

Тюменский областной государственный институт регионального образования
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Центр непрерывного аграрного образования Тюменской области
(ЦНАО ТО)

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Агротехнологический колледж»
(ГАПОУ ТО «АТК»)

**Реализация практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки
квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена**
Методические рекомендации

Тюмень, 2016

Реализация практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: Методические рекомендации. - Тюмень, ТОГИРРО, 2016. 48 с.

В методических рекомендациях представлена методология практико-ориентированной (дуальной) модели обучения, компетентностный подход в дуальной системе образования, социальное партнерство как основа реализации практико-ориентированной системы, рассмотрен алгоритм организации данной модели подготовки кадров квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, материалы практики реализации дуальной модели подготовки специалистов аграрного профиля в Тюменской области.

Основными пользователями методических рекомендаций могут являться:

- педагогические коллективы образовательных организаций профессионального образования, ответственные за разработку, эффективную реализацию и обновление образовательных программ подготовки рабочих кадров и специалистов с учетом квалификационных запросов работодателей, стратегии социально-экономического развития региона с использованием элементов дуального обучения;
- руководители образовