

Департамент образования Ярославской области
Государственное образовательное автономное учреждение
Ярославской области
«Институт развития образования»

**Региональная модель практико-ориентированной
(дуальной) подготовки квалифицированных кадров**

Практическое пособие для работников
органов управления профессиональным образованием, методических
органов, профессиональных образовательных организаций, кадровых служб
предприятий, учреждений, организаций региона

Ярославль 2017 г.

Региональная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров. Практическое пособие/ под ред. В.Ю. Выборнова. - Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2017. – 61 с.

Авторский коллектив:

В.Ю. Выборнов, канд. пед. наук (автор идеи и руководитель коллектива),
Вершинина Т.П., Веселова Е.В., Губанов С.В., Густова Л.Н., Дмитриев А.В.,
Зуева М. Л., канд.пед.наук, Кудрявцева Т.Н., Кузнецов О.В., Москалёва Е.Е.,
Польщикова О.Н., Рождественская Л. А., Румянцева Е.Г., Савина С.А.,
Сатарина Г.Г., Троеглазова Е.Н., Федотов С.М., Цветаева М.В.

Рецензенты:

Золотарёва А.В., ректор ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования,
доктор пед. наук, профессор;

Кригер Л.А., директор ГПОАУ ЯО Заволжский политехнический колледж,
канд. пед. наук

Практическое пособие подготовлено в целях разработки организационно-методического обеспечения реализации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки кадров в Ярославской области. В пособии дано понятие «дуальной группы», определено содержание, условия, механизмы управления, участники пространство распространения дуальной подготовки в регионе. В приложении представлены матричная и схематическая формы модели.

Практическое пособие предназначено для, специалистов органов управления образованием, методических органов, профессиональных образовательных организаций, кадровых служб предприятий, учреждений, организаций региона.

©Департамент образования Ярославской
области

© ГОАУ ЯО ИРО

Содержание

Введение	4
1. Понятие и характеристика дуальной группы	7
2. Содержание практико-ориентированной (дуальной) подготовки	15
3. Условия реализации практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе	27
4. Управление практико-ориентированной (дуальной) подготовкой кадров в регионе	40
5. Участники системы практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе	48
6. Пространство (поле) развития практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе	49
Заключение	55
Приложение 1. Матричная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров в регионе	62
Приложение 2. Схематическая модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров в регионе	63

Введение

Преодоление разрыва, возникшего в Российской Федерации в конце XX - начале XXI вв., между быстро развивающейся экономикой и профессиональным образованием является насущной социально-экономической проблемой, в решении которой заинтересованы все участники этого взаимодействия: органы государственной власти, представители бизнес-сообщества, профессиональные образовательные организации. Как подчёркивает Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года: «...эксперты отмечают как количественный, так и качественный разрыв между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена, их реальным наличием и соответствием их квалификаций требованиям работодателей/рынка труда (в зависимости от отраслей разрыв составляет 30-70 % от потребности)»¹.

Решение этой проблемы может быть найдено путём консолидации усилий и ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций на основе поиска и внедрения новых форм и технологий профессионального образования.

В современных условиях повышение эффективности процесса подготовки кадров предполагается через развитие дуальных отношений, которые могут рассматриваться как особый вид отношений партнеров и характеризуются взаимной выгодой и поддержкой.

В последние годы по инициативе АНО «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» в пилотных регионах Российской Федерации (в том числе в Ярославской области) реализуется ряд проектов, содержанием которых является разработка моделей практико-ориентированной (дуальной) подготовки рабочих кадров для передовых технологий. Входит в число данных регионов:

«Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования» (2014-2016 гг.);

«Региональный стандарт кадрового обеспечения промышленного роста» (2016-2018 гг.).

Если первый проект предполагал поиск индивидуальных моделей реализации практико-ориентированной подготовки в отдельных (пилотных) образовательных организациях и предприятиях², то во втором проекте стоит задача формирования региональной модели дуального взаимодействия с

¹ Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года. Одобрено Коллегией Минобрнауки России (протокол от 18 июля 2013 г. № ПК-5вн), с.5-6.

² Дуальное образование в Ярославской области: организационный этап: методическое пособие/ В.Ю. Выборнов и другие; под ред. Выборнова В.Ю. - Ярославль: ГОАУ ЯО ИРО, 2014. – 155 с.

включением в данную форму образовательного процесса максимально большого количества образовательных организаций и предприятий региона.

Процесс формирования региональной модели дуальной подготовки кадров имеет ряд особенностей.

Модель дуального образования, реализуемая в Российской Федерации, не является точным аналогом германской модели дуального образования, и поэтому не может быть взята за основу, хотя и содержит некоторые элементы сходства.

Также формируемая модель не тождественна прежней советской системе профессионально-технического образования, хотя тоже включает некоторые общие элементы.

Общее понимание дуальной подготовки кадров состоит в том, её рассматривают как раздельное обучение в рамках единой образовательной программы: теоретическое обучение - в образовательной организации, практическое - в соответствующем структурном подразделении или на рабочих местах предприятия.

Анализ практики формирования модели дуальной подготовки в пилотных регионах осуществляется разными путями: 1) «сверху – вниз» на основе принимаемых органами государственной власти нормативных документов (например, Белгородская, Тамбовская области); 2) «снизу – вверх»: от практики взаимодействия конкретных дуальных пар – к нормативно-правовому созданию новой образовательной системы (опыт Приморский край Ярославская область). Ряд регионов вошел в дуальную систему подготовки на основе предшествующего создания образовательно-производственных кластеров (Республика Татарстан, Новосибирская область).³ Процессы дуальной подготовки строятся на экспериментально-инновационных основах и пока не слились в новую форму профессионального образования на основе нормативных правовых актов федерального значения.

Процесс внедрения дуальной подготовки не имеет в настоящее время полноценного методического сопровождения. Опыт формирования региональных моделей пока только формируется, и он полностью непреносим из одного региона в другой. В силу этого каждый пилотный регион формирует свою схему (модель) дуальной подготовки кадров, опираясь на собственные традиции взаимодействия образования и бизнеса, территориально-производственную структуру, готовность государственных органов власти, профессиональных сообществ участвовать в данном процессе. Оценка процессов становления региональных моделей, проведенная «Агентством стратегических инициатив» в восьми регионах осенью 2016 г., показала, что большей степени модель сформированы лишь в трёх пилотных регионах, в других регионах созданы лишь предпосылки.⁴

³Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016. / <http://asi.ru/staffing/dualeducation>

⁴Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016.- с. / <http://asi.ru/staffing/dualeducation>

В Ярославской области необходимость дальнейшего развития дуальной подготовки подчеркнута, с одной стороны, включением в Стратегию социально-экономического развития Ярославской области до 2015 года требования: «К 2025 году более половины колледжей (техникумов) будут реализовывать программы дуального образования»⁵; с другой стороны, обязательствами по участию в проекте «Внедрение регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Ярославской области», определенными Соглашением о сотрудничестве между автономной некоммерческой организацией Агентством стратегических инициатив по продвижению новых проектов», Союзом «Агентство по развитию профессиональных сообществ и рабочих кадров Ворлдскиллс Россия» и Правительством Ярославской области от 21 июля 2016 г.

Именно данные факторы определили необходимость разработки в Ярославской области региональной модели практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров и её особенности. Модель разработана на основе приказа департамента образования Ярославской области от 30.08.2017 г. № 365/01-03 «О разработке организационно-методического обеспечения дуальной модели подготовки кадров в Ярославской области».

Назначение модели состоит в том, что необходимо:

- 1) систематизировать знания о дуальной подготовке на уровне региона;
- 2) дать ответы на практические вопросы, которые возникают при реализации практико-ориентированной (дуальной) подготовки у всех участников данного процесса;
- 3) создать теоретическую основу для разработки плана действий (программы) формирования региональной системы дуальной подготовки квалифицированных кадров.

«Под моделью авторы понимают теоретически сформированный образ некоторого процесса (явления), с помощью которого возможно в идеальной мыслимой форме представить основные связи между его субъектами и определить порядок их взаимодействия»⁶. В данном случае таким процессом является «дуальная подготовка кадров».

Термин «подготовка» имеет многоплановое значение, которое должно быть раскрыто в формируемой модели:

подготовка кадров как целостная образовательная система, регулируемая специфическим комплексом нормативных и методических документов;

⁵10 точек роста. Стратегия социального экономического развития до 2025 года. Краткая версия/[Электронный ресурс] / file:///C:/Users/vybornov/AppData/Local/Temp/10%20точек%20роста.pdf

⁶Модель фонда целевого капитала профессионального образования региона. Методическая разработка/ под ред. В.Ю. Выборнова - Ярославль: Изд-во ИРО, 2015.

подготовка кадров как специфически организованный образовательный процесс, характеризуемый особым порядком осуществления и набором образовательных программ,

подготовка как особая образовательная технология, осуществляемая в рамках производственного процесса;

подготовка как особый образовательный результат.

Данные значения образуют векторы формирования и развития модели дуальной подготовки (приложение 2), которые должны быть раскрыты при её разработке.

Реальный процесс работы над моделью выявил необходимость изменения первоначального варианта названия, в связи тем, что использование терминов «рабочие кадры», «передовые технологии» сужают поле распространения дуальной формы обучения и препятствуют возникновению новых союзов образовательных организаций и предприятий.

1. Понятие и характеристика дуальной группы

В современных условиях повышение эффективности процесса подготовки кадров предполагается через развитие дуальных отношений, которые могут рассматриваться как особый вид отношений образовательных организаций и предприятий региона и характеризуются взаимной выгодой и поддержкой.

Становление дуальных отношений как целостной системы в регионе осуществляется путем формирования особых объединений образовательных организаций и предприятий – дуальных групп.

1.1. Понятие дуальной группы

Под дуальной группой понимается локальное объединение образовательных организаций и предприятий (организаций) региона, осуществляемое на основе соглашений (договоров) о дуальном взаимодействии по совместной реализации основных или дополнительных профессиональных образовательных программ, а также программ профессионального обучения по профессиям/специальностям/направлениям подготовки среднего и высшего профессионального образования и завершающихся целевой подготовкой работников квалифицированного труда, обладающих требуемой квалификацией, способностью к быстрой адаптации на рабочем месте (практико-ориентированностью), высокой организованностью и возможностью максимально быстрого включения в производственный процесс.

Целью создания дуальных групп в регионе является реализация интересов государства, образования, бизнеса и общества (граждан) в подготовке квалифицированных работников, способных поддержать своей квалификацией и компетенцией экономический рост региона и обеспечить решение им актуальных и перспективных социально-экономических задач.

Дуальная группа возникает по инициативе одной из заинтересованных сторон – государства, образовательной организации, предприятия. Дуальная группа считается возникшей, когда между заинтересованными сторонами заключено соглашение о дуальном взаимодействии в целях реализации сетевой образовательной программы. Дуальная группа существует лишь на период действия соглашения (договора) о дуальном взаимодействии.

Организационной основой дуальной группы является совместно реализуемая (в сетевой форме) профессиональная образовательная программа (программа профессионального обучения).

Основными признаками дуальной группы являются:

- наличие соглашений (договоров) двух и более участников дуального взаимодействия по поводу организации практического обучения на рабочих местах предприятия (иной организации);

- наличие совместно разработанной и реализуемой профессиональной образовательной программы;
- готовность выполнять обязательства участников дуального взаимодействия, определенные не только заключенными соглашениями (договорами), но и действующими в регионе нормативными, а также методическими документами, регламентирующими дуальную подготовку;
- обязательность включенности в дуальное взаимодействие обучающихся.

Дуальная группа может возникнуть в нескольких формах.

1. В виде дуальной пары – тандема «образовательная организация – предприятие», в основе взаимодействия которых лежит совместно разработанная и реализуемая образовательная программа, условия реализации которой определены соглашением (договором), а также комплексом других нормативных документов.

2. В виде производственно-образовательного объединения («кластера») вокруг одного предприятия нескольких образовательных организаций (как правило, среднего и высшего профессионального образования), создаваемого в целях комплексного обеспечения кадровых потребностей предприятия в высококвалифицированных работниках на основе сопряженных или преемственных профессиональных образовательных программ.

3. В виде профильного объединения («ассоциации») нескольких предприятий вокруг одной образовательной организации в целях обеспечения кадровой потребности определенного сектора экономики одной или комплексом однопрофильных образовательных программ. Под профилем в этом случае понимается совокупность профессий/специальностей в рамках одной укрупненной группы действующего Перечня профессий и специальностей, соответствующей какой-либо из отраслей экономики.

4. Особой формой дуальной группы может считаться непроизводственное объединение «образовательная организация – иная организация», в основе которого лежит взаимодействие в социальной сфере, в рамках которого «иная организация» в пределах реализуемой сетевой образовательной программы обеспечивает практическое обучение.

Дуальная группа (пара) создается на основе законодательных и договорных отношений.

Может быть определен двойной порядок создания дуальных групп:

- по инициативе органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере образования по согласованию с профильным департаментом -на основе системного прогнозирования регионального рынка труда и определения актуальной кадровой потребности осуществляется централизованный подбор образовательных организаций и профильных предприятий с предложением организовать практико-ориентированную подготовку кадров на базе данного предприятия. Данный путь может быть определен как «административный» - путь «сверху». Преимуществом

данного пути является поддержка данного процесса органами исполнительной власти региона, включая нормативное правовое регулирование. Недостатком данного пути может стать слабая готовность к самостоятельному движению по данному направлению и усиленная необходимость контроля;

– по инициативе предприятия или образовательной организации – на основе обоюдной заинтересованности путем прямого обращения к соответствующему контрагенту. Данный путь может быть определен как путь «снизу». Преимуществом является необходимость проявления инициативы для самостоятельного поиска оптимальных подходов к решению проблем, возникающих в ходе взаимодействия. Недостатком данного пути может стать избирательное отношение к формированию нормативной базы взаимодействия, недостаточный учет интересов обучающихся.

Дуальная группа является единицей статистического учёта и объектом мониторинга.

1.2. Состав и задачи участников дуальной группы

Дуальную группу можно рассматривать как мини государственно-общественную систему, основными участниками которой являются: государство в лице исполнительных органов власти, образовательная (ые) организация (и) среднего или высшего профессионального образования, предприятия (организации), обучающиеся.

В современных условиях инициатива создания дуальных групп исходит от государства. Под государством понимаются региональные органы исполнительной власти, осуществляющие полномочия в сфере образования, а также экономики или иных сегментах социальной сферы, а также органы исполнительной власти региона, координирующие их деятельность.

Задачами государства в рамках дуальной группы являются:

- общее нормативно-правовое регулирование отношений между участниками дуального взаимодействия, включая обучающихся;
- согласование, регистрация и контроль исполнения соглашений (договоров) о дуальном взаимодействии в целях защиты интересов участников дуального взаимодействия;
- оказание содействия в научном, методическом и информационном обеспечении организации дуальной подготовки.

Под образовательными организациями понимаются профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, функционирующие на территории региона в установленном законодательством порядке.

Задачами образовательной организации в рамках дуальной группы являются:

- подготовка проекта дуальной образовательной программы для его дальнейшего совместного утверждения;

- комплектование учебной группы (учебных групп) для реализации дуальной образовательной программы;
- организация и обеспечение образовательного процесса в рамках теоретического обучения;
- оказание мер социальной поддержки обучающимся в рамках государственного законодательства;
- организация и проведение итоговой аттестации обучающихся в соответствии с действующим нормативными документами.

Представителями экономики или социальной сферы региона, для которых осуществляется подготовка кадров, являются коммерческие или некоммерческие организации.

Под предприятиями (коммерческими организациями) понимаются самостоятельные хозяйствующие субъекты (юридические лица), созданные и функционирующие на территории региона в порядке, установленном законодательством, предприятия и предпринимательской деятельности для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли⁷.

Некоммерческие организации – это также хозяйствующие субъекты, имеющие признаки юридического лица, созданные и функционирующие на территории региона в порядке, установленном законодательством, но не ставящие целью извлечение прибыли. К ним относятся, прежде всего, государственные и муниципальные учреждения, участвующие в реализации сетевых программ и предоставляющие места для производственной практики.

Для единого обозначения данного контрагента – участника дуальной группы в модели будет использоваться термин «предприятие (организация)»

Задачами предприятия (организации) в рамках дуальной группы являются:

- участие работодателей в разработке образовательных программ и требований к профессиональным и личным (в том числе общекультурным и общепрофессиональным) компетенциям студентов;
- обеспечение прохождения практической части обучения на рабочем месте на производстве;
- закрепление за обучающимися на производствен наставников;
- оказание обучающимся мер социальной поддержки (помимо государственной) и стимулирования, в том числе путем оплаты их труда при выполнении производственных заданий;
- оказание содействия в материально-техническом обеспечении практического обучения, включая процесс приобретения обучающимися первичных навыков в структурных подразделениях образовательных организаций;

⁷Словарь финансовых терминов/ https://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/16942

– контроль выполнения обучающимися практической части образовательной программы и участие в итоговой аттестации.

К обучающиеся, входящими в состав дуальной группы, относятся обучающиеся образовательной организации, принятыми на обучение по образовательной программе дуального обучения в рамках соглашения (договора) между участниками данной дуальной группы. Численный состав обучающихся-участников дуальной группы может не совпадать с численным составом обучающихся, принятых на обучение по данной программе в образовательную организацию. Персональный состав обучающихся-участников дуального взаимодействия – может являться приложением к соглашению (договору).

Кроме прав и обязанностей обучающихся, определенных законодательством РФ и уставом образовательной организации обучающиеся - участники дуального взаимодействия выполняют дополнительные задачи в рамках дуальной группы. К ним относятся:

– сознательное участие в реализации дуальной образовательной программы;

– готовность к выполнению производственных заданий по мере освоения практической части образовательной программы;

– готовность пройти независимую итоговую аттестацию на установление соответствия полученных квалификации и компетенций требованиям профессиональных стандартов РФ или международным стандартам.

1.3. Взаимоотношения внутри дуальной группы

Взаимодействие внутри дуальной группы строится на взаимной заинтересованности.

Система интересов участников дуальной группы может быть представлена следующими позициями.⁸

Для органов исполнительной власти региона:

- обеспечение баланса спроса и предложения на рынке труда;
- повышение инвестиционной привлекательности региона;
- эффективное управление системой профобразования и обеспечение ее качества.

Для образовательных организаций:

- повышение качества профессионального образования;
- повышение конкурентоспособности образовательной организации, увеличение количества абитуриентов;
- развитие материально-технической базы;
- высокий процент трудоустроенных выпускников.

⁸Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016./ <http://asi.ru/staffing/dualeducation/>

Для бизнеса:

- подготовка кадров под конкретные технологические процессы, точно соответствующая 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.

Для обучающихся:

- овладение профессиональными компетенциями и умениями для трудовой деятельности;
- оплата труда в период прохождения производственной практики;
- учеба в реальных производственных условиях,
- идентификация себя с обучающим предприятием и выбранной специальностью, профессией;
- гарантированное трудоустройство;
- конкурентоспособность на рынке труда.

Защита интересов участников дуального взаимодействия осуществляется посредством заключения системы соглашений и договоров.

К документам, регламентирующим интересы и функции (права и обязанности) участников дуальной группы относятся:

- рамочное соглашение (договор) об организации дуального обучения между образовательной организацией и предприятием при участии органа исполнительной власти региона, на которого возложена координация действий по организации дуального обучения;
- совместно утверждённая профессиональная образовательная программа; приложением к образовательной программе является техническое описание дополнительных компетенций (квалификаций), повышающих готовность быстрого включения обучающихся в производственный процесс (практикоориентированность);
- положение об организации практического обучения, дополнением к которому может быть положение о наставничестве на предприятии;
- положение о структурном подразделении предприятия, на базе которого осуществляется практическое обучение
- ученический договор между обучающимся и предприятием (может быть представлен тройственным договором, включая образовательную организацию).

Координация действий участников дуальной группы может осуществляться как на основе текущих контактов, так и путем специально созданного координирующего органа при образовательной организации (координационного, наблюдательного и пр. совета). В данный орган могут

входить не только непосредственные участники дуальной группы, включая представителей органов ученического (студенческого) самоуправления, но и иные заинтересованные юридические или физические лица: представители - органов исполнительной власти региона, осуществляющие полномочия в сфере управления экономикой; общественных организаций, фондов, поддерживающих процесс подготовки кадров в соответствующей сфере; представители методических органов региона; спонсоры, имеющие личную заинтересованность.

Партнерские взаимовыгодные отношения являются основным принципом деятельности дуальной группы. Поскольку группа формируется на достаточно длительный период, отношения должны быть активными, постоянными, развивающимися и нацеленными на повышение эффективности дуального практико-ориентированного образования.

1.4. Новое качество профессионального образования - итог деятельности дуальной группы

В результате успешной деятельности дуальной группы осуществляется реализация интересов всех её участников:

- образовательная организация выполняет государственный и социальный заказ на подготовку квалифицированных кадров;
- предприятие (организация) получает квалифицированные кадры требуемого качества;
- обучающийся приобретает профессиональные и личные качества, востребованные обществом;
- государство получает необходимый профессиональный ресурс для обеспечения экономического роста региона.

Таким образом, итогом деятельности дуальной группы является новое качество профессионального образования, устраивающее всех его заказчиков.

Термин «качество» имеет многогранное значение. В общем смысле под качеством понимается совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности.

Под качеством профессионального образования мы будем понимать в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации»⁹ «комплексную характеристику образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах

⁹Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ст. 2.

которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы».

Понятие «новое качество профессионального образования» может быть рассмотрено с учетом основных характеристик термина «образование»: 1) как система; 2) как целенаправленный процесс; 3) как ценность.

Новизна дуальной подготовки как новой системы профессионального образования состоит в переходе от государственной – к государственно-общественной системе управления образовательным процессом.

Новое качество дуальной подготовки как процесса связано с появлением дополнительной составляющей – практико-ориентированностью в виде обучением на рабочем месте.

Ценность нового профессионального образования в виде дуальной подготовки состоит в формировании нового типа работника – работника «нового поколения».

Отдельная дуальная группа является частичным носителем нового качества профессионального образования. Рост количества дуальных групп и упрочение дуальной подготовки как новой разновидности профессионального образования ведет, таким образом, к становлению нового качества профессионального образования в регионе.

2. Содержание практико-ориентированной (дуальной) подготовки

Дуальная подготовка в настоящих условиях является составной частью профессионального образования¹⁰.

Выделение дуальной подготовки в самостоятельную часть профессионального образования требует уяснения её специфики с позиций особенности её содержания.

Под содержанием профессионального образования в данной модели будет пониматься «педагогически интерпретированный» (В.В. Краевский) опыт профессиональной деятельности, включающий в себя соответствующие трудовые действия, необходимы знания и умения. Навык как автоматизированное умение рассматривается как форма умений. «Компетенция рассматривается способность (готовность) успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении определенной задачи профессиональной деятельности».¹¹

Содержание дуальной подготовки может быть рассмотрено с позиций:

- особых требований к квалификации и компетенции обучающегося;
- специфики организации образовательного процесса, основанного на сетевой форме реализации образовательных программ;
- сочетания в образовательном процессе не только образовательных, но и производственных технологий;
- особого вида образовательного результата.

2.1. Интегрированная система требований к подготовке работника

Многообразие профессиональной деятельности систематизируется в учебных целях (педагогически интерпретируется) в виде комплекса устойчивых и повторяющихся производственных задач – требований, предъявляемых к работнику целями, характером и результатом производственной деятельности.

Система требований к опыту профессиональной деятельности – это многослойное понятие. Она может быть рассмотрена на уровнях:

- предприятия (организации);
- отрасли экономики и социальной сферы;
- региона;

¹⁰ На наш взгляд, термин «дуальное образование» в настоящее время применительно к Российской Федерации является неправомерным, так как не имеет соответствующего юридического статуса. В это связи для обозначения данного явления будут применяться термины «обучение» и «подготовка».

¹¹ Проект концепции развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, с.3/ [Электронный ресурс]/http://www.apkit.ru/files/Conception_21_08.pdf

- Российской Федерации;
- мировой экономики.

В рамках предприятия (организации) система требований выражается в виде технического описания требующихся компетенций (знаний и умений) для полноценного и быстрого включения работника в производственную деятельность. Техническое описание требующихся компетенций представляет собой документ, на основе которого возможно формирование образовательных программ и программ профессионального обучения для адаптации квалификации работника к сложившейся на предприятии (организации) технико-технологической ситуации: наличия определенных марок оборудования, технологических процессов, условий труда. Через техническое описание требующихся компетенций предприятие (организация) имеет возможность «заточить» работника под специфику своего производства и ориентировать его трудовые навыки в необходимую практическую сторону.

Дополнительными требованиями к работнику является совокупность требований к его поведению: организованность, дисциплинированность, умение работать в коллективе, отсутствие вредных привычек и.д.

Ключевым интегрирующим фактором является требование максимально быстрого включения работника в процесс создания прибыли.

В рамках предприятия (организации) требования выдвигаются к вновь принимаемым работникам (включая выпускников образовательных организаций), а также к работникам, перемещаемым на новые рабочие места или тем, кто нуждается в повышении квалификации.

В рамках отрасли экономики и социальной сферы система требований к работнику представляет собой совокупность универсальных трудовых задач (функций) и действий, необходимых для этого знаний и умений, а также опыта трудовой деятельности. Даная система описывается совокупностью корпоративных стандартов, дифференцированных по отраслям экономики или видам экономической деятельности. Носителями данных требований выступают объединения работодателей. Особыми требованиями, формируемые объединениями работодателей могут выступать международные корпоративные стандарты, распространяющиеся в том числе на предприятия данной сферы, функционирующие в Российской Федерации. В отличие от технических описаний требующихся компетенций профессиональные стандарты универсальны по назначению, так как ориентированы на всю совокупность производственных процессов на предприятиях данной отрасли без учёта их специфики.

Дополнительным требованием к квалификации работника является общая техническая грамотность, дающая возможность перемещения не

только «по вертикали» (в рамках карьерного роста), но и «по горизонтали» – по смежным профильным видам профессиональной деятельности. Второй существенный фактор - быстрое достижение уровня производительности труда, считающимся средним для данной сферы экономической деятельности.

В германской модели дуальной подготовки носителями отраслевых требований являются базовые предприятия, отбираемые по конкурсу торгово-промышленными и ремесленными палатами. На базовых предприятиях осуществляется единообразная универсальная подготовка будущих работников и оценка сформированности их компетентности и квалификации.

Требования выдвигаются ко всей совокупности работников, функционирующих в данной сфере деятельности.

В рамках региона (субъекта Российской Федерации) система требований к работнику включает наряду с профессиональными и поведенческими требованиями, также и социальные. Носителями этих требований являются органы исполнительной власти региона, прежде всего региональное правительство.

Данные требования формируются как общие требования ко всем работникам, занятым в экономике и социальной сфере.

Профессиональная составляющая региональных требований определяется особенностями территориально-отраслевой специфики региона, его места в системе общественного (всероссийского) разделения труда и возникающей на этой основе профессионально-квалификационной структурой. Специфика региона определяется:

- особым спектром отраслей и крупных сфер разделения труда,
- специфичном перечне профессий и специальностей, необходимых для обеспечения данных отраслей;
- разной степенью развития технологических укладов;
- особыми соотношениями распределения трудовых ресурсов по требующимся видам профессионального образования и уровням квалификаций работников.

В рамках Российской Федерации система требований к работнику представлена, прежде всего, нормативными правовыми актами (законодательством) в сфере социально-трудовых отношений.

Профессиональная составляющая формируется за счёт общероссийских классификаторов, определяющих профессионально-квалификационную структуру экономики Российской Федерации, а также документов, фиксирующих квалификационные требования к работнику, все зависимости от территории, на которой расположено то или иное предприятие.

В настоящее время в Российской Федерации формируется Национальная система квалификаций, которая «представляет собой

комплекс взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и сфер труда в целях повышения качества подготовки работников и повышения их конкурентоспособности на национальном и международном рынке труда».

Основой Национальной системы квалификаций является Национальная рамка квалификаций, которая является инструментом сопряжения сферы труда и сферы образования и представляет собой обобщенное описание квалификационных уровней, признаваемых на общедоказательном уровне, и основных путей их достижения на территории России.

Новым направлением формирования квалификационных требований являются профессиональные стандарты, разрабатываемые по виду профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты формируют требования к работнику в порядке усложнения его трудовой деятельности и возможности карьерного роста в связи с ростом способности выполнять более широкий круг задач.

Квалификационные требования, в том числе сформированные на основе профессиональных стандартов, определяют функционал всех работников на территории Российской Федерации.

В рамках мировой экономики складывается не только комплекс национальных систем квалификаций, но и формируются единые международные стандарты.

Прежде всего, это формирование единых подходов к оценке качества на основе методических рекомендаций Международной организации труда (ISO).

Движущим мотивом формирования единых международных требований к работнику является формирование отдельных международных рынков труда на основе соглашений ряда стран мира.

«В течение нескольких десятилетий страны Европы предпринимают активные действия по модернизации национальных систем профессионального образования и подготовки, обеспечивая: повышение качества образования; укрепление связи между знаниями и умениями, приобретаемыми в ходе обучения, и требованиями рынка труда. Особое внимание уделяется формированию механизмов устойчивого развития профессионального образования, которые бы обеспечивали своевременное и адекватное реагирование системы на требования рынка труда»¹².

В настоящее время рассматривается возможность формирования единых подходов к подготовке кадров в рамках БРИКС.¹³

¹²Проект концепции развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций, с.8/ [Электронный ресурс]/http://www.apkit.ru/files/Conception_21_08.pdf

¹³ Краткий сборник лучших практик подготовки кадров стран БРИКС/[Электронный ресурс]/[http://asi.ru/staffing/brics/docs/%D0%91%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%8E%D1%80%D0%B0%20%D0%91%D0%A0%D0%98%D0%9A%D0%A1%20\(%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](http://asi.ru/staffing/brics/docs/%D0%91%D1%80%D0%BE%D1%88%D1%8E%D1%80%D0%B0%20%D0%91%D0%A0%D0%98%D0%9A%D0%A1%20(%D1%80%D1%83%D1%81).pdf)

Формирование единых требований к работнику было заложено в Болонском и Копенгагенском процессах.

В числе данных требований, которые одновременно рассматриваются как требования к персоналу, занятому в международных компаниях¹⁴, присутствуют следующие:

коммуникабельность, толерантность, социальная мобильность, информационно-технологическая культура, гибкость мышления;

глобальное, системное, планетарное, информационно-технологическое, проективное мировоззрение и мышление;

профессиональная компетентность и мобильность, постоянная потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке, конкурентоспособность;

предприимчивость, способность к предпринимательству, конкурентоспособность, способность к профессиональному самосохранению, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, оксидентальные способности;

профессиональная самостоятельность, ответственность, креативность, рефлексия, адекватная самооценка¹⁵.

Новой современной системой требований к квалификации работника является движение WorldSkillsInternational.

Особенностью системы требований к работнику, подготовка которого осуществляется в рамках дуальной модели, может стать наличие всего комплекса указанных требований в зависимости от статуса, положения, стратегической направленности предприятия (организации), нуждающейся в кадрах соответствующей квалификации.

Дополнительной особенностью требований к работнику может стать иное выдвижение на первое место требований, не связанных с квалификацией.

Механизмом переноса требований к работнику в требования к его подготовке является заказ.

Заказ может быть предоставлен образовательной организации в виде:

- заказа (заявки) отдельного предприятия (организации);
- заказа (заявки) группы предприятий (организаций), действующих в рамках одного вида экономической деятельности (профиля подготовки);
- регионального заказа на подготовку кадров, в том числе государственного задания учредителя;
- системы государственных требований к подготовке квалифицированных кадров, в том числе в виде закона;

¹⁴ Кайманов. Современные требования к персоналу организаций, работающих на международных рынках/ [Электронный ресурс]/ <http://pandia.ru/text/78/218/16825.php>

¹⁵ https://studopedia.ru/6_144257_vopros--sovremennie-trebovaniya-k-podgotovke-kadrov-rabochih-i-spetsialistov.html

– системы дополнительных требований к соответствию подготовки работника международным стандартам.

2.2. Организация образовательного процесса, основанного на сетевой форме реализации образовательных программ

Содержание образования определяют образовательные программы (ст.12 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

Практико-ориентированная (дуальная) подготовка осуществляется в рамках профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования или образовательных программ высшего образования, а также программ профессиональной подготовки, содержащими элементы дуального обучения (далее – дуальные программы).

Дуальные программы могут быть реализованы в рамках очной, очно-заочной и заочной форм обучения при условии очного прохождения практического обучения на предприятии (организации).

Дуальные программы разрабатываются образовательными организациями совместно с предприятиями (организациями), заключившими соглашение о дуальной подготовке кадров. Субъектом, юридически ответственным за реализацию дуальной программы, является образовательная организация.

Дуальная программа разрабатывается, утверждается и реализуется на основании контрольных цифр приема, определенных учредителем, по профессии/специальности, согласованной с предприятием (организацией).

Дуальная программа формируется на основе федеральных государственных образовательных стандартов или примерных профессиональных образовательных программ (структура, объем, условия реализации и результаты освоения), а также с учётом требований профессиональных стандартов, и включает в качестве дополнительных требований индивидуальный заказ предприятия (организации) или группы предприятий (организаций) одного профиля на подготовку работников нового поколения, формой которого являются технические описания требующихся предприятию компетенций.

Дуальная образовательная программа предусматривает проведение практики обучающихся на предприятии (организации). Организация практики с использованием дуального обучения не может противоречить требованиям к организации практики по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации. Организация практики на предприятии (организации) регламентируется положением, утверждаемым

совместно образовательной организацией и предприятием (организацией) – участниками дуальной группы. Организация обучения на предприятии (организации) включает в себя учебную и производственную практики.

Образовательные организации (участники дуального взаимодействия) ежегодно обновляют образовательные программы дуального обучения с учетом заказа предприятия (организации).

Образовательная деятельность по дуальным образовательным программам организуется в соответствии с утвержденными образовательной организацией и согласованными с предприятием(организацией) учебными планами, календарными учебными графиками, в соответствии с которыми образовательной организацией составляются расписания учебных занятий.

К освоению дуальных образовательных программ допускаются лица, имеющие образовательный уровень не ниже уровня, предусмотренного дуальной программой.

Наличие в образовательной программе элементов дуального обучения не изменяет уровень образовательной программы.

Освоение программы дуального обучения осуществляется в рамках профессий/специальностей в соответствии с перечнем профессий и специальностей, направлений подготовки, утвержденных Министерством образования и науки РФ.

Практическое обучение на предприятии (организации) начинается с началом учебного года и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей образовательной программы. Начало практического обучения на предприятии может переноситься образовательной организацией по согласованию с предприятием (организацией) на более поздние сроки при условии готовности обучающихся занять рабочие места в производственном процессе без нанесения ему ущерба. При отсутствии на предприятии (организации) специализированных учебных структур, в рамках которых возможно освоение первичных трудовых навыков, начало практического обучения может быть организовано в специализированных и аккредитованных центрах образовательных организаций. В этом случае целесообразно, чтобы объем первичных умений, осваиваемых в образовательной организации, составлял не более 30 процентов от общего объема практического обучения.

В процессе освоения дуальных программ при сроке обучения один год и более обучающимся предоставляются каникулы, продолжительность которых определяется уровнем реализуемых основных образовательных программ. В связи со спецификой реализации производственного процесса на предприятиях (организациях) для обучающихся по программам дуального обучения каникулы могут переноситься в пределах учебного года.

Продолжительность каникул, предоставляемых обучающимся в процессе освоения ими программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, составляет не менее двух недель в зимний период при сроке получения среднего профессионального образования не менее десяти недель

в учебном году, в том числе не менее двух недель в зимний период, - при сроке получения среднего профессионального образования более одного года.

При реализации дуальных программ сохраняется максимальный объем учебной нагрузки обучающегося для всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающихся, определенных действующими нормативными правовыми документами, утвержденными Министерством образования и науки РФ. Объем обязательных практических занятий не должен превышать 36 академических часов в неделю.

Учебная деятельность обучающихся предусматривает учебные занятия (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар), самостоятельную работу, выполнение курсового проекта (работы) (при освоении программ подготовки специалистов среднего звена), практику, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом.

Численность обучающихся по дуальным программам в учебной группе составляет 25 - 30 человек. В соответствии с заключенным договором (соглашением) о дуальном взаимодействии обучение может осуществляться в группах меньшей численности, а также с отдельными обучающимися. В связи с этим в пределах учебной группы может реализовываться не одна, а две образовательные программы. При организации теоретического обучения образовательная организация вправе объединять программы, реализуемые в одной группе при проведении учебных занятий в виде лекций.

Освоение дуальной программы, в том числе той части, которая определяется техническим описанием требуемых компетенций, сопровождается текущим контролем успеваемости и промежуточной аттестацией обучающихся. Формы, периодичность и порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, система оценок определяются образовательной организацией самостоятельно по согласованию с предприятием (организацией).

Количество экзаменов в процессе промежуточной аттестации обучающихся по дуальным программам не должно превышать предельного количества, установленного нормативными правовыми документами, утвержденными Министерством образования и науки РФ.

Итоговая аттестация по дуальным программам проводится на основе положения об итоговой аттестации, утвержденным Министерством образования и науки РФ. Требования к подготовке выпускников, определенные техническим описанием требуемых компетенций, включаются в содержание итоговой аттестации.

На основе заключенного договора (соглашения) завершение освоения дуальных программ может сопровождаться выдачей документа установленного образца предприятия (организации) (сертификата) о получении новых компетенций. При вхождении в дуальную группу ряда предприятий (организаций) одного профиля итоговая аттестация может быть

дополнена при согласии обучающегося независимой оценкой квалификации, организуемой данным объединением предприятий (организаций).

Дуальные образовательные программы реализуются образовательной организацией посредством сетевых форм их реализации. Производственные помещения (рабочие места) предприятий (организаций), а также учебные структурные подразделения предприятий (организаций) рассматриваются в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» как «иные организации обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных видов учебной деятельности, предусмотренных соответствующей образовательной программой». Разработка и реализация дуальных программ, реализуемых в сетевой форме осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями по организации образовательной деятельности с использованием сетевых форм реализации образовательных программ, направленными письмом Министерства образования и науки РФ от 28 августа 2015 г. N АК-2563/05.

2.3. Раздельное теоретическое и практическое обучение – основа дуальной подготовки

Основой дуального обучения является разделение теоретической и практической подготовок по разным местам их осуществления: теоретическое обучение - в рамках образовательных структур образовательной организации; практическое обучение – или непосредственно на рабочих, или в специально созданных учебных структурных подразделениях предприятий (организаций). Дополнительным вариантом может стать проведение практических занятий в рамках структурного подразделения образовательной организации, материально-техническое оснащение которого полностью соответствует не только требованиям ФГОС и профессиональных стандартов, но и техническому описанию требующихся компетенций предприятия (организации) или корпоративного стандарта. Согласие на использование возможностей данного структурного подразделения должно быть отражено в договоре (соглашении) о дуальном взаимодействии. При использовании механизмов профессионально -общественной аккредитации статус данного структурного подразделения может быть подтвержден соответствующим свидетельством.

Таким образом, различаются три модели организации раздельного обучения:

1. Организация практического обучения непосредственно на рабочих местах
2. Организация практического обучения в учебных структурных подразделениях предприятия (организации) – учебных цехах, бюро,

полигонах, классах, лабораториях и т.д.; а также в специально созданных учебных центрах.

3. Организация практического обучения в структурных подразделениях образовательных организаций. К ним относятся: мастерские, лаборатории и другие учебные помещения, статус которых признан работодателем; ресурсные центры, многофункциональные центры, специализированные центры компетенций и другие аналогичные центры коллективного пользования.

Выбор модели реализации практического обучения осуществляется совместно предприятием (организацией) и образовательной организацией.

При реализации дуальных образовательных программ используются различные образовательные технологии, но отличительной их особенностью является объединение образовательных и производственных технологий в рамках практического обучения. Использование при реализации дуальных образовательных программ методов и средств обучения, образовательных технологий, наносящих вред физическому или психическому здоровью обучающихся, запрещается.

Теоретическое обучение осуществляется в пределах требований федерального государственного образовательного стандарта. Особые требования предприятия (организации) включаются в виде отдельных дисциплин в вариативную часть учебного плана. Данные требования предприятия (организации) также могут быть включены в предметы профессионального цикла в виде отдельных тем.

Особенностью практического обучения является непосредственное включение обучающихся в производственный процесс на конкретном рабочем месте или в имитацию производственного процесса на основе специального (симулятивного) оборудования.

Учебная деятельность обучающихся предусматривает в целом традиционные учебные занятия (урок, практическое занятие, лабораторное занятие, консультация, лекция, семинар), самостоятельную работу, выполнение курсового проекта (работы) (при освоении программ подготовки специалистов среднего звена), практику, а также другие виды учебной деятельности, определенные учебным планом.

В то же время организация практического обучения в рамках производственного процесса требует особых форм и технологий образовательного процесса.

Первичной формой организации практического обучения является наблюдение обучающимся за производственной деятельностью предприятия (организации). Наблюдение может быть комплексным (в виде экскурсий) или направленным (по специальным заданиям).

Особенность практического обучения в рамках производственного процесса состоит в том, что задачи обучения подчиняются задачам производственного процесса, поэтому на рабочем месте невозможно использовать традиционные формы и методы учебной деятельности. Особую

роль здесь играет организация самостоятельной работы на рабочем месте при инструктировании и под наблюдением наставника. В рамках данной формы обучения осуществляется не только овладение приемами и методами производственной деятельности, но и режимом работы предприятия (организации) и правилами поведения в трудовом коллективе.

Отдельной формой дуального обучения является перемещение обучающихся по различным рабочим местам и выполнение разных по характеру трудовых действий. В рамках перемещения на основе правильно составленных графиков обучающиеся овладевают профессиональной деятельностью в целом. В данном случае применяется модульный принцип представления содержания образовательной программы и построения учебных планов.

Особенно важное значение имеет комплексное выполнение работ, как правило, в пределах производственного участка предприятия, предполагающее использование разных по назначению инструментов и оборудования.

При комплексной организации работ целесообразно использование не только индивидуальной, но и коллективных форм деятельности. Для данной формы практического обучения наиболее подходит проектная деятельность, которая рассматривается как комплексное производственное задание.

Важным инструментом реализации дуального обучения является синхронизация теоретического и практического обучения. Условия образовательного и производственного процессов имеют разные цели и важно, чтобы они осуществлялись параллельно. Основными инструментами синхронизации являются: календарный учебный план и график учебного процесса; согласование рабочих программ учебных предметов теоретического и практического циклов; организация взаимодействия педагогического и производственного (учебно-производственного) персонала.

1.4. Работник «нового поколения» как результат дуальной подготовки

Результат дуальной подготовки – новые личностные качества работника (выпускника), востребованные работодателем¹⁶.

В целях выделения особых характеристик личности данного работника, формируемых в результате дуальной подготовки, далее будем употребляться термин «работник нового поколения»¹⁷.

¹⁶Для обозначения цели и продукта деятельности дуальной группы используется термин – работник. Недостаток термина «рабочий» - его ограниченность, так как процесс дуального обучения может быть организован как по подготовке служащих, так и специалистов среднего и высшего звена.

¹⁷Термин заимствован из практики реализации в 2007 -2009 гг. инновационной образовательной программы «Подготовка высококвалифицированных рабочих машиностроительного профиля с использованием активных образовательных технологий» на базе ГОУ НПО ЯО профессионального лицея № 2 в рамках приоритетного национального проекта «Образование»

В этой связи обучающийся (выпускник) нового поколения должен обладать рядом признаков, в том числе и формальных, отличающих его от остальной массы обучающихся:

- высокой квалификацией, способностью работать на современном высокотехнологичном оборудовании и выполнять работы необходимого уровня сложности;
- способностью к быстрой адаптации на рабочем месте (практико-ориентированностью),
- высокой организованностью;
- возможностью максимально быстрого включения в процесс создания прибыли предприятия.

Процесс подготовки работников нового поколения может быть организован как в рамках:

- части учебной группы или на условиях индивидуальной «точечной подготовки»;
- полной учебной группы;
- всех учебных групп, составляющих контингент обучающихся по данному профилю;
- полного контингента обучающихся данной образовательной организации.

Работник нового поколения может формироваться как в рамках одной дуальной группы, так и ряда дуальных групп, участником которых может являться является одна и та же образовательная организация.

К числу формальных отличительных признаков обучающихся «нового поколения» относятся:

- включение в поименные списки обучающихся по дуальному обучению, приложенные к соглашению о дуальном обучении;
- наличие персонального ученического договора;
- получение дополнительных форм материального стимулирования от предприятия (организации);
- подтверждение своей квалификации и компетенций в рамках независимой оценки качества подготовки.

Документами, отличающими работников нового поколения, являются:

- документ установленного образца, подтверждающий освоение образовательной программы;
- сертификат независимой оценки квалификаций, подтверждающий подготовки выпускника в соответствии с профессиональными стандартами, действующими в Российской Федерации;
- документ установленного образца, подтверждающий освоение компетенций WorldSkills;
- сертификат или иной документ, выдаваемый предприятием.

3. Условия реализации практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе

Для становления и развития практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных работников в регионе требуется создание определенных условий, которые бы способствовали количественному и качественному росту дуальных групп.

К таким условиям относятся:

- нормативно-правовое регулирование дуальной подготовки со стороны не только участников дуальной группы, но и региональных органов законодательной и исполнительной власти;
- организационно-методическое обеспечение дуальной модели подготовки кадров;
- ресурсное обеспечение;
- мониторинг формирования дуальной модели.

3.1. Нормативно-правовое регулирование дуальной подготовки

В настоящее время практико-ориентированная (дуальная) подготовка кадров не имеет соответствующего нормативного правового обеспечения. Становление дуальной подготовки в регионах осуществляется на основе соглашений и договоренностей образовательных организаций и предприятий (организаций). Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не содержит термина «дуальное обучение».

Целью нормативного правового регулирования является регламентация действий участников дуального взаимодействия, прежде всего в плане определения зон ответственности, а также защиты их интересов. Последний фактор особенно актуален для обучающихся – главных субъектов дуального взаимодействия.

В части становления нормативного правового регулирования дуальной модели можно выделить три плоскости.

3.1.1. Создание нормативных правовых актов на уровне участников дуальных групп.

Предметом правового регулирования являются следующие сферы:

№ п/п	Сфера регулирования	Нормативный правовой акт
1.	Взаимодействие в рамках дуальной группы её участников	Соглашение о дуальном взаимодействии
2.	Реализация дуальной образовательной программы в сетевой форме	Договор о реализации образовательной программы в сетевой форме

3.	Регламентация прав и обязанностей обучающихся в рамках дуальной подготовки и сетевого взаимодействия, мер стимулирования их деятельности	Договор с обучающимся по дуальной образовательной программе (ученический договор)
4.	Организация обучения на предприятии (организации), регламентирование прав и обязанностей наставника, обучающихся, педагогических работников	Положение о наставничестве

Дополнительными нормативными правовыми документами, регламентирующие дуальную подготовку, могут быть:

- включение соответствующего раздела в положение о практике, действующим в образовательной организации (локальный акт);
- положение о стимулировании участников дуальной подготовки (педагогических работников, наставников, лучших выпускников);
- положение о стажировке на предприятии (организации) педагогических работников, участвующих в дуальной подготовке.

3.1.2. Нормативное правовое обеспечение на уровне региона (субъекта Российской Федерации)

Предметом регионального нормативного правового регулирования являются следующие сферы:

№ п/п	Сфера регулирования	Нормативный правовой акт
1.	Определение общих принципов, целей и задач дуальной подготовки в субъекте Российской Федерации, регламентация прав и обязанностей всех участников дуального взаимодействия в регионе	Постановление Правительства об утверждении порядка организации дуального обучения в регионе
2.	Осуществление контроля и правовое регулирование трудоустройства выпускников, обучавшихся по программам дуального обучения	Положение о мониторинге трудоустройства выпускников дуального образования (постановление Правительства региона)
3.	Регламентация прав и обязанностей обучающихся в рамках дуальной подготовки и сетевого взаимодействия, мер стимулирования их деятельности	Типовой договор с обучающимся в рамках дуальной подготовки (решение

		Координационного совета региона)
4.	Регламентирование прав и обязанностей участников дуального обучения (наставника, обучающихся, педагогических работников)	Типовое положение о наставничестве (решение Координационного совета региона)
5.	Определение результативности дуального обучения в регионе	Положение о мониторинге эффективности и качества подготовки выпускников в рамках дуального обучения (решение Координационного совета региона)

Дополнительными документами, регулирующими процесс дуальной подготовки в регионе, могут быть:

- положение о проведении конкурса на лучшую организацию дуального взаимодействия (решение Региональной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений);

- типовое положение о стимулировании участников дуальной подготовки (педагогических работников, наставников, лучших выпускников) (решение Региональной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Предметом федерального нормативного правового регулирования являются следующие сферы:

№ п/п	Сфера регулирования	Нормативный правовой акт
1.	Сфера профессионального образования в целом: определение общих принципов, целей и задач дуальной подготовки в Российской Федерации, регламентация прав и обязанностей всех участников дуального взаимодействия в	Внесение изменения в действующее законодательство РФ об образовании, о работодателях и их объединениях, а также о социально-трудовых отношениях
2.	Регулирование деятельности предприятий (организаций), принимающих на себя обязанности поддержки дуального обучения (базовых предприятиях)	Типовое положение о базовом предприятии (организации), осуществляющей поддержку дуального обучения (постановление

		Правительства РФ)
3.	Регламентация прав и обязанностей обучающихся в рамках дуальной подготовки и сетевого взаимодействия, мер стимулирования их деятельности	Типовой договор с обучающимся в рамках дуальной подготовки (решение Координационного совета региона)

Дополнительными документами, содействующими регулированию процесса дуальной подготовки в регионе, могут быть:

- внесение соответствующих изменений и дополнений в систему независимой оценки квалификаций;
- типовое положение о стимулировании участников дуальной подготовки (педагогических работников, наставников, лучших выпускников) (решение Региональной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

3.2. Организационно-методическое обеспечение практико-ориентированной (дуальной) подготовки

Дальнейшее развитие практико-ориентированной дуальной подготовки связано с разработкой комплекса методических документов, охватывающих все стороны дуальной подготовки: как системы, как формы организации образовательного процесса, как образовательно-производственной технологии и как специфического образовательного результата.

Основными проблемными вопросами развития дуальной подготовки являются:

- отсутствие переносимого опыта создания дуальных групп в регионах;
- недостаточное знание лучших практик дуального взаимодействия.

Организационно-методическое сопровождение дуальной подготовки в регионе должно быть направлено:

- на совершенствование всех аспектов дуальной подготовки в рамках конкретного дуального взаимодействия: содержания дуальных программ и способов их реализации; взаимодействия педагогических работников и наставников предприятий (организаций); механизмов стимулирования и поддержки обучающихся; разработку способов оценки качества подготовки выпускников;
- на совершенствование вопросов повышения квалификации руководящих работников, педагогических кадров образовательных организаций и наставников предприятий (организаций), участвующих в дуальном взаимодействии;
- на разработку содержательных основ и функционала специализированных структур в регионе, оказывающих организационно-методическую поддержку распространению и развитию дуальной

подготовки;

- на формирование статистической базы по всем аспектам дуального взаимодействия и банка данных по лучшим практикам его реализации.

В регионе должен быть разработан и принят пакет организационно-методических документов, охватывающий все обозначенные стороны:

- разработка стратегии развития дуальной подготовки на определенный период (может быть выполнена в рамках общей стратегии кадрового обеспечения экономики и социальной сферы региона);

- методические рекомендации по организации дуального образования в регионе;

- методические рекомендации по выявлению, мониторингу и техническому описанию требующихся компетенций у работников;

- методические рекомендации по реализации практико-ориентированных производственно-образовательных технологий дуальной подготовки;

- методические рекомендации по организации наставничества с учётом лучших практик его реализации;

- рекомендации об организации стажировки на предприятии (организации) педагогических работников, участвующих в дуальной подготовке;

- практические рекомендации по стимулированию и мотивации обучающихся в рамках дуальных программ;

- практические рекомендации по трудоустройству выпускников, обучавшихся по программам дуальной подготовки.

В целях организационно-методической поддержки дуальной подготовки в регионе должен быть создан учебно-методический центр (далее – Центр) для распространения и повышения эффективности дуального обучения.

Задачи Центра:

- включение руководящих кадров учреждений профессионального образования и представителей бизнеса в совместную практическую деятельность по внедрению дуального образования в процесс подготовки квалифицированных рабочих для приоритетных отраслей экономики Ярославской области.

- создание условий для формирования у представителей образования и бизнеса единых подходов осознанию дуального обучения как целостной системы подготовки квалифицированных кадров.

- развитие информационно-методических, кадровых ресурсов, обеспечивающих эффективное тиражирование положительных практик в сфере профессионального образования.

Основные направления деятельности Центра:

- дискуссионная деятельность (проведение круглых столов, семинаров, совещаний участников дуального взаимодействия);

- методическая деятельность базовой площадки (разработка методических рекомендаций, пособий и другой методической продукции);
- информационно-консультационная деятельность базовой площадки (создание сайта дуального взаимодействия в регионе и страниц дуальных групп, формирование банков данных о лучших практиках в Российской Федерации и регионе;
- мониторинговая деятельность (определение показателей дуальной подготовки и её эффективности, отслеживание и анализ развития дуальной подготовки).

В связи с нецелесообразностью создания новых организаций в регионе в условиях сложного финансового положения Центр может функционировать в виде структурного подразделения регионального института развития образования, а также в виде базовой площадки на основе одной из наиболее компетентных образовательных организаций.

На период реализации федерального проекта «Внедрение Регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста в Ярославской области» дополнительные функции организационно-методического обеспечения может взять на себя проектная группа по соответствующему направлению.

Результатом создаваемого организационно-методического обеспечения должен стать единый вариативный подход к реализации дуального обучения и практической основой для роста количества дуальных групп в регионе.

3.3. Ресурсное обеспечение реализации дуальных сетевых образовательных программ

Одним из условий развития дуальной подготовки является дополнительное ресурсное обеспечение реализации сетевых образовательных программ.

3.3.1. Информационные ресурсы:

Особенностью дуальной подготовки является объединение образовательных и производственных технологий, т.е. осуществление обучения в рамках реального или имитированного производственного процесса. В этих целях педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в дуальной подготовке, должен быть обеспечен доступ к производственным технологиям, базам данных, библиотечным фондам предприятий. Аналогичная информация должна поступать наставникам предприятий о содержании теоретического обучения в образовательной организации. Оперативный обмен информацией с между участниками, реализующими дуальное обучение, является необходимой формой взаимодействия. Данный обмен информацией может осуществляться в рамках как традиционных методических мероприятий образовательных организаций (участия представителей предприятия (организации) в педагогических советах, работе цикловых методических комиссий, так и

специально созданных рабочих, проблемных и других временных группах.

Участникам дуальной группы на основе соглашения между собой необходимо создать сайт или страницу в сети Интернет о реализации дуальной подготовки. На данном интернет-ресурсе возможно обсуждение проблематики, презентация методических подходов и решений и других материалов. Также страница интернет-ресурса должна содержать основную статистическую информацию о реализации дуальных программ.

Региональное объединение интернет ресурсов дуальных групп должно осуществляться в рамках сайта базовой площадки по поддержке систему дуального обучения в регионе.

3.3.2. Кадровые ресурсы.

Организация раздельного обучения меняет функционал основных педагогических работников, участвующих в дуальном взаимодействии.

Для образовательной организации основной фигурой дуальной подготовки становится преподаватель. Его компетенция должна быть дополнена знанием специфики производства – практической основы дуального обучения. С этой стороны целесообразно привлечение к теоретическому обучению специалистов предприятий (организаций).

Дополнительными задачами преподавателя специального цикла становятся:

- необходимость объединения основных (требования ФГОС) и дополнительных требований (технические описания требующихся компетенций, корпоративные требования) в рамках учебных дисциплин, предметов;

- обеспечение синхронизации теоретического и практического обучения.

Функции педагогического работника, осуществляющего практическую подготовку обучающихся, переходят от мастера производственного обучения к наставнику.

Роль мастера производственного обучения сокращается до ознакомления обучающихся с первичными умениями и в период практического обучения до контроля за результатами подготовки. При организации практического обучения начиная с первого курса, в том числе, в учебных структурах предприятий (организаций), функции мастера производственного обучения полностью переходят к наставнику.

Основными требованиями, предъявляемыми к наставнику, становятся:

- наличие высокой квалификации(компетенции), соответствующей профилю профессии или специальности;

- знание организации производства на предприятии;

- наличие педагогических знаний, в том числе методов наставничества.

3.3.3. Материально-технические ресурсы.

Реализация механизмов практико-ориентированного обучения требует соответствующего материально-технического оснащения образовательного

процесса.

а) *оснащение предприятия (организации)* – участника дуального взаимодействия. Особенностью предприятия (организации), на базе которого организуется практическое обучение (далее – базовое предприятие), является его «продвинутый» характер по отношению к предприятиям организациям соответствующей сферы экономики. Многообразие видов производств даже в рамках одного профиля требует, чтобы обучающийся формировал свои практические навыки не на устаревающем оборудовании и в рамках исчезающих технологий, а на передовом оборудовании (или, во всяком случае, типичном для предприятий (организаций) – лидеров соответствующей сферы). В этой связи при организации дуального взаимодействия встает вопрос о механизме выбора в рамках широкого круга предприятий (организаций), представляющих сферу экономики (или соответствующий вид экономической деятельности) ведущего предприятия, которое станет базовым для всех образовательных организаций, осуществляющих подготовку по соответствующему профилю подготовки.

Выбор базового предприятия должен быть осуществлен на основе соглашения органа исполнительной власти, осуществляющего полномочия в сфере образования, и отраслевого (или регионального) объединения работодателей:

1) или на основе многолетней сложившейся традиции взаимодействия ведущего предприятия (организации) данной сферы,

2) или на основе целевого отбора предприятий в соответствии с утвержденными критериями.

Основной чертой Базового предприятия должна быть возможность организации практического обучения: или непосредственно на рабочих местах; или в специальном созданном учебном структурном подразделении.

б) *оснащение образовательной организации* – участника дуального взаимодействия.

Основными факторами, подталкивающими образовательную организацию к дуальному взаимодействию, является дорогостоящий характер материально-технических ресурсов и невозможность «угнаться» за модернизацией реального производства. Старение материально-технической базы образовательных организаций является главным стимулом для передачи практического обучения на предприятие.

В связи с этим оснащение материально-технической базы для практического обучения в образовательных организациях может быть создано:

1) в учебных мастерских, участках, полигонах, автодромах и т.д. – для получения первичных профессиональных навыков: стабильных по содержанию и сохраняющихся неизменными на длительный период;

2) в специализированных ресурсных центрах, имеющих аккредитацию объединений работодателей соответствующей сферы экономической деятельности – для получения практических навыков по

профессиям/специальностям, организация обучения по которым невозможна в условиях реального производства. Особенно актуально создание ресурсных центров в тех сферах экономической деятельности, которые не имеют ведущих предприятий в силу незначительных размеров (сфере ЖКХ, строительстве, сфере услуг и т.д.). Отличительной чертой данных центров должно стать признание их статуса работодателями как площадок для практико-ориентированного обучения, удовлетворяющих требования современного производства.

В связи с этим одним из механизмов ресурсного обеспечения дуальной модели должна стать профессионально-общественная аккредитация ресурсных центров объединениями работодателей.

3.3.4. Финансово-экономические ресурсы.

Реализация механизмов практико-ориентированного (дуального) обучения требует перераспределения финансовых потоков, имущих на обеспечение образовательного процесса и выполнение государственных заданий на оказание государственных услуг профессиональными образовательными организациями.

Особенностью дуальной подготовки состоит в её дополнительном характере к основной образовательной деятельности, определяемой федеральным государственным образовательным стандартом. В этой связи и финансово-экономическое обеспечение дуальной подготовки также должно иметь дополнительное содержание по отношению к финансовому обеспечению, идущему на оказание государственных услуг. В связи с этим создание системы дуального обучения в регионе не может осуществляться только в рамках текущей деятельности образовательных организаций и предприятий (организаций). Необходимо софинансирование дуальной подготовки на основе частно-государственного партнерства, а также дополнительные инвестиции со стороны её участников.

В данном процессе следует разделять два этапа: 1) становление дуальной модели и 2) её совершенствование на основе созданных структур.

Дополнительное финансирование дуальной модели на этапе становления может формироваться в виде целевых инвестиций:

- 1) предприятиями (организациями) – для создания учебных структур на своих площадях;
- 2) образовательными организациями (с согласия учредителя) – для создания ресурсных центров практико-ориентированной подготовки.

В связи с особой заинтересованностью органов государственной власти в регионах развитием дуальной модели подготовки кадров для экономики и социальной сферы дополнительное финансовое обеспечение может быть обеспечено:

для работодателей – в рамках налоговых льгот на основе и изменений которые вносятся в статью 264 Налогового кодекса (НК), в соответствии с которой к расходам на обучение будут также относиться расходы организации (предприятия), произведённые на основании договоров о

сетевой форме реализации образовательных программ, заключённых в соответствии с законом «Об образовании в РФ» с образовательными организациями¹⁸;

для образовательных организаций – в рамках областных целевых программ, направленных на развитие профессионального образования, и в частности, обеспечения создания и совершенствования базы ресурсных центров практико-ориентированного обучения.

На текущее финансовое обеспечение деятельности профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку по дуальным программам может быть применен поправочный коэффициент к нормативным затратам на финансовое обеспечение на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3.4. Новая система мотивации обучающихся

Результатом создания условий практико-ориентированной (дуальной) подготовки должна стать новая система мотивации обучающихся, основанная на личной заинтересованности в результатах обучения («точечная» подготовка).

Начало мотивации формирует приемная компания. Её основой является отбор обучающихся по данной образовательной программе, который является дополнением к соглашению между предприятием (организацией) и образовательной организацией. Существенным фактором данного отбора является личное согласие обучающихся проходить подготовку на предприятии (организации), с которым заключается соглашение.

Подтверждением данного согласия является договор, заключаемый предприятием (организацией) с обучающимся. Юридическим основанием договора является статьи главы 32 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) «Ученический договор». В соответствии со ст. 198 «работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору».¹⁹ «Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в

¹⁸ Правительство предложило внести поправки в Налоговый кодекс в связи с принятием закона о независимой оценке квалификации/[Электронный ресурс]/<http://www.vremyavpered.ru/?p=865>

¹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017 г.)

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b323a351fcd8fb48d7097109945d916f07b26e14

период ученичества», а также иные условия, определенные соглашением сторон» (ст. 199 ТК РФ). Соответствующие статьи главы 32 Трудового кодекса РФ определяют срок договора, организационные формы, время и оплату ученичества, распространение на учеников трудового законодательства, права и обязанности учеников; условия при которых договор становится недействительным, а также условия прекращения договора.

Особенностью договора с обучающимся в рамках дуальной подготовки является то, что обучающийся образовательной организации не относится ни к лицам, ищущим работу, ни к работникам данного предприятия, т.е. не является участником трудовых отношений.

Ученический договор для организации дуального обучения может быть использован в случае приема гражданина РФ непосредственно на предприятие и дальнейшее направление его на обучение (в том числе в рамках сетевой дуальной образовательной программы) в образовательную организацию.

В рамках той модели образования, которая реализуется в Российской Федерации в соответствии со ст.2 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» обучающийся является участником образовательных отношений.

В связи с этим при дуальной подготовке, которая является особой формой образовательных отношений, заключение договора с обучающимся должно носить тройственный характер, и определять взаимоотношения обучающегося с предприятием (организацией), с одной стороны, и образовательной организацией, с другой.

В содержании тройственного договора должны быть зафиксированы совместные обязательства всех сторон, а также конкретные обязательства каждой стороны.

Наименование договора должно отражать его содержание. Может быть предложено следующее наименование: «Договор об обучении в форме дуальной подготовки».

Данный договор, заключаемый с каждым обучающимся по сетевым дуальным образовательным программам, является составной частью комплекта нормативных правовых документов, регулирующих дуальную подготовку в дуальной группе.

Существенными вопросами, подлежащими регулированию, являются:

- наименование дуальной образовательной программы;
- необходимость соблюдения обучающимся внутренних трудовых распорядков: предприятия (организации) и образовательной организации;
- фиксирование результатов обучения в формах промежуточной и итоговой аттестации;
- обязательное и дополнительное стимулирование обучающегося (меры социальной поддержки и меры предприятия (организации));
- трудоустройство.

Существенным аспектом новой мотивации обучающихся является направленная профессиональная ориентация школьников на выбор профессии.

Направленность дуальной образовательной программы более жестко по сравнению с традиционной образовательной программой задает выбор не только сферы будущей профессиональной деятельности, но выбор будущих рабочих мест.

Профессиональная ориентация школьников как элемент дуальной подготовки должна обязательно включать при осуществлении всех профориентационных мероприятий (как на уровне профессиональной образовательной организации, так и на уровне региона) участие соответствующего предприятия.

Деление группы в рамках организации образовательного процесса на две подгруппы - «дуальщиков» и «недуальщиков» предполагает возможность реализации в рамках сетевых дуальных программ индивидуальных учебных планов подготовки обучающихся. Необходимость индивидуальных учебных планов становится еще более значимой в условиях вхождения в дуальную группу не одного, а нескольких предприятий (организаций) и формирование «своего» состава обучающихся для них.

Индивидуальный учебный план дуальной подготовки должен отразить:

- индивидуальные образовательные цели;
- особый график освоения образовательной программы;
- особенность прохождения промежуточных и итоговой аттестации.

План разрабатывается совместно выпускником, представителем образовательной организации и представителем предприятия (организации) одновременно с заключением договора об обучении в дуальной форме.

Новая система мотивации обучающихся складывается также в рамках формирования мер их стимулирования.

Обучающиеся по дуальной образовательной программе имеют право на получение мер социальной поддержки, определенных законодательством, в том числе законодательством региона.

Дополнительным стимулированием являются меры материальной поддержки, оказываемые предприятием (организацией):

- назначение стипендий по результатам обучения;
- возможность оплаты труда при выполнении производственных заданий на рабочих местах.

Предприятие также может распространять на обучающихся в дуальной форме другие меры поддержки, в том числе моральные, применяемые по отношению к работникам предприятия (организации).

Важным фактором новой мотивации обучающиеся является возможность целевого трудоустройства на предприятии (организации). Трудоустройство на предприятии (организации) по завершении обучения является фактором заинтересованности обучающегося и его конкурентным преимуществом. В то же время вопрос о обязательности трудоустройства

встречает сопротивление как со стороны предприятий (организаций), так и со стороны.

Предприятия (организации) негативно относятся к гарантированному трудоустройству по причинам: возможного отсутствия рабочих мест, негативного отношения к работе со стороны выпускников, проявленным в ходе практического обучения.

Часть выпускников также относятся негативно к обязательному трудоустройству на данном предприятии, так как имеют возможность получения рабочего места с более высокой оплатой труда на других предприятиях.

Данный вопрос должен решаться на основе договоренности по итогам обучения, и при наличии вакантных мест на предприятии (организации).

Важным фактором мотивации обучающегося должна стать независимая оценка квалификации, участие в которой должно поддерживаться предприятием (организацией). Обучающийся по дуальной программе должен быть изначально ориентирован на получение независимой оценки его квалификации.

4. Управление практико-ориентированной (дуальной) подготовкой кадров в регионе

Становление и развитие дуальной подготовки в регионе требует создания механизма управления или.

Управление становлением и развитием дуальной подготовки следует рассматривать с позиций дуальной группы и региона в целом.

Управление дуальной подготовкой в рамках дуальной группы осуществляется на основе договора между основными участниками. Так как участники дуальной группы (предприятия (организации) и образовательные организации) представляют собой объекты разных организационно-правовых форм, их взаимодействие могут осуществляться только на основе партнерства, консультирования и согласования интересов. С этой целью могут быть созданы консультативные органы, осуществляющие общую координацию действий участников дуальных групп, или координация может осуществляться путем участия в постоянных совещательных органах, функционирующих в рамках основной деятельности участников дуальных групп. Как правило, такими органами являются координационные, педагогические и другие советы, действующие внутри образовательных организаций.

Управление дуальной подготовкой как совокупностью (множеством) отдельных и самостоятельных дуальных групп строится на основе решения основных задач их развития. Ключевыми факторами, определяющими вид управления организационно самостоятельными дуальными группами, являются:

- координация деятельности всех заинтересованных участников становления и развития дуальной подготовки в регионе;
- организационно-методическое сопровождение практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров;
- стимулирование включения в дуальную модель как можно большего количества образовательных организаций и предприятий;
- обеспечение единообразия оценки дуальной подготовки кадров для всех дуальных групп и осуществление мониторинга их деятельности.

4.1. Координация деятельности структур, заинтересованных в развитии дуальной подготовки

Функция координации действий дуальных групп вытекает из разной функциональной подчиненности их участников. Профессиональные образовательные организации находятся в функциональной подчиненности органов исполнительной власти региона. Образовательные организации высшего образования подчиняются федеральным органам исполнительной власти, прежде всего Министерству образования и науки РФ. Предприятия (организации) - участники акционерных обществ находятся в подчинении

коллегиальных органов, включающих основных акционеров. Во многих случаях советы директоров, управляющие акционерными обществами находятся вне регионов, на территории которых располагаются их предприятия (организации). Предприятия (организации), имеющие значительную долю государственного капитала в их активах подчиняются соответствующим федеральным или региональным органам исполнительной власти, исполняющие полномочия в данной сфере экономической деятельности.

В современных условиях для всех участников дуальных групп отсутствует единый орган государственной власти, который взял бы на себя прямое управление и руководство подготовкой кадров в регионе.

В связи с тем, что наибольшими полномочиями на территории региона обладает региональное правительство, основная роль координации становления и развития дуальной подготовки в регионе, отводится ему.

Главными задачами (направлениями) координации дуальной подготовки в регионе являются:

- согласование стратегических целей и ориентиров социально-экономического развития с тенденциями развития дуальной подготовки в регионе;
- прогнозирование главных тенденций развития дуальной подготовки и концептуальное их оформление;
- определение необходимости разработки нормативно-правовых актов для регулирования дуальной подготовки в регионе;
- предотвращение и снятие конфликтных ситуаций, вызываемых несовпадением интересов участников дуальных групп.

Средствами координации могут стать основные принципы и требования системы социального партнерства, а координирующими органами – региональные трёхсторонние комиссии и координационные советы всех уровней.

Результатом успешной координации дуальной подготовки в регионе должно стать согласованное и бесконфликтное её развитие.

4.2. Организационное сопровождение практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров

Вторым элементом управления дуальной подготовкой как целостной государственно-общественной системой в регионе является её организационное сопровождение.

Необходимость организационного сопровождения вытекает из инновационного характера дуальной подготовки, недостаточной компетенции её участников по её дальнейшему развитию, отсутствия ориентиров в виде лучших практик.

Невозможность (как уже указывалось) использовать один к одному механизмы германской дуальной системы или советской профессионально-

технической системы в части согласования целей, задач, действий основных участников дуальной подготовки требует организации сопровождения деятельности дуальных групп по достижению основных задач дуальной подготовки.

Главной задачей сопровождения становления и развития дуальной подготовки в регионе является обеспечение её целостности и воспроизводимости как системы.

Основными элементами сопровождения дуальной подготовки в регионе являются:

- единство в понимании целей и задач дуальной подготовки кадров; применяемой терминологии;
- согласованная расстановка акцентов, определение ориентиров и ценностных компонентов для всех участников дуального взаимодействия;
- возможность обсуждения главных проблем и трудностей становления и развития дуальной подготовки для её участников;
- возможность заимствования позитивного опыта на основе его распространения.

Период становления дуальной подготовки как новой государственно-общественной образовательной системы требует методической проработки всех сторон. К ним можно отнести:

- описание практики функционирования дуальных групп с учетом её наиболее эффективных образцов;
- выявление успешных примеров реализации сетевых дуальных образовательных программ;
- поддержка и тиражирование наиболее эффективных производственно-образовательных технологий;
- обобщение успешных механизмов проведения промежуточных и итоговых аттестаций, в том числе, с использованием системы независимой оценки квалификаций;
- описание организационно-технических вспомогательных процессов, таких как успешная профессиональная ориентация, эффективные примеры трудоустройства выпускников и другие аналогичные процессы, происходящие в образовательной сфере.

Средствами (способами) сопровождения дуальной подготовки могут стать разрабатываемые на разных уровнях и в разных регионах методики реализации дуальной подготовки, а также их публичное и разностороннее обсуждение на коллективных методических мероприятиях. В связи вразнонаправленностью методического обеспечения, возникающего в разных регионах, в современных условиях, возможно и целесообразно образование регионального совета по научно-методическому сопровождению становления и развития дуальной подготовки.

Результатом успешного сопровождения дуальной подготовки в регионе должен стать рост качества подготовки выпускников и достижение стратегических целей.

4.3. Содействие росту и развитию (дуальной) подготовки кадров как государственно-общественной системы

Рост и развитие дуальной подготовки в регионе выражается в численности и разнообразии дуальных групп, а также численности обучающихся, вышедших из образовательных организаций с новыми квалификациями (компетенциями).

Для этого в регионе должен быть сформирован целостный механизм содействия усилиям предприятий и образовательных организаций к взаимному нахождению друг друга и выстраиванию долговременных отношений.

Неустойчивый и кратковременный характер современных дуальных отношений указывает на недостаточную мотивацию для всех потенциальных участников к вхождению в дуальные отношения.

К числу факторов, тормозящих образование дуальных групп, относятся:

недостаточная информированность друг о друге как предприятий (особенно малого и среднего бизнеса), так и образовательных организаций;

слабая экономическая заинтересованность в результатах дуального обучения;

отсутствие готовности к взаимодействию со стороны руководства и персонала предприятий и образовательных организаций.

Преодоление негативных факторов, тормозящих развитие дуальной системы в регионе, сопряжено с формированием целостной системы содействия потенциальным участникам дуального взаимодействия.

Формирование системы содействия связано с пошаговым алгоритмом становления дуальной группы:

- нахождение потенциального партнера на меняющихся рынках труда и образовательных услуг;
- определение целей сотрудничества и ликвидация дефицитов в ресурсном обеспечении дуальной группы;
- получение устойчивого результата;
- возможность в дальнейшем позиционировать себя и группу как компетентных и авторитетных субъектов дуального взаимодействия.

Исходным моментом возникновения дуальной группы является установление контакта между образовательной организацией и предприятием (организацией). Этому способствует наличие специального контактного пространства для взаимного информирования потенциального партнёра о себе. Под специальным контактным пространством понимается некоторая система мер вспомогательного (непрямого) характера, которая может обеспечить встречу потенциальных партнёров и вызвать «цепную реакцию» дальнейшего взаимодействия. К ней относится:

- участие представителей образования и бизнеса в публичных мероприятиях, в рамках которых в интерактивной форме организуется обсуждение вопросов, вызывающих взаимный интерес (форумы; конференции, семинары, круглые столы и другие аналогичные мероприятия);
- презентационные действия, дающие представления о масштабах, результатах и проблемах деятельности (выступления в средствах массовой информации; приглашения на торжественные и другие мероприятия т.п.);
- использование посредничества, прежде всего, государственных органов, владеющих проблематикой заинтересованных лиц;
- обращения к возможному партнеру по другим вопросам на основе личной инициативы.

Определение целей сотрудничества прямо связано со стратегическими перспективами развития бизнеса. Так как взаимодействие осуществляется по поводу кадрового обеспечения предприятия, с одной стороны; эффективного трудоустройства выпускников образовательной организации, с другой, сотрудничество станет лишь тогда возможным, когда будет опираться на ясное видение будущего предприятия. Многие контакты прекращаются вследствие того, что предприятие не может (особенно в условиях экономического кризиса) определить свои потребности даже на сравнительно небольшой период. Содействие в определении целей предприятия, и следовательно, дуальной группы, могут дать долгосрочные стратегические социально-экономические прогнозы, разрабатываемые специализированными организациями; особенно формируемые в рамках определенного сферы экономики, отрасли или вида экономической деятельности. К данным прогнозам относится и прогнозирование кадровой потребности в соответствующей сфере.

Особенность дуальной подготовки как практико-ориентированного образовательного процесса повышает уровень расходов на его обеспечение. Дополнительные расходы участников дуальной группы связаны, прежде всего, с дополнительным (ориентированным на взаимные интересы) материально-техническим обеспечением дуальной подготовки. Данные затраты, которые не предусматривают цели и задачи производственного процесса предприятия, с одной стороны, и требования федерального государственного образовательного стандарта, лежащего в основе образовательных программ, с другой стороны, выступают как дефициты, которые необходимо ликвидировать для успешного взаимодействия в рамках дуальной группы. Ликвидация данных дефицитов может рассматриваться как целевая инвестиция в образовательный процесс.

Содействие в ликвидации дефицитов, основанных на дополнительных затратах, может осуществляться в двух видах:

- как целевые инвестиции со стороны бизнеса, прежде всего, в рамках средств специализированных фондов, создаваемых крупными корпорациями;
- как целевые инвестиции в сферу образования, в рамках областных целевых программ.

Закрепление дуальной подготовки как региональной системы может осуществляться лишь при сохранении дуального взаимодействия в длительной перспективе. Решающим фактором в этом плане является получение устойчивого положительного результата. Под устойчивым положительным результатом дуального обучения понимается периодически повторяющиеся выпуски обучающихся с установленным уровнем качества подготовки, получившими подтверждение в виде документов об уровне квалификации (компетенции). Содействие в закреплении положительного результата может осуществляться в рамках двух процессов:

- независимой оценки квалификаций, формируемой или существующей в регионе;
- системно организованного мониторинга результативности дуального взаимодействия.

Одним из основных факторов закрепления дуального взаимодействия как системы является постепенное выделение из среды образовательных организаций и предприятий ведущих в вопросах качества и обеспечения подготовки. Данные субъекты взаимодействия на основе приобретённого опыта и авторитета смогут позиционировать себя как базовые центры подготовки, целевая поддержка которых обеспечит в целом функционирование дуальной подготовки как государственно-общественной системы. Содействие выделению «форпостов» дуальной подготовки может осуществляться в рамках осуществляемого мониторинга результативности и эффективности дуального взаимодействия, проведения региональных конкурсов и других аналогичных мероприятий, презентующих лучший опыт; оказания содействия в проведении целенаправленной пиар-компании.

4.4. Социальная защита работника «нового поколения» и создание преференций для его карьерного роста (контроль)

Становление и развитие дуальной системы подготовки в регионе прямо ориентировано на рост численности обучающихся, получивших дополнительные практико-ориентированные компетенции, но «заточенные» под потребности конкретного предприятия (организации).

Однако выгоды, получаемые конкретным предприятием, сопряжены с трудностями, которые могут возникнуть при трудоустройстве выпускников, после того как они покинут данное предприятие. Специализация под потребности одного предприятия может обернуться необходимостью «перезаточки» под специфику другого предприятия.

В связи с этим, управление становлением дуальной подготовки в регионе как региональной государственно-общественной системы включает в себя как дополнительную задачу - обеспечение защиты прав обучающихся и создание им возможностей для дальнейшего карьерного роста.

Создание системы государственно-общественного контроля развития дуальной подготовки связано с двумя этапами:

- этапом обучения (до выпуска);
- этапом становления работника (несколько лет после выпуска).

Основные права обучающегося отражены в договоре об обучении в форме дуальной подготовки; поэтому контроль должен быть направлен на их соблюдение.

Одним из негативных факторов организации практического обучения на предприятии является использование предприятием (организацией) обучающихся как дополнительную рабочую силу, иногда без их согласия и при выполнении заданий, не связанных с реализацией образовательной программы.

Государство как участник системы дуальной подготовки должно включить соблюдение прав обучающегося при осуществлении полномочий по государственному контролю (надзору) в сфере образования. Организация образовательной деятельности за пределами образовательной организации также должна быть предметом государственного контроля.

Элементом государственного контроля, фиксирующем качество подготовки выпускника в рамках практико-ориентированного обучения (кроме государственной аттестации), должны стать итоги независимой оценке квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

Кроме государственного контроля соблюдение прав обучающихся при организации образовательного процесса на предприятии (организации) должно стать также предметом общественного контроля, прежде всего, профессиональных союзов.

Стимулирование и мотивация обучающихся на этапе их обучения является необходимым, но не единственным фактором для численного роста работников, прошедших практико-ориентированную подготовку и получивших дополнительные квалификации (компетенции). Гораздо более важным стимулом для обучающегося (а также для его родителей, если на период начала обучения он - несовершеннолетний) являются дальнейшие перспективы его развития как работника.

Содержательную основу последнего создает практико-ориентированное обучение и раннее включение в атмосферу производственного процесса. Однако для создания устойчивого общественного мнения о ценности и перспективности дуальной подготовки как целостной системы необходимо создание ясно выраженных ступеней квалификационного и карьерного роста в период перехода к трудовой деятельности.

Элементами данного роста должны стать:

- возможность гарантированного трудоустройства в случае положительной независимой аттестации;
- оплата труда на уровне работников предприятия, одинаковой квалификации;
- возможность видения перспективы улучшения своего статуса на данном предприятии (организации);

– возможность получения аналогичной работы (должности) и оплаты на других предприятиях.

Карьерное движение выпускника на этапе превращения его в работника «нового поколения» должно стать предметом наблюдения и поддержки вне зависимости от того – остался он на данном предприятии (организации) или перешел на другое, аналогичного профиля.

Поддержка работника «нового поколения» в период его становления не может быть предметом деятельности не только образовательной организации, но и дуального предприятия (организации).

Поддержка дальнейшего движения выпускника в рамках вида экономической деятельности как профессионала должна стать предметом заботы объединения работодателей как непосредственно заинтересованной ассоциации в качественном кадровом обеспечении своей сферы экономики. Дальнейшая поддержка может быть связана с системой профессионально-общественных преференций по отношению к выпускникам, прошедшим дуальную подготовку – как работникам «нового поколения».

5. Участники системы практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе

Управление становлением и развитием дуальной подготовки в регионе как целостной государственно-общественной системы формирует определенный состав её участников, которые в соответствии с имеющимися у них компетенциями способны принять на себя возникающие управленческие задачи. Состав участников формируется в соответствии с четырьмя основными сферами, иницирующими и поддерживающими дуальную подготовку в регионе как систему: государство, образование, бизнес, общество.

