований Работодателей

¹⁰ Документ является примерным. Может быть изменен и дополнен в соответствии с потребностями субъекта РФ

- (далее – Требования работодателей), и должна предусматривать освоение Студентом общих и профессиональных компетенций и приобретение практического опыта по профессии/специальности в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей.
- 1.6. Программа предусматривает совмещение обучения на базе Работодателя и Образовательной организации по дням (неделям, месяцам) при условии обеспечения выполнения ФГОС СПО.
- 1.7. Основные задачи организации и проведения обучения на рабочем месте:
- 1.7.1. Комплексное освоение Студентом всех видов профессиональной деятельности в рамках специальности/профессии, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение знаний, умений, необходимых для практической работы;
- 1.7.2. Повышение качества профессионального образования выпускников Образовательной организации;
- 1.7.3. Координация и адаптация учебно-производственной деятельности Образовательных организаций _____ (наименование субъекта РФ) к условиям производства Работодателя.
- 1.8. Ответственность за организацию и проведение обучения на рабочем месте Студентов несет _____.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- 2.1. Организация и проведение обучения на рабочем месте Работодателей регламентируется:
- 2.1.1. Настоящим Положением;
- 2.1.2. ОПОП СПО, рабочим учебным планом по Программе, годовым календарным графиком учебного процесса, планом мероприятий по обеспечению образовательного процесса, приказами;
- 2.1.3. Договорами о сетевом взаимодействии между Работодателями и Образовательными организациями;
- 2.1.4. Ученическими договорами между Студентом, Образовательной организацией и Работодателем.
3. Для организации и проведения обучения на рабочем месте:
- 3.1. Образовательная организация:
- 3.1.1. Составляет и подписывает ежегодный договор о сотрудничестве с Работодателем в срок до 1 августа текущего года;
- 3.1.2. Совместно с Работодателем разрабатывает и утверждает Программу в соответствии с Требованиями работодателей, рабочий учебный план по Программе, годовой календарный график учебного процесса, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
- 3.1.3. Согласует с Работодателем сроки проведения обучения и списочный состав Студентов, направляемых к Работодателю;
- 3.1.4. Организует заключение ученических договоров между Студентом и Работодателем;
- 3.1.5. Издает приказы об организации обучения, о направлении Студента к Работодателю, закреплении за каждой группой Студентов кураторов (мастеров производственного обучения или преподавателей);
- 3.1.6. Несёт ответственность за получение Студентом в полном объеме образования в соответствии с ФГОС СПО, учебным планом и программой обучения; выдачу документа (свидетельства) об уровне квалификации в случае успешной сдачи квалификационного (производственного) экзамена студентом;
- 3.1.7. Отвечает за соблюдение Студентами действующих у Работодателя Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности и иных локальных актов, действующих у Работодателя, требований по использованию имущества Работодателя;
- 3.1.8. Обеспечивает выполнение Студентом указаний мастера производственного обучения, преподавателя, наставника, касающихся процесса обучения и производственного процесса;
- 3.1.9. Обеспечивает выполнение куратором (мастером производственного обучения или преподавателем) программы обучения, должностной

- инструкции и обязанностей (в том числе по заполнению журнала учета проводимых занятий, контролю за ведением дневника Студента, систематическому внесению данных об успеваемости Студента в журнал практических занятий и дневник производственной практики);
- 3.1.10. Совместно с Работодателем организует процедуру оценки общих и профессиональных компетенций по профессии/специальности в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- 3.1.11. Обеспечивает учет результатов освоения Программы при итоговой аттестации Студента.
- 3.2. Работодатель:
- 3.2.1. Заключает ежегодный договор о сотрудничестве с Образовательной организацией в срок до 1 августа текущего года;
- 3.2.2. Совместно с Образовательной организацией разрабатывает и утверждает Программу в соответствии с Требованиями работодателей, рабочий учебный план по профессии/ специальности, годовой календарный график учебного процесса, программу производственной практики, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
- 3.2.3. Согласует сроки проведения обучения и списочный состав Студентов, направляемых на производственную и (или) преддипломную практику;
- 3.2.4. Принимает Студентов на обучение в количестве и в сроки, согласованные с Образовательной организацией;
- 3.2.5. Заключает ученические договоры со Студентом;
- 3.2.6. Знакомит Студентов с Уставом, правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами; с условиями получения образовательного займа от Работодателя на конкурсной основе; возможностями трудоустройства;
- 3.2.7. Закрепляет за каждой группой Студентов (Студента) наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов для обучения их практическим знаниям, умениям и приёмам в работе;
- 3.2.8. Обеспечивает реализацию Программы и создает условия для проведения обучения;
- 3.2.9. Обеспечивает Студентов на период проведения обучения доставкой к месту обучения, питанием, специальной одеждой (формой) по действующим нормативам, средствами производства, расходными материалами, проживанием (при необходимости);
- 3.2.10. В соответствии с целями и задачами обучения обеспечивает Студентам доступ к практическим материалам и процессам за исключением информации, составляющей охраняемую законом тайну;
- 3.2.11. Обеспечивает безопасные условия прохождения обучения для Студентов, отвечающие санитарным правилам, требованиям охраны труда, безопасности жизнедеятельности и пожарной безопасности;
- 3.2.12. Обеспечивает выполнение наставником программы обучения, в том числе программы производственной практики, должностной инструкции и обязанностей (в том числе по организации участия Студентов в производственном процессе, проведению инструктажа со Студентами);
- 3.2.13. Совместно с Образовательной организацией организует процедуру оценки общих и профессиональных компетенций Студентов.
- 3.3. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя Образовательной организации:
- 3.3.1. Ежегодно определяет перечень специальностей и профессий для организации обучения на рабочем месте у Работодателей _____ (субъекта РФ) в срок до 1 июня текущего года;
- 3.3.2. Согласовывает программу обучения, годовой календарный график, план мероприятий по обеспечению образовательного процесса;
- 3.3.3. Осуществляет текущий контроль организации обучения в части:
- 3.3.3.1. Контролирует получение Студентом в полном объеме образования в соответствии с ФГОС СПО, учебным планом и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- 3.3.3.2. Контролирует выдачу документа (свидетельства) о квалификации Студента.

Договор¹¹

о сетевой форме реализации образовательных программ среднего профессионального образования

г. _____

« ____ » _____ 201__ г.

Профессиональная образовательная организация _____ (полное наименование), именуемое в дальнейшем «Колледж» («Техникум»), в лице директора ФИО, действующей на основании Устава с одной стороны, и Организация работодателя (полное наименование), именуемое в дальнейшем «Предприятие», в лице

_____ (должность и ФИО), действующего на основании _____, именуемые в дальнейшем «Стороны», в целях реализации _____ (наименование предмета договора) заключили настоящий договор о нижеследующем.

Код специальности	Специальность / профессия	Квалификация

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1 Стороны совместно реализуют образовательные программы СПО в сетевой форме (далее – ОП СПО СФ) по следующим направлениям подготовки очной формы обучения:
- 1.2 Срок получения образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и по программам подготовки специалистов среднего звена опре-

деляется Федеральным государственным образовательным стандартом.

- 1.3 Колледж и Предприятие реализуют ОП СПО СФ по адресу: _____
- 1.4 Требования к качеству и количеству образовательных услуг, реализуемых Предприятием, определяются ОП СПО СФ и должны позволять Колледжу зачесть результаты обучения на Предприятии в состав освоения обучающимися ОП СПО СФ.

¹¹ Используется при условии наличия лицензии на ведение образовательной деятельности по программам СПО у всех участвующих сторон.

2. СТАТУС (ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ) ОБУЧАЮЩИХСЯ

- 2.1 На обучающихся (студентов) распространяются требования по соблюдению прав и обязанностей, указанных в Уставах и иных локальных нормативных актах сторон договора, а также по исполнению норм действующего законодательства РФ.
- 2.2 Колледж обеспечивает нуждающихся обу-

чающихся местами в общежитиях в соответствии с законодательством РФ и локальными нормативными актами сторон договора при наличии свободных мест.

- 2.3 Обучающийся получает стипендию, материальную помощь и другие денежные выплаты в случае и в порядке, которые установлены законодательством РФ и совместными соглашениями между сторонами.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 3.1 Прием и зачисление на обучение по ОП СПО СФ проводится Колледжем на условиях, определенных его локальными нормативными актами в соответствии с законодательством РФ на основании личного заявления, обучающегося. В заявлении фиксируется факт ознакомления поступающего с ОП СПО СФ и настоящим договором. Факт ознакомления заверяется личной подписью поступающего.
- 3.2 Обучающиеся на Предприятии на период освоения соответствующей части ОП СПО СФ зачисляются на обучение в порядке, установленном законодательством РФ и локальными нормативными актами сторон договора.
- 3.3 Учебный процесс по освоению ОП СПО СФ или части ОП СПО СФ организуется стороной договора в соответствии с учебным планом, календарным учебным графиком, сводным годовым календарным графиком практического обучения и расписанием занятий, утвержденными сторонами в установленном порядке.
- 3.4 Учебный процесс в Колледже и на Предприятии ведется на русском языке.
- 3.5 Реализация ОП СПО СФ сопровождается осуществлением текущего контроля успеваемости и проведением промежуточной аттестации, формы, периодичность, и порядок проведения которых устанавливается учебным планом, календарным учебным графиком и локальными нормативными актами стороны, осуществляющей контроль и аттестацию.

- 3.6 Государственная итоговая аттестация обучающихся проводится Колледжем в форме и порядке, которые определены локальными нормативными актами Колледжа, в соответствии с законодательством РФ. Выдачу документов государственного образца об образовании и присвоении квалификации осуществляет Колледж.

- 3.7 Колледж обязуется:

- 3.7.1 При организации приема и зачисления осуществлять набор обучающихся в соответствии с их заявлениями и по согласованию с их родителями (или) иными законными представителями на обучение по ОП СПО СФ.

- 3.7.2 Обеспечить своевременный сбор и оформление документов, обучающихся для освоения ими части ОП СПО СФ на Предприятии.

- 3.7.3 Предоставлять список обучающихся и учебные графики на Предприятие не позднее 10 дней до начала обучения.

- 3.7.4 Обеспечить своевременное и качественное выполнение ОП СПО СФ в строгом соответствии с утвержденными сторонами ОП СПО СФ, учебным планом, календарным учебным графиком и расписанием занятий.

- 3.7.5 Предоставлять своевременно обучающимся информацию, касающуюся реализации части ОП СПО СФ на Предприятии – о расписании занятий, об учебно-методическом обеспечении, о порядке и результатах текущей и промежуточной аттестации и т.п.

- 3.7.6 Разрабатывать и утверждать программы теоретического обучения и практики, обе-