К числу основных участников государственно-общественной системы дуальной подготовки относятся:

- органы государственной власти, осуществляющие полномочия в сферах образования и экономики: Правительство региона, органы законодательной власти, органы исполнительной власти (департаменты);
- органы управления образованием; методические органы; организации, осуществляющие повышение квалификации работников сферы образования;
- объединения работодателей; создаваемые ими общественные структуры (палаты, ассоциации, фонды и т.д.);
- общественные организации, действующие на стыке экономики и образования, прежде всего, профессиональные союзы.

5.1. Органы государственной власти, осуществляющие полномочия в сферах образования и экономики

Включение в управление системой дуальной подготовки органов государственной власти обусловлено сопряжением двух равноправных и не подчиненных друг другу сфер: образования и бизнеса. Соединение государственных образовательных организаций и негосударственных (как правило) предприятий (организаций) требует соответствующего регулирования, основным элементом которого становится координация действий на основе нормативного правового регулирования. Центральным органом, аккумулирующим полномочия в обеих сферах, является Правительство региона.

К полномочиям Правительства региона в части развития дуального взаимодействия относятся:

- определение стратегических целей, задач, приоритетов экономики региона, в том числе развития системы подготовки кадров;
- принятие ключевых решений и координация деятельности органов исполнительной власти региона, заинтересованных в развитии дуальной подготовки;

- принятие основных нормативных правовых документов, регулирующих порядок организации дуальной подготовки в регионе; права и обязанности участников дуальных групп;

- осуществление мониторинга развития системы дуальной подготовки с точки зрения соответствия её результатов стратегическим целям и задачам кадрового обеспечения социально-экономического развития региона.

Правительство региона рассмотрение вопросов, носящих текущий и технический характер, может передать в специально созданный коллегиальный орган (координационный совет) для предварительного обсуждения проектов решений, проведения их экспертизы на основе верификации документов заинтересованными органами исполнительной власти; сбора информации и других аналогичных мероприятий.

В компетенцию органов исполнительной власти, осуществляющих полномочия в сфере экономики, в части развития системы дуальной подготовки входят:

- разработка частных стратегий развития соответствующих отраслей экономики и социальной сферы; в том числе выявлении проблемных вопросов кадрового обеспечения как в количественном, так и качественном плане;

- включение в разрабатываемые ими областные (региональные) целевые программы разделов, связанных с кадровым обеспечением соответствующей сферы экономической деятельности, мероприятий, направленных на поддержку дуальной подготовки;

- инициирование и поддержка предприятий (организаций) соответствующей сферы к вступлению в дуальное взаимодействие;

- осуществление координации действий по развитию дуальной подготовки предприятий (организаций), фондов, общественных структур, действующих в соответствующей сфере.

С учётом важности создания дуальной подготовки в регионе Правительство в лице координирующего органа может взять на контроль роль органов исполнительной власти в части развития системы дуальной подготовки.

Реализация функции координирования связана с определением её исполнителя - органа, который по поручению Правительства региона сможет принять на себя её организационно-техническое исполнение.

«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.

...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.»²⁰.

Функция технического координатора задает ряд требований к нему:

- возможность передачи полномочий в рамках компетенций, нормативно закреплённых действующими нормативно правовыми актами;
- наличие авторитета среди всех участников системы дуальной подготовки в регионе;
- наличия понимания целей и задач развития дуальной системы подготовки, обладание необходимым ресурсным потенциалом и готовность выполнять данную функцию.

С учётом межведомственного характера решаемых задач, а также понимания, что становление и развитие дуальной подготовки является составной частью кадрового обеспечения экономики региона в целом, данный функционал может стать частью специально созданного структурного подразделения (управления) Правительства региона по кадровому обеспечению экономики и социальной сферы.

5.2. Органы управления образованием, методические органы, органы повышения квалификации региона

Особенность дуальной подготовки как региональной системы состоит в том, что она может выходить за пределы организационно-управленческой компетенции отдельного органа исполнительной власти региона. Такая ситуация может возникнуть при включении в дуальную систему образовательных организаций высшего образования, негосударственных образовательных организаций и т.д. Это накладывает особенность на методическое сопровождение становления дуальной системы и требуют объединения методических ресурсов на основе координации действий их владельцев.

Функция методического сопровождения становления и развития системы дуальной подготовки в регионе реализуется группой участников, представляющих, прежде всего, систему образования.

К ним относятся:

- органы управления системой образования (профессионального образования);
- научно-методические структуры, реализующие методическую функцию в сфере профессионального образования;

²⁰Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных кадров. Версия 2.0. Москва, 2016, с.26-27./ <http://asi.ru/staffing/dualeducation/>

– структуры, осуществляющие повышение квалификации работников, связанных с дуальной подготовкой.

Роль органов исполнительной власти (далее – ОИВ), осуществляющих полномочия в сфере образования (например, департамента образования Ярославской области) состоит в определении приоритетных направлений методического сопровождения региональной системы дуальной подготовки, их организационного и финансового обеспечения; подборе соответствующих исполнителей.

Разносторонние задачи методического сопровождения должны обеспечиваться объединенными усилиями региональных научно-методических органов; организаций, в компетенцию которых входит поддержка процессов общих для всей системы профессионального образования, образовательных организаций высшего профессионального образования и негосударственных образовательных организаций. Для исключения необоснованной конкуренции между ними целесообразно создание при органе исполнительной власти научно-методического совета (далее – Совет) по развитию дуальной подготовки кадров при ОИВ и включающим представителей различных сфер системы образования и бизнеса.

Задачи научно-методического Совета по дуальной подготовке:

- разработка с учетом приоритетных направлений планов и «дорожных карт» становления и развития дуальной подготовки в регионе;
- создание временных творческих коллективов, рабочих групп для методической разработки отдельных проблем дуальной подготовки в регионе; подготовка методических и практических рекомендаций участникам дуального взаимодействия;
- осуществление мониторинга дуальной подготовки на основе согласованных и корректируемых критериев и показателей;
- проведение экспертизы научно-методических и учебно-методических продуктов, представляемых участниками дуальных групп;
- консультирование по вопросам становления и развития дуальной подготовки в регионе.

Техническое обеспечение Совета как общественного и координирующего органа может осуществлять институт развития образования региона.

Обеспечение готовности к участию в дуальной подготовке педагогических работников и работников предприятий (организаций) должны взять на себя региональные органы повышения квалификации (институты развития образования), образовательные организации высшего образования; негосударственные образовательные организации, функционирующие в сфере профессионального образования.

5.3. Объединения работодателей

Содействие становлению и развитию дуальной подготовки кадров в регионе должны оказывать объединения работодателей.

В отличие от германской модели дуальной подготовки, где сфера бизнеса, играет решающую роль, в Российской Федерации объединения работодателей фактически не принимают активного участия в подготовке кадров.

Инициация активных действий происходит, как правило, со стороны конкретных предприятий (организаций), заинтересованных в кадровом обеспечении своих производственных процессов. Второй побудительной причиной инициации дуального взаимодействия с стороны отдельных предприятий является стремление к укреплению своего имиджа и позиционирование себя как предприятие, активно сотрудничающее со сферой образования.

Становление и развитие системы дуальной подготовки кадров в регионе как целостного и долгосрочного явления не может опираться на частные инициативы отдельных предприятий (организаций). Переход к дуальной подготовки – это не латание «дыр» в кадровом обеспечении бизнеса, а государственно-общественная политика наполнения соответствующих сегментов рынка труда работниками «нового поколения». Владельцами данных сегментов как некоторой совокупности рабочих мест данного профиля являются фактически объединения работодателей.

Объединения работодателей функционируют на основании Федерального закона от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»²¹. В соответствии со ст. 2 данного закона «работодатели в целях представительства и защиты своих прав и охраняемых законом интересов...имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей». Государство содействует реализации права работодателей на объединение, их участию в формировании и реализации государственной политики и оказывает им поддержку.

В соответствии с законом создаются различные виды объединений работодателей, действующих в регионе:

- общероссийские объединения работодателей (например, Российский союз промышленников и предпринимателей);
- . общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей (например, Союз строителей);
- межрегиональное объединение работодателей;
- межрегиональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей;

²¹Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей"<http://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-27112002-n-156-fz-ob/>

- региональное объединение работодателей (например, ассоциация «Экономический совет Ярославской области»);
- региональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей (например, Союз машиностроителей Ярославской области);
- территориальное объединение работодателей (например, ассоциация промышленников в г. Угличе);
- территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей (например, некоммерческое партнерство субъектов по управлению и эксплуатации многоквартирными домами Ярославской области «Ярославия»).

Особым объединением работодателей является Торгово-промышленные палаты, действующие на основании отдельного Федерального закона «О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации»²².

Вопрос о вхождении или отказ от вхождения работодателей в то или иное объединение решается каждым работодателем индивидуально. Одни и тот же работодатель может входить в ряд объединений.

В настоящее время роль объединений работодателей в становлении и развитии дуальной подготовке в регионе очень низка. Отсутствие четких вертикалей управления бизнесом, большое и независимое друг от друга количество отдельных объединений работодателей тормозит становление независимой оценки квалификаций. Объединения работодателей функционируют скорее как переговорные площадки для корректировки своих позиций по тем или иным вопросам.

Значительных общих ресурсов для поддержки той или иной политики региональные объединения работодателей не имеют.

С учётом данного фактора роль объединений работодателей в развитии дуальной подготовки в регионе концентрируется преимущественно:

- на обсуждении возможности оказания содействия дуальным группам, прежде всего, в организации практики на рабочих местах;
- на рассмотрении и поддержке лучшего опыта;
- участия в работе государственных и общественных структур в целях возможного содействия их политики;
- создании локальных форм оценки полученных выпускниками квалификаций и подтверждения данного факта своими документами.

5.4. Общественные структуры

Межфункциональный характер региональной системы дуальной подготовки кадров придает особый значение общественным структурам, объединяющим всех участников дуальной системы взаимодействия.

²²http://www.yartpp.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=40131&Itemid=7&lang=ru

Поскольку дуальная подготовка кадров становится предметом пересечения интересов государства, образования, бизнеса и населения (в лице обучающихся) она может рассматриваться как особая форма социального партнерства. Представителем системы социального партнёрства в регионе являются региональные трёхсторонние комиссии, включающие представителей региональной администрации, работодателей, объединений профессиональных союзов. Аналогичные трёхсторонние комиссии могут создаваться и в муниципальных округах.

Роль трёхсторонних комиссий в становлении и развитии дуальной подготовки в регионе состоит в придании последней публичного статуса.

Задачи региональных трёхсторонних комиссий:

- контроль за соблюдением прав обучающихся в рамках дуальной подготовки, их дальнейшим развитием и карьерным ростом;
- поддержка лучших практик путем проведения конкурсов на лучшую дуальную подготовку в регионе;
- инициация и поддержка формирования системы преференций для работников, прошедших дуальную подготовку.

Для осуществления контроля важна роль профсоюзов, входящих в трёхсторонние комиссии как представителей работников. Целесообразен возврат к системе ученических профсоюзов, функционирующих в прежней системе профессионального-технического образования.

Для дальнейшего развития дуальной подготовки могут привлекаться общественные организации, функционирующие в регионе: молодежные организации, патриотические, общественные фонды и другие.

6. Пространство (поле) развития практико-ориентированной (дуальной) подготовки кадров в регионе

Становление и развитие дуальной подготовки как государственно-общественной системы региона превращает её в целостное социальное явление, которое развивается в определенном территориальном, образовательном, экономическом и социальном пространстве.

В этом отношении важными элементами являются границы данного пространства, определяемыми в соответствии с указанными сторонами (асpekтами).

Становление и распространение дуальной подготовки может быть рассмотрено с позиций:

- её территориального распространения в регионе;
- распространения в сфере профессионального образования;
- распространения в сфере экономики и социальной сфере;
- распространения в социальной системе общества.

Выделение этапа становления, с одной стороны, и этапа развития, с другой, показывает, что система дуальной подготовки не может возникнуть «везде и сразу». Её движение должно осуществляться поэтапно. Решающими факторами будут являться:

- степень заинтересованности в ней всех участников дуальной системы (государства, образования, бизнеса и населения (обучающихся);
- наличие ресурсов на перенос практического обучения на предприятия региона;
- наличия информационной, методической и психологической готовности работников сфер бизнеса и образования двигаться в данном направлении;
- скорости и масштабов становления дуальной подготовки в Российской Федерации (прежде всего, в ближайших регионах и регионах-партнерах).

Важный момент формируемой системы - признание того, что дуальная подготовка является преимущественным вариантом подготовки высококвалифицированных кадров – работников «нового поколения». В силу этого её становление и развитие является - коллективным усилием всех заинтересованных сторон и недопустимо устанавливать искусственные ограничения в распространении и развитии данной системы.

6.1. Территория региона –поле распространения дуальной подготовки (территориальный аспект)

Целью распространения дуальной подготовки является обеспечение экономики и социальной сферы региона квалифицированными кадрами, готовыми без «доводки» включиться в производственный процесс.

Разделение развития региональной системы дуального обучения на этап становления и этап распространения предполагает, что дуальная система первоначально возникает в отдельных очагах и лишь затем распространяется далее.

Под «очагами» дуальной подготовки в территориальном аспекте понимаются территории, в которых потребность в новых кадрах наиболее ощутима и имеются в наличии условия для возникновения дуальных групп.

Среди основных признаков, свидетельствующих о возможном развитии дуальной подготовки на той или иной территории, следует отметить следующие:

- наличие достаточно «сильных» предприятий и организаций – работодателей или потенциальных инвесторов, предполагающих размещение производства на данной территории и заинтересованных в квалифицированных кадрах;
- наличие учебных заведений, способных обеспечить процесс дуального образования;
- заинтересованность органов государственной власти и местного самоуправления в опережающем развитии данной территории или расположенных на ней конкретных предприятий.

Как правило, наибольшие возможности для распространения дуальной подготовки открываются в центрах региона с большим количеством хозяйствующих субъектов и большим количеством образовательных организаций, т.е. тех региональных центрах, которые могут стать (или являются) лидерами экономического развития региона. Это прежде всего, областной центр и один или два региональных центра с сильным промышленным развитием.

Дальнейшее движение дуальной подготовки как системы представляет процесс увеличения количества дуальных групп во всех муниципальных районах региона.

Признаки упрочения системы дуальной подготовки в регионе:

- наличие дуальных групп (любой численности) в большинстве муниципальных районов области;
- охват большинства образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы, дуальной системой подготовки;
- снятие проблемы кадрового дефицита на большинстве ведущих (бюджетонаполняющих) предприятий муниципальных районов;
- включение дуальной подготовки как проблемы, требующей постоянного внимания, в региональное и муниципальные трёхсторонние соглашения о социальном партнерстве.

6.2. Дуальная подготовка в сфере профессионального образования (образовательный аспект)

Объектами распространения дуальной подготовки в сфере профессионального образования и профессионального обучения являются образовательные программы. Цель, установленная в Ярославской области Стратегией социального экономического развития до 2025 года «К 2025 году более половины колледжей (техникумов) будут реализовывать программы дуального образования»²³

Владельцем данных программ выступает весь образовательный комплекс, функционирующий в сфере профессионального образования региона.

Под сферой профессионального образования понимается комплекс образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных кадров, но не связанных единым управлением.²⁴

В совокупность организаций, расположенных на территории региона могут входить учреждения разных организационно-правовых форм:

- государственные – федерального подчинения и подчинения субъекту Российской Федерации; в том числе филиалы как организации, действующие самостоятельно на территории региона;

- негосударственные образовательные учреждения.

и относиться к разным уровням образования:

- среднее профессиональное образование (профессиональные образовательные организации);

- высшее образование (образовательные организации высшего образования);

- дополнительное профессиональное образование;

- профессиональное обучение.

Практико-ориентированность является общей потребностью всех образовательных организаций. Исходя из практики регионов Российской Федерации становление дуальной подготовки происходит по всем видам образовательных организаций и охватывает все виды образовательных программ.

С учётом пошагового алгоритма становления и распространения дуальной подготовки в данной сфере также возможен очаговый принцип с постепенным втягиванием других образовательных организаций.

В настоящее время наиболее готовыми к дуальному взаимодействию являются профессиональные образовательные организации, реализующие программы среднего профессионального образования. В то же время участие

²³10 точек роста. Стратегия социального экономического развития до 2025 года. Краткая версия/[Электронный ресурс] / file:///C:/Users/vybornov/AppData/Local/Temp/10%20точек%20роста.pdf

²⁴Инновационные модели развития региональной системы профессионального образования. Часть 2 «Моделирование инновационных форм управления профессиональным образованием». Методическое пособие/ под ред. В.Ю. Выборнова, И.В. Лободы - Ярославль: Изд-во ИРО, 2016. – 153 с.

в федеральном проекте «Внедрение регионального стандарта кадрового обеспечения промышленного роста» показало возможность участия в дуальной подготовке и образовательных организаций высшего образования.

Основными причинами перехода к реализации дуальных сетевых образовательных программ со стороны образовательных организаций, являются:

- предложения органов исполнительной власти в условиях перехода к реализации образовательных программ из Списка ТОП-50;
- сложившаяся практика взаимодействия с предприятиями (организациями), сохраняемая длительное время;
- прямое обращение к образовательным организациям предприятий (организаций), заинтересованных в решении кадровой проблемы.

Переход к реализации дуальных сетевых образовательных программ осуществляют, прежде всего, лидеры образовательной деятельности лидеры образовательной деятельности.

Признаки упрочения системы дуальной подготовки в сфере профессионального образования:

- охват не менее половины образовательных программ, реализуемых в профессиональных образовательных организациях, дуальной формой подготовки;
- выпуск по данным программам не менее одной четверти обучающихся из общего количества;
- подтверждение выпускниками (в объеме не менее 90 процентов) полученной квалификации в виде сертификата, выдаваемого работодателем или центром оценки квалификаций.

6.3. Дуальная подготовка в экономике и социальной сфере (экономический аспект)

Распространение системы дуальной подготовки в сфере бизнеса прямо связана с решением проблемы удовлетворения кадровой потребности. Степень заостренности данной проблемы является движущим мотивом включения предприятий (организаций) в систему дуальной подготовки.

Объектом распространения дуальной подготовки является вся экономика и социальная сфера.

Наиболее заинтересованными участниками в дуальной системе являются предприятия (организации) инвестиционного сектора экономики, особенно строящиеся предприятия, нуждающиеся в полном обеспечении кадрами.

Также заинтересованными в новых кадрах являются предприятия (организации), обеспечивающие экономический рост региона.

Распространение дуальной подготовки в сфере экономики проходит три этапа.

Первый (экспериментальный) этап. Формирование некоторой небольшой совокупности дуальных групп на основе случайных мотивов и не имеющей устойчивого характера. Соглашения (договоры) заключаются на ограниченный период с неопределенностью дальнейшей пролонгации. Решающим фактором является получение результата, от которого зависит - сохранится дуальная группа или нет.

Второй (отраслевой) этап связан с включением в процесс объединений работодателей и других заинтересованных сил и закрепление в качестве устойчивых лидеров дуального взаимодействия ряда предприятий (организаций). Отраслевой этап связан также с распространением дуальной подготовки на сферы, в которых действует преимущественно малый и средний бизнес: ЖКХ, строительство, сфера услуг, торговля.

Третий (общерегиональный) этап включение в дуальную подготовку большинства предприятий (организаций) и закрепление в качестве базовых отраслевых предприятий (организаций) ведущих предприятий отрасли.

Важным моментом является выбор профессий и специальностей для дуального взаимодействия. Если на первом этапе (становления) возможен отбор (пример, ограниченный Списком ТОП-50), то на втором и последующих этапах организация дуального взаимодействия возможно для всех профессий/специальностей/направлений подготовки.

Обязательным условием сохранения дуальной подготовки на данном этапе является повышение производительности труда и прибыльности предприятий (организаций).

Признаки упрочения системы дуальной подготовки в сфере экономики:

- устойчивый интерес бизнеса (заказ) к получению квалифицированных кадров посредством обучения их в рамках дуальных сетевых образовательных программ;
- возникновение отраслевых базовых предприятий, концентрирующих подготовку квалифицированных кадров соответствующего профиля;
- создание и поддержка региональной системы независимой оценки квалификаций (компетенций).

6.4. Работники «нового поколения» как социальная группа (социальный аспект)

Результатом и социальным эффектом распространения дуальной системы подготовки в регионе должно стать появление устойчивой социальной группы, обладающей чертами работников «нового поколения».

Необходимость возникновения данной социальной группы диктуется рядом крупных социально-экономических задач, стоящих перед регионом:

- обеспечение экономического роста отдельных сфер и экономики региона в целом на основе роста производительности труда;

- усиление прослойки «среднего класса» в обществе на основе роста оплаты труда работников «нового поколения»;
- создание устойчивой социальной опоры, заинтересованной в решении общественных стратегических задач.

Появление данной социальной группы и рост её численности, государственно-общественная поддержка станут мощными факторами снятия отрицательного имиджа «рабочего» и средством притяжения в сферу профессионального образования основного субъекта дуальной подготовки – обучающегося.

Признаки признания и закрепления дуальной подготовки в обществе:

- изменение отношения населения к системе профессионального образования; рост её имиджа;
- появление устойчивого внимания государственных и общественных сил к её потребностям; стремление их поддержать и обеспечить;
- использование дуальной подготовки как основного источника кадрового обеспечения потребностей экономики и социальной сферы.

Заключение (краткие выводы)

Дуальная подготовка кадров – это перспективная тенденция развития современного профессионального образования в России, основанная на государственно-общественном характере управления, реализации сетевых дуальных образовательных программ, переносе практического обучения в производственную сферу и подготовке обучающегося-выпускника с профессиональными и личностными качествами, востребованными обществом.

Дуальная подготовка кадров – это дополнительная система профессионального образования и профессионального обучения, ориентированная на удовлетворение кадровой потребности, прежде всего, предприятий (организаций), обеспечивающих экономический рост региона.

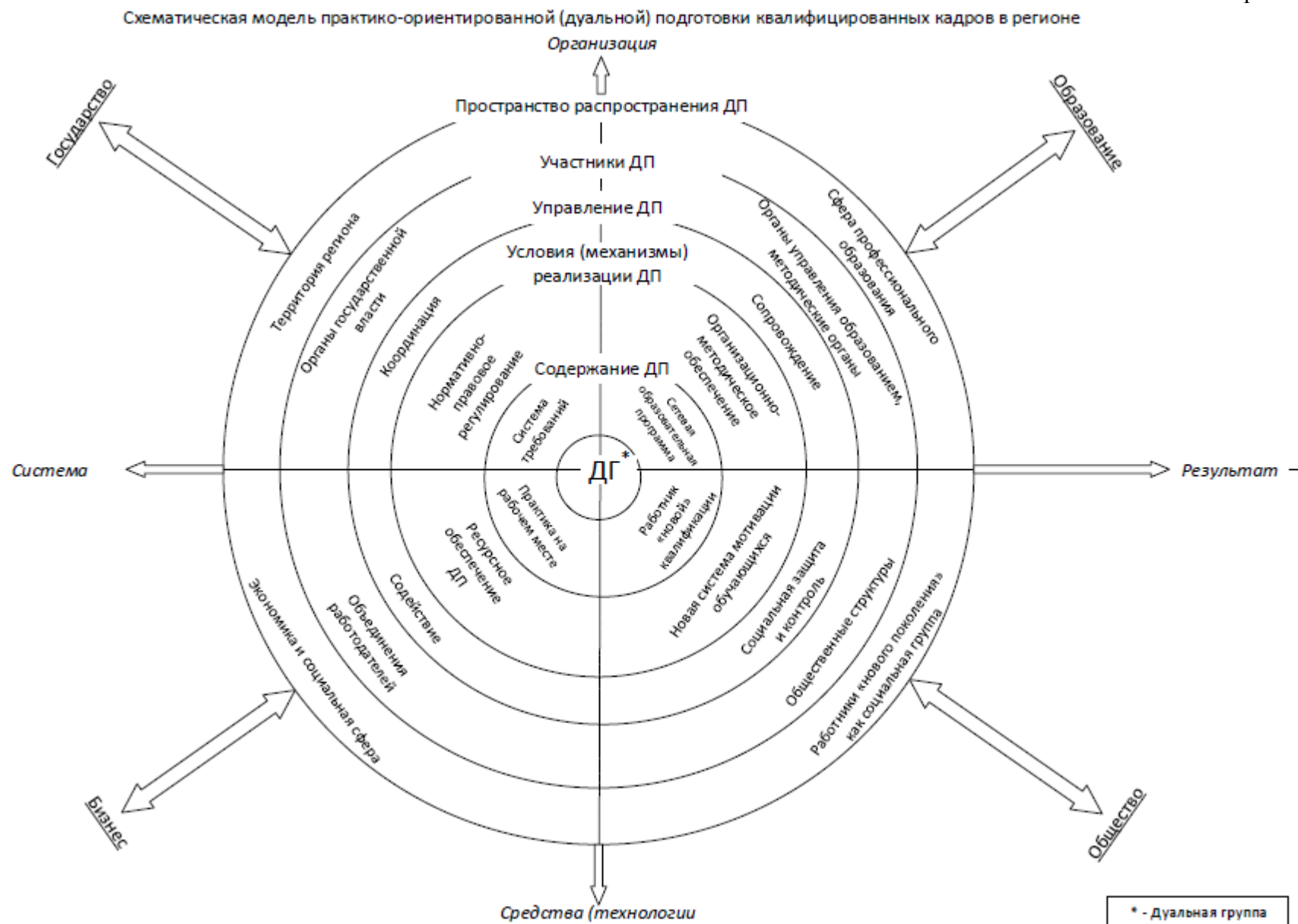
Дуальная подготовка как государственно-общественная система профессионального образования строится на основе партнерства, учета и реализации интересов всех её участников.

Дуальная подготовка является способом изменения социальной структуры общества путем формирования новой социальной группы работников «нового поколения».

Модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров в регионе дана в виде матрицы (Приложение 1) и в виде схемы (Приложение 2.)

Матричная модель практико-ориентированной (дуальной) подготовки квалифицированных кадров в регионе

	Региональные субъекты дуального взаимодействия	Государство	Образование	Бизнес	Общество
	Пространство развития ДП	Территория региона –поле распространения дуальной подготовки (территориальный аспект)	Дуальная подготовка в сфере профессионального образования (образовательный аспект)	Дуальная подготовка в экономике и социальной сфере (экономический аспект)	Работники «нового поколения» как социальная группа (социальный аспект)
	Участники ДП в регионе	Органы государственной власти, осуществляющие полномочия в сферах образования и экономики	Органы управления образованием, методические органы, органы повышения квалификации региона	Объединения работодателей	Общественные структуры
	Управление ДП	Координация деятельности структур, заинтересованных в развитии дуальной подготовки (координация)	Организационно-методическое сопровождение практики дуальной подготовки (сопровождение)	Содействие росту и развитию (дуальной) подготовки кадров как государственно-общественной системы (содействие)	Социальная защита работника «нового поколения» и создание преференций для его карьерного роста (контроль)
	Условия реализации ДП	Нормативное и правовое регулирование дуальной подготовки	Организационно-методическое обеспечение практико-ориентированной (дуальной) подготовки	Ресурсное обеспечение реализации дуальных сетевых образовательных программ	Новая система мотивации обучающихся
	Содержание ДП	Интегрированная система требований к подготовке работника	Организация образовательного процесса, основанного на сетевой форме реализации образовательных программ	Раздельное теоретическое и практическое обучение – основа дуальной подготовки	Работник «нового поколения» как результат дуальной подготовки-
	Дуальная группа	Понятие дуальной группы	Состав и задачи участников дуальной группы	Взаимоотношения внутри дуальной группы	Новое качество профессионального образования- итог деятельности дуальной группы
	Параметры дуальной подготовки	Система	Организация	Средство (технология)	Результат



ДЛЯ ЗАМЕТОК