- спечивающие реализацию ФГОС СПО.
- 3.7.7 Устанавливать сроки проведения всех этапов теоретического обучения и практики.
- 3.7.8 Согласовывать с Предприятием программы теоретического обучения и практики, содержание и планируемые результаты теоретического обучения и практики.
- 3.7.9 Контролировать реализацию программы практики и условия ее реализации.
- 3.7.10 Определять совместно с Предприятием процедуру оценки общих и профессиональных компетенций обучающегося, освоенных им в процессе обучения.
- 3.7.11 Зачесть результаты обучения на Предприятии в состав освоения обучающимися ОП СПО СФ при условии соответствия качества и объема полученных обучающимися образовательных услуг ОП СПО СФ в порядке, установленном локальными нормативными актами Колледжа.
- 3.7.12 Выдать выпускнику документ о среднем профессиональном образовании с присвоением соответствующей квалификации при условии успешного прохождения государственной итоговой аттестации.
- 3.7.13 Соблюдать законные права и свободы обучающихся, выполнять правила и нормы техники безопасности и противопожарной защиты, нести ответственность за сохранение здоровья и безопасность участников образовательного процесса во время проведения обучения.
- 3.8. Предприятие обязуется:
- 3.8.1 Реализовать своевременно и качественно часть ОП СПО СФ в строгом соответствии с утвержденными сторонами ОП СПО, учебным планом, календарным учебным графиком и расписанием занятий.
- 3.8.2 Обеспечить образовательный процесс в реализуемой части всеми необходимыми ресурсами в соответствии с ОП СПО СФ.
- 3.8.3 Предоставить необходимые помещения и материально-техническую базу для проведения занятий, соответствующие санитарным и гигиеническим требованиям, а также оснащение, соответствующее обязательным нормам и правилам, предъявляемым к образовательному процессу.
- 3.8.4 Обеспечить качество образовательных услуг, позволяющее Колледжу зачесть в установленном порядке результаты освоения обучающимися учебных дисциплин, компетентностно-ориентированных модулей, прохождения практик и выполнения иных видов учебной деятельности на Предприятии.
- 3.8.5 Согласовать программы теоретического обучения и практик, содержание и планируемые результаты их освоения, задание на практику.
- 3.8.6 Назначить и закрепить наставников от Предприятия за группами для проведения теоретического обучения и практики.
- 3.8.7 Участвовать в формировании комплекса оценочных средств (КОС) по дисциплинам учебного плана для оценки общих и профессиональных компетенций, приобретенных обучающимися в период обучения и прохождения практики на Предприятии.
- 3.8.8 Участвовать в определении процедуры оценки результатов освоения общих и профессиональных компетенций в период обучения, прохождения практик на Предприятии, а также процессе оценки данных результатов.
- 3.8.9 Передавать в Колледж информацию о посещаемости занятий, степени освоения обучающимися программного материала, результатах освоения обучающимися соответствующих учебных дисциплин, компетентностно-ориентированных модулей, учебных и производственных практик и иных видов учебной деятельности.
- 3.8.10 Осуществлять текущую и промежуточную аттестацию обучающихся в соответствии с ОП СПО СФ в порядке, установленном совместно сторонами договора.
- 3.8.11 Выдать обучающимся документ установленного Предприятием образца о результатах освоения соответствующих дисциплин, компетентностно-ориентированных модулей, учебных и производственных практик, рабочих профессий и иных видов учебной деятельности, предусмотренных ОП СПО СФ.
- 3.8.12 Соблюдать законные права и свободы

участников образовательного процесса, выполнять правила и нормы техники безопасности и противопожарной защиты, перед выполнением лабораторных работ и учебно-практических занятий проводить

инструктаж по технике безопасности с записью в журнале установленного образца и следить за соблюдением студентами техники безопасности при выполнении данных работ.

4. ФИНАНСИРОВАНИЕ

- 4.1 Оплата реализации части ОП СПО СФ производится Колледжем за счет средств субсидии из областного бюджета Московской области на выполнение государственного задания и (или) средств по приносящей доход деятельности.
- 4.2 Оплата реализации части ОП СПО СФ производится Предприятием за счет собственных средств или прибыли.

5. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

- 5.1 В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств, предусмотренных настоящим договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 5.2 Все спорные вопросы между сторонами решаются путем переговоров. В случае, если возникший спор не удалось решить путем переговоров, стороны оставляют за собой право обратиться в Арбитражный суд _____ области.
- 5.3 Договор заключается сроком до _____ и вступает в силу с момента его подписания.
- 5.4 Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

- 5.5 Договор может быть расторгнут, изменен и (или) дополнен только по взаимному согласию сторон при условии, что дополнения и изменения совершены в письменной форме и подписаны уполномоченными лицами. Договор может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в течении 3-х месяцев с момента уведомления о расторжении договора другой стороной.
- 5.6 В рамках настоящего договора стороны могут заключать дополнительные договоры и соглашения, регулирующие те или иные вопросы совместной реализации ОП СПО СФ. Все дополнительные договоры и соглашения подписываются уполномоченными лицами.
- 5.7 Неотъемлемой частью настоящего договора являются приложения, содержания:
- 5.7.1 Часть ОП СПО СФ, реализуемой Предприятием, ее вид, уровень и направленность.
- 5.7.2 Списки и численность обучающихся, осваивающих ОП СПО СФ по группам.
- 5.7.3 Ф.И.О. мастеров производственного обучения и преподавателей дисциплин профессионального цикла, закрепленных за группами для проведения части ОП СПО СФ на Предприятии.
- 5.7.4 Сводный годовой календарный график обучения.

6. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

Форма договора

о сотрудничестве профессиональной образовательной организации с предприятием на основе целевого обучения

Правила организации целевого обучения определяются Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 года № 1076 «О порядке заключения и расторжения договора о целевом приеме и договора о целевом обучении».

Форма договора о целевом обучении предложена в качестве приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2013 года № 1076. Большинство пилотных регионов проекта АСИ, использующих возможности целевого обучения, за основу берут именно такую форму. Далее приведена Типовая форма договора о целевом обучении в соответствии с Постановлением Правительства РФ.

ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА О ЦЕЛЕВОМ ОБУЧЕНИИ

_____ «__» _____ 201__ г.

место заключения договора дата заключения договора _____

полное наименование федерального государственного органа, органа государственной власти, _____

субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления, _____

государственного муниципального учреждения, унитарного предприятия, государственной корпорации, _____

государственной компании или хозяйственного

общества, в уставном капитале которого присутствует _____

доля Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования именуем _____ в дальнейшем Организацией, в лице _____

(наименование должности, фамилия, имя, отчество при наличии), действующего на основании _____

(наименование документа) с одной стороны, и _____

полное наименование федерального государственного органа, _____

органа государственной власти субъекта Российской Федерации, органа местного самоуправления, _____ государственного муниципального учреждения, унитарного предприятия, _____

государственной корпорации, государственной компании или хозяйственного общества, в уставном капитале которого присутствует доля Российской Федерации, _____

субъекта Российской Федерации или муниципального образования

именуем _____ в дальнейшем заказчиком, в лице _____ наименование должности, фамилия, имя, отчество при наличии действующего на основании _____

наименование документа

с другой стороны, далее именуемые сторонами, заключили настоящий договор о нижеследующем.

I. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1. В соответствии с настоящим договором гражданин обязуется освоить образовательную программу по _____,

код, наименование профессии, направление подготовки специальности, уровень образования реализуемую в _____

наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность успешно пройти государственную итоговую аттестацию

по указанной образовательной программе и заключить трудовой договор контракт с организацией, указанной в подпункте "в" пункта 3 настоящего договора, а Организация обязуется предоставить гражданину меры социальной поддержки и организовать прохождение практики в соответствии с учебным планом.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2. Организация вправе:

а) запрашивать у гражданина информацию о

результатах прохождения им промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом и выполнении обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка обучающихся;

б) рекомендовать гражданину тему выпускной квалификационной работы при наличии;

в) _____ иные права Организации

3. Организация обязана:

а) предоставить гражданину в период его обучения следующие меры социальной поддержки: _____

меры материального стимулирования стипендии и другие денежные выплаты, оплата питания и или проезда и иные меры _____

оплата платных образовательных услуг при необходимости _____

предоставление в пользование и или оплата жилого помещения

При заключении настоящего договора стороны самостоятельно определяют перечень мер социальной поддержки, предоставляемых гражданину, с указанием порядка, сроков и размеров их предоставления.

б) организовать прохождение гражданином практики в соответствии с учебным планом;

в) обеспечить в соответствии с полученной квалификацией трудоустройство гражданина

в _____ наименование организации, ее основной _____ государственный регистрационный номер при его наличии

г) в случае неисполнения обязательств по трудоустройству гражданина в течение _____ месяцев выплатить гражданину компенсацию в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки;

д) уведомить гражданина об изменении местонахождения, банковских реквизитов при их наличии или иных сведений, имеющих значение для исполнения настоящего договора, в течение 10 календарных дней со дня возникновения указанных изменений;

е) _____

иные обязанности Организации

4. Гражданин вправе:

а) получать от Организации меры социальной поддержки, предусмотренные подпунктом "а" пункта 3 настоящего договора;

б) в случае необходимости получать информацию о деятельности организации, в которой организовано прохождение практики в соответствии с учебным планом;

в) _____ иные права гражданина

5. Гражданин обязан:

а) осваивать образовательную программу по _____

код, наименование профессии, направление подготовки специальности, уровень образования

б) представлять по требованию Организации информацию о результатах прохождения промежуточных аттестаций в соответствии с учебным планом и выполнении обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего распорядка обучающихся;

в) проходить практику, организованную Организацией, в соответствии с учебным планом;

г) соблюдать нормативные акты организации, в которой организовано прохождение практики в соответствии с учебным планом;

д) заключить с организацией, указанной в подпункте "в" пункта 3 настоящего договора, трудовой договор контракт не позднее чем через ___ месяцев со дня получения соответствующего документа об образовании и о квалификации;

е) возместить Организации в течение _____ месяцев расходы, связанные с предоставлением ему мер социальной поддержки, а также выплатить штраф в двукратном размере расходов, связанных с предоставлением ему мер социальной поддержки, в случае неисполнения обязательств по трудоустройству, предусмотренных настоящим договором;

ж) уведомить Организацию об изменении фамилии, имени, отчества при наличии, паспортных данных, банковских реквизитов при их наличии и иных сведений, имеющих значение для исполнения настоящего договора, в течение 10 календарных дней со дня возникновения указанных изменений;

з) _____ иные обязанности гражданина

III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

6. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему договору стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Основаниями для освобождения гражданина от исполнения обязательств по трудоустройству являются: _____

При заключении настоящего договора стороны самостоятельно определяют перечень оснований для освобождения гражданина от исполнения обязательств по трудоустройству.

а) наличие заболеваний, препятствующих трудоустройству в организацию, указанную в подпункте "в" пункта 3 настоящего договора, и подтвержденных заключениями уполномоченных органов;

б) признание в установленном порядке одного из родителей, супруга супруги инвалидом I или II группы, установление ребенку гражданина категории "ребенок-инвалид", если работа по трудовому договору контракту предоставляется не по месту постоянного жительства родителей, супруги супруга или ребенка;

в) признание гражданина в установленном порядке инвалидом I или II группы;

г) гражданин является супругом супругой военнослужащего, за исключением лиц, проходящих военную службу по призыву, если работа по трудовому договору контракту предоставляется не по месту службы супруга супруги;

д) _____ иные основания для освобождения гражданина от исполнения обязательств по трудоустройству

IV. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ОСНОВАНИЯ ЕГО ДОСРОЧНОГО ПРЕКРАЩЕНИЯ

8. Настоящий договор вступает в силу с «___» _____ и действует до заключения трудового договора контракта.

9. Основаниями для досрочного прекращения настоящего договора являются:

а) отказ организации, осуществляющей образовательную деятельность, в приеме гражданина на целевое место, в том числе в случае, если гражданин не прошел по конкурсу, проводимому в рамках квоты целевого приема организацией, осуществляющей образовательную деятельность;

б) неполучение гражданином в течение ___ месяцев мер социальной поддержки от Организации;

в) отчисление гражданина из организации, осуществляющей образовательную деятель-

ность, до окончания срока освоения образовательной программы;

г) наступление и или обнаружение обстоятельств медицинские или иные показания, препятствующих трудоустройству гражданина в организацию, указанную в подпункте "в" пункта 3 настоящего договора;

д) _____ иные основания прекращения настоящего договора

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10. Изменения, вносимые в настоящий договор, оформляются дополнительными соглашениями к нему.

11. Настоящий договор составлен в ___ экземплярах, имеющих одинаковую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

12. _____ иные условия

VI. АДРЕСА И ПЛАТЕЖНЫЕ РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

ГРАЖДАНИН _____
Фамилия, имя, отчество (при наличии)

дата рождения _____

серия и номер паспорта, когда и кем выдан _____

местонахождение _____

банковские реквизиты (при их наличии) _____

подпись фамилия, имя, отчество
(при наличии)

М.П.

ОРГАНИЗАЦИЯ _____

полное наименование федерального государственного _____

органа, органа государственной власти субъекта _____

Российской Федерации, органа местного самоуправления, _____

государственного муниципального учреждения, _____

унитарного предприятия, государственной корпорации, _____

государственной компании или хозяйственного общества, _____ в уставном

капитале которого присутствует доля _____ Российской Федерации субъекта Российской Федерации _____

или муниципального образования _____

_____ местонахождение

банковские реквизиты (при их наличии) _____

подпись фамилия, имя, отчество
(при наличии)

М. П.

Примерное положение

о базовой (якорной) организации работодателя¹²

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Организация работодателя является Базовым (далее – Базовое предприятие) для образовательной организации (далее – Образовательная организация) на основании Договора о сетевой форме реализации образовательного процесса¹³.

1.2. Основными задачами совместной работы Базового предприятия и Образовательной организации являются:

- подготовка квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена в соответствии с требованиями Базового предприятия и профессиональных стандартов;
- практико-ориентированное обучение, максимально приближенное к технологическим запросам производства;

- достижение высокой мотивации освоения умений, получения знаний, компетенций будущего работника;
- обеспечение высокого процента трудоустройства по полученной профессии, специальности выпускников Образовательной организации;
- переподготовка рабочих, специалистов, отвечающих требованиям высокотехнологичного производства, путем формирования у них общих и профессиональных компетенций.

1.4. В рамках дуального обучения Базовое предприятие и Образовательная организация заключают договор о сетевой форме реализации образовательного процесса, составляют требования к перечню компетенций, в которых нуждается Базовое предприятие.

¹² Документ является примерным. Может быть изменен и дополнен в соответствии с потребностями субъекта РФ

¹³ При наличии лицензии на ведение образовательной деятельности по программам СПО у всех участвующих сторон. В противном случае – на основании Договора о сотрудничестве или Договора о проведении практики на базе организации-работодателя, или Договора о сотрудничестве профессиональной образовательной организации с организацией работодателя на основе целевого обучения.

2. УЧАСТИЕ БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РАЗВИТИИ УЧЕБНО-МАТЕРИАЛЬНОЙ БАЗЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 2.1. Базовое предприятие предоставляет обучающимся рабочие места для учебной и(или) производственной практик, современное оборудование, технику, приборы, инструменты и материалы, как для учебных целей, так и для выполнения в процессе учебных и производственных практик заказов предприятия.
- 2.2. Базовое предприятие за счет своих фондов участвует в ремонте зданий и оборудования образовательной организации, в материально-техническом обеспечении учебных мастерских и учебно-производственных участков, создает учебные цехи и участки, необходимые для обучения обучающихся. При проведении реконструкции Базового предприятия одновременно осуществляется техническое перевооружение действующей на его базе Образовательной организации.
- 2.3. Базовое предприятие способствует оснащению Образовательной организации современным оборудованием, новейшей техникой, тренажерами для ведения уроков теоретического и производственного обучения в условиях, приближенных к производству.
- 2.4. Базовое предприятие непосредственно участвует в педагогическом аудите качества теоретического обучения в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего

профессионального образования (далее – ФГОС СПО) и профессиональных стандартов, контролирует максимальное использование на занятиях учебно-материальной базы мастерских, лабораторий, кабинетов.

- 2.5. Базовое предприятие в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессиональных стандартов обеспечивает проведение учебной и производственной практики обучающихся Образовательной организации; создает рабочие места, адаптированные к условиям производственного обучения, оснащенные современной техникой с прогрессивной технологией и высоким уровнем организации труда.
- 2.6. Базовое предприятие оказывает помощь в обеспечении Образовательной организации научно-технической информацией, специальной технической литературой, участвует в разработке программ теоретического обучения, учебной и производственной практик обучающихся.
- 2.7. В течение всего срока обучения основные затраты по практическому обучению обучающихся несет Базовое предприятие. По окончании обучения обучающийся сдает квалификационный экзамен.
- 2.8. Базовое предприятие обеспечивает в установленном порядке стажировку мастеров производственного обучения, преподавателей дисциплин профессионального цикла Образовательной организации с целью повышения их профессиональной квалификации или овладения родственными и совмещенными профессиями.

3. УЧАСТИЕ БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РАБОТЕ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ И В КОМПЛЕКТОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИМИСЯ

- 3.1. Базовое предприятие совместно с Образовательной организацией:
 - разрабатывает, исходя из потребности производства и наличия необходимой учебно-материальной базы, проекты планов приема молодежи и выпуска квалифицированных рабочих и специалистов, в которых нуждается производство;

- предоставляет в установленные сроки в Образовательную организацию заявки на подготовку рабочих, специалистов;
- предоставляет ходатайство в органы государственной власти Московской области о формировании контрольных цифр приема граждан на бюджетную форму обучения по актуальным для Базового предприятия профессиям и специальностям;
- проводит постоянно работу по профориентации молодежи, представляя наглядную информацию о производстве, знакомит обу-

чающихся общеобразовательных школ с основами востребованных профессий, перспективами трудоустройства;

- участвует в проведении Дней открытых дверей на базе Образовательной организации и

4. ПОМОЩЬ БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ИНЖЕНЕРНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ

- 4.1. Базовое предприятие обеспечивает широкое привлечение специалистов производства, наставников молодежи, ветеранов и передовиков труда, а также рабочих и инженерно-технических работников к работе с обучающимися Образовательной организа-

Базового предприятия;

- несет расходы по проведению профориентационной и информационной работы, включая объявления в средствах массовой информации.

ции, осуществляет за свой счет педагогическую подготовку указанных сотрудников.

- 4.2. Базовое предприятие осуществляет за свой счет стажировку преподавателей и мастеров производственного обучения Образовательной организации, ведущих обучение по профессиональным дисциплинам и модулям с целью актуализации профессиональных компетенций, знаний по профессии/специальности.

5. УЧАСТИЕ БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 5.1. Базовое предприятие оказывает всестороннюю практическую помощь образовательной организации в создании необходимых условий для формирования личностных качеств будущего рабочего, специалиста.

- 5.2. Базовое предприятие и Образовательная

организация разрабатывают и осуществляют планы совместной работы по проведению конкурсов профессионального мастерства, профессиональных праздников, научно-практических конференций, родительских собраний и других мероприятий, имеющих воспитательный характер и направленных на формирование высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

6. ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА БАЗОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИК ОБУЧАЮ- ЩИХСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 6.1. Базовое предприятие в период прохождения обучающимися учебной и(или) производственной практики обязано:

- издать приказ о зачислении обучающихся на учебную и производственную практики с указанием профессий, специальностей, конкретных объектов или рабочих мест, видов выполняемых работ, системы оплаты труда;
- предоставлять обучающимся оплачиваемые рабочие места, в том числе штатные, соот-

ветствующие требованиям учебных программ и квалификационных характеристик, в объеме, обеспечивающем полное использование учебного времени, отводимого учебным планом;

- выделять для работы обучающимся в составе учебных групп, ученических бригад, отдельные/самостоятельные объекты или участки, обеспечивающие выполнение обучающимися предусмотренных программами учебно-производственных работ;
- знакомить обучающихся с формами организации и стимулирования труда в рыночных экономических условиях, с новой техникой и технологией производства, с передовыми методами труда;

- осуществлять контроль качества выполняемых работ обучающихся, проводить с ними вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте;
 - своевременно обеспечивать обучающихся технической документацией, материалами, деталями, конструкциями, инструментами, приспособлениями, оборудованием, осуществлять приемку и учет выполненных обучающимися работ, не допускать простоев обучающихся;
 - создать здоровые и безопасные условия труда учебной и производственной практик обучающихся в соответствии с правилами и нормами по охране труда и требованиями, предъявляемыми к профессиональной подготовке квалифицированных рабочих;
 - при работе в составе рабочих бригад (звеньев) осуществлять техническое руководство во время производственной практики при выдаче производственного задания, проводить инструктаж и проверку знаний обучающихся правил технической эксплуатации машин, стандартов, инструкций; правил и норм по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
 - выдавать перед началом работ задания/наряды на работы, поручаемые обучающимся для самостоятельного выполнения.
- 6.2. Руководители Базового предприятия в соответствии с действующими нормативными документами несут персональную ответственность за обеспечение безопасных условий труда обучающихся в период практики в условиях производства.
- 6.3. Базовое предприятие делегирует своих представителей в состав экзаменационной комиссии для приема квалификационных экзаменов; обеспечивает обучающихся, сдающих квалификационные экзамены, рабочими местами, материалами, машинами, механизмами практики и инструментами, необходимыми для выполнения выпускной квалификационной работы; выдают производственную характеристику на каждого обучающегося.
- 6.4. Базовое предприятие предоставляет выпускникам образовательной организации работу в соответствии с получаемой профессией/специальностью и присвоенным разрядом на срок не менее _____ месяцев.
- 6.5. Несчастные случаи, происшедшие с обучающимися, находящимися на практике, работающими на рабочих местах Базового предприятия, расследуются и учитываются в соответствии с действующим Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.
- 6.6. Базовое предприятие устанавливает продолжительность рабочего дня обучающихся в период учебной и производственной практик в условиях производства в соответствии с календарным годовым графиком и учебным планом Образовательной организации и в соответствии с действующим трудовым законодательством для соответствующих категорий работников.
- 6.7. Базовое предприятие на период учебной и производственной практик приказом по Базовому предприятию зачисляет обучающихся на штатные рабочие места, включает в списочный состав, но не учитывает их в среднесписочной численности.
- 6.8. Базовое предприятие перед началом производственной практики обучающихся издает приказ о персональном распределении их на самостоятельно обслуживаемые рабочие места с целью обеспечения выпускников постоянной работой на участках, на рабочих местах, где они проходят производственную практику. Производственная практика организуется в соответствии с положением о производственной практике, утвержденном Образовательной организацией.
- В период преддипломной производственной практики Базовое предприятие при необходимости включает обучающихся в производственные бригады, создает самостоятельные ученические/студенческие бригады (звенья) во главе с квалифицированным наставником.
- 6.9. Базовое предприятие начисляет обучающимся образовательной организации денежные суммы по действующим нормам, расценкам, ставкам (окладам) с учетом установленного коэффициента, доплат и надбавок за все работы, выполненные в период учебной и производственной практик на предприятии. Оплата за переработку (перевыполнение) норм выработки и премии выплачиваются обучающимся, проходящим производственную практику в составе бригад, непосредственно на производстве.

При прохождении учебной и производственной практик обучающимися по профессиям/специальностям, для которых установлены должностные оклады, оплата производится за фактически отработанное время по этим окладам (ставкам), если замещают штатные должности.

В случае простоя в период учебной и производственной практики по вине Базового предприятия оплата производится в порядке, установленном для рабочих. Не допускается

перевод обучающихся на работы, не предусмотренные программой учебной и производственной практик.

- 6.10. Базовое предприятие для руководства обучением обучающихся в условиях производства выделяет инженерно-технических работников и квалифицированных рабочих, имеющих стаж работы по этой профессии/специальности не менее 3-х лет, с оплатой их труда предприятием в установленном порядке.

7. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА БАЗОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

- 7.1. Руководитель Базового предприятия принимает участие в персональном распределении выпускников.

- 7.2. Наставники оказывают помощь выпускникам Образовательной организации в быстрой адаптации к условиям производства, в овладении прогрессивными приемами и методами труда, всемерно способствуют профессиональному росту молодых работников.

8. ОБЯЗАННОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ОТНОШЕНИЮ К БАЗОВОМУ ПРЕДПРИЯТИЮ

- 8.1. Обязанности Образовательной организации по отношению к Базовому предприятию определяются Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденного приказом Минобрнауки от 14.06.2013г. №464, в рамках ФЗ «Об образовании в РФ» и Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (утверждено приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 N 291).

- 8.2. Для успешного прохождения обучающимися учебной и производственной практик на Базовом предприятии Образовательная организация обеспечивает теоретическую и практическую подготовку обучающихся в учебных мастерских, лабораториях, на учебно-производственных участках в соответствии с учебными планами и программами, а также изучение обучающимися правил и требований технической и безопасной эксплуатации машин и оборудования, техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности и других правил охраны труда, предус-

мотренных для соответствующих профессий /специальностей.

- 8.3. Образовательная организация совместно с Базовым предприятием заранее определяет объекты производственного обучения и производственной практики, согласовывает сроки их проведения, составляет графики перемещения обучающихся по рабочим местам с целью предоставления каждому обучающемуся возможности научиться самостоятельно выполнять все виды работ, предусмотренные учебной программой учебной и производственной практики.

Форма ученического договора, разработанная в рамках требований Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ; далее – ТК РФ) подходит для организации образовательного процесса для обучения на рабочем месте (ученичество) по основным программам профессионального обучения или дополнительным профессиональным программам. При организации обучения на рабочем месте в рамках образовательных программ СПО форма ученического договора требует дополнительной проработки, что было сделано в рамках проекта АСИ. Далее приведены две формы ученического договора: первая – утвержденная в соответствии с ТК РФ, вторая – проект, предложенный пилотными регионами.

Договор на обучение (стажировку)

К трудовому договору № _____ от

« » _____ 2015г.

г. Москва

1. Организация _____ в лице _____
(должность, Ф. И. О.).

именуемое в дальнейшем «Организация», и
гражданин _____ именуе-
мый в дальнейшем «Ученик» (стажер), заключи-
ли настоящий договор о нижеследующем.

2. «Ученик»(стажер) _____
(Ф. И. О.).

принимается на обучение (стажировку) _____
наименование структурного подразделения
организации _____
(по профессии/специальности)

3. Срок действия договора. Начало обучения
(стажировки)

Окончание обучения (стажировки) _____

4. «Ученик» (стажер) обязан:

4.1 Овладеть знаниями и навыками.

4.2 Выполнять в установленные сроки все виды
заданий, предусмотренные учебным планом,
программами обучения (планом стажировки).

4.3 Соблюдать правила внутреннего распоряд-
ка организации _____

4.4 По окончании обучения (стажировки) прой-
ти аттестацию, в случае положительного ре-
зультата, после присвоения соответствующей
квалификации (подтверждения имеющейся
квалификации) заключить с Организацией

трудовой договор (контракт) в письменной
форме на неопределенный срок (бессрочный) и
отработать:

- по приобретенной профессии (специально-
сти) не менее _____ лет, с даты заключения тру-
дового договора по приобретенной профессии
(специальности);

- (по профессии (специальности), по которой
проведена стажировка _____ лет, с даты оконча-
ния стажировки) .

5. Организация обязана:

5.1 Организовать обучение «Ученика» (стаже-
ра), для чего:

5.1.1. Провести обучение _____
в каком объеме, каким способом

5.1.2. Закрепить за «Учеником» (стажером)
наставника для обучения практическим навы-
кам выполнения работ.

5.2. При проведении практических занятий:

5.2.1. Оборудовать рабочее место в соответ-
ствии с правилами охраны труда и техники без-
опасности.

5.2.2. Обеспечить «Ученика» (стажера) сред-
ствами защиты в соответствии с существующи-
ми для данной работы нормами и правилами.

5.2.3. Провести вводный инструктаж.

5.2.4. Провести инструктаж на рабочем месте по
безопасным приемам выполнения работ.

5.3. По окончании обучения принять у «Ученика» (стажера) экзамены (провести аттестацию) и, в случае положительного результата, присвоить «ученику» (стажеру) соответствующую его знаниям квалификацию, после чего заключить с ним «учеником» (стажером) трудовой договор (контракт) в письменной форме на неопределенный срок (бессрочный).

5.4. В период ученичества (стажировки) выплачивать стипендию в размере _____ рублей в месяц.

6. Другие условия договора, связанные со спецификой обучения (стажировки) _____

7. Договор считается расторгнутым, если:

«Ученик» (стажер) нарушает обязанности, установленные (оговоренные) п.п. 4.1; 4.2; 4.3; 4.4.

«Ученик» (стажер) не выдержал экзамены (аттестацию) по окончании обучения.

7.3. Расторжение договора на обучение (стажировку) по инициативе «Ученика» (стажера) производится на основании письменного заявления «Ученика» (стажера) о расторжении договора на обучение и трудового договора, заключенного для выполнения работ, связанных с обучением (стажировкой).

8. Если договор расторгнут по инициативе «Ученика» (стажера) в период обучения или по инициативе Организации по причинам, указанным в п. 7.1, 7.2, а также если «Ученик» (стажер) не приступил к работе или не отработал по специальности срок указанный в п. 4.4, то он возвращает Организации полученную им за время ученичества (стажировки) стипендию, а также возмещает другие понесенные Организацией расходы в связи с ученичеством (стажировкой).

9. Во всем остальном, что не предусмотрено договором, стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

ПРЕДПРИЯТИЕ

Реквизиты _____

Адрес _____

Подпись _____

Дата _____

УЧЕНИК (СТАЖЕР)

Ф.И. О. _____

Паспорт, серия, номер _____

когда и кем выдан _____

Подпись _____

Дата _____

Ученический договор (проект)

К трудовому договору № _____ от

« » _____ 2015г.

г. Москва

Предприятие _____, именуемое далее «Работодатель» в лице _____, действующего на основании _____ с одной стороны, и обучающийся(аяся) _____ (наименование профессиональной образовательной организации) _____ (Ф.И.О.) именуемый (мая) далее «Ученик», действующий (ая) в своих интересах и от своего имени, с другой стороны, заключили настоящий договор (далее - «Договор») о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Договор заключен между Работодателем и Учеником об организации обучения по профессии/специальности _____ для удовлетворения потребности работодателя и интересов Ученика.

1.2. Ученик по окончании обучения и получения обусловленной настоящим Договором профессии/специальности, а также при наличии предложения от Работодателя, получает право трудоустройства на предприятие Работодателя с оформлением между сторонами надлежащего трудового договора (пункт может быть уточнен или изменен)

1.3. Обучение по выше указанной профессии/специальности осуществляется в _____ (теоретическое обучение), а также у Работодателя (учебная и производственная практика). Обучение _____ (форма обучения). Срок обучения _____.

1.4. Работодатель выплачивает Ученику стипендию (надбавку к стипендии) в размере не менее _____ рублей в месяц в течение всего срока обучения при условии успеваемости. В период практики размер выплат увеличивается на основании положения Работодателя о выплатах в период практики студентам профессиональных образовательных организаций (или дополнительного соглашения или др.).

2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

2.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до окончания срока обучения.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. По настоящему Договору Ученик обязуется:

3.1.1. Освоить основную образовательную программу по избранной профессии/специальности.

3.1.2. Соблюдать внутренние правила распорядка предприятия, в том числе акты в сфере охраны труда.

3.1.3. Посещать предусмотренные программой занятия учебной и производственной практики у Работодателя. Выполнять в установленные сроки все виды заданий, выполнять указания наставника и сотрудников Работодателя, осуществляющих руководство обучением Ученика.

3.1.4. Прибыть к работодателю для выполнения должностных обязанностей не позднее ____ месяцев с момента окончания обучения.

3.1.5. Отработать у работодателя по окончании учебы не менее ____ лет.

(пункты могут быть уточнены или изменены, удалены)

3.2. Ученик вправе:

3.2.1. Претендовать на выплату надбавки к стипендии и других выплат со стороны Работодателя при условии успеваемости.

3.2.2. Претендовать после успешного завершения обучения при наличии вакансии на работу у Работодателя, соответствующую установленному на итоговой аттестации уровню квалификации по профессии/специальности (пункт может быть уточнен или изменен)

3.2.3. Пользоваться иными правами, предусмотренными законодательством РФ.

3.3. По настоящему Договору Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставить Ученику необходимые возможности для получения последним требуемого уровня квалификации по избранной Учеником профессии.

3.3.2. Закрепить за Учеником наставника для получения необходимых для выполнения работ по профессии, специальности умений и компетенций согласно программам учебной и производственной практики.

3.3.3. При проведении практических занятий:

Оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности. Обеспечить Ученика средствами защиты в соответствии с существующими для данной работы нормами и правилами. Провести вводный инструктаж. Провести инструктаж на рабочем месте по безопасным приемам выполнения работ.

3.3.4. При наличии вакансии после успешного завершения обучения принять Ученика на работу, соответствующую установленному на итоговой аттестации уровню квалификации по профессии/специальности, заключив с ним трудовой договор (пункт может быть уточнен или изменен)

3.3.5. Выполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

3.4. Работодатель вправе:

3.4.1. Требовать от Ученика выполнения им своих обязательств по Договору.

3.4.2. Пользоваться другими правами, обусловленными действующим трудовым законодательством.

4. СТИПЕНДИЯ, ПОРЯДОК ЕЁ ВЫПЛАТЫ

4.1. Сумма стипендии (надбавки к стипендии), указанная в п.1.4. настоящего Договора, перечисляется Работодателем по письменному заявлению Ученика на банковский счёт Ученика, открытый им в одном из Российских банков, в соответствии с

реквизитами, сообщаемыми Учеником Работодателю в письменной форме.

4.2. Необходимым условием выплаты стипендии Работодателем Ученику является справка об успеваемости, предоставляемая ответственным лицом профессиональной образовательной организации.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. При неисполнении или ненадлежащем исполнении Сторонами обязательств по настоящему Договору) Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. Ученик несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причинённый им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам при наличии вины Ученика.

6. УСЛОВИЯ ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ДОГОВОРА

6.1. Настоящий Договор может быть расторгнут по инициативе одной из сторон в одностороннем внесудебном порядке с письменным уведомлением другой стороны за один месяц до даты расторжения Договора.

6.2. При досрочном расторжении настоящего Договора по инициативе работодателя, невыполнении или ненадлежащем выполнении условий, предусмотренных настоящим Договором со стороны Работодателя, Ученик освобождается от возмещения понесенных работодателем в рамках выполнения настоящего договора убытков.

6.3. В случае невыполнения либо ненадлежащего выполнения Учеником п.3.1.1.-3.1.5. Договора, либо отчисления Ученика из профессиональной образовательной организации без уважительных причин, отказе приступить к работе без уважительных причин Работодатель имеет право взыскать с Ученика в установленном порядке стипендию (надбавку к стипендии), уплаченную Работодателем за время обучения

6.4. Ученик, по его просьбе, до выхода на работу освобождается от исполнения Договора

с Работодателем в следующих случаях, возникающих после заключения настоящего контракта:

— при наличии медицинских противопоказаний к работе;

— при наличии одного из родителей или супруга (супруги) инвалида первой или второй группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

— жена (муж) военнослужащего офицерского и начальствующего состава, прапорщика, мичмана и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Российской Федерации и других федеральных служб, если работа предоставляется не по месту службы мужа (жены);

— беременная или имеющая(ий) ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей; если предлагаемая работа не соответствует уровню квалификации по профессии/специальности.

6.5. От возмещения затрат освобождаются Ученики:

- вошедшие в категорию лиц, указанных в пункте 6.4 настоящего договора;
- инвалиды первой и второй групп;
- пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;
- ветераны боевых действий.

Настоящий Договор может быть изменён или дополнен только по письменному соглашению Сторон, которое является его неотъемлемой частью.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 7.1. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.
- 7.2. Прекращение действия настоящего Договора влечёт за собой прекращение обязательств Сторон по нему, но не освобождает Стороны от ответственности за его нарушения, если таковые имели место при исполнении условий Договора.

РОДИТЕЛИ: _____ в лице матери (отца, законного представителя) согласовывают заключение нашим (ей) сыном (дочерью, опекаемым) договора между учащимся и работодателем (в случае, если обучающийся не достиг 18 лет)

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Организация _____
 Адрес _____
 Должность _____
 Ф.И.О. _____
 Подпись _____
 Дата _____

УЧЕНИК:

ФИО _____
 Паспорт (серия, №) _____
 Кем и когда выдан _____
 Адрес (индекс) _____

 Подпись _____
 Дата _____

МП

МЕТОДИЧЕСКИЕ
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ
**ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ
ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ КАДРОВ**

МОСКВА 2016



МИНИСТЕРСТВО
ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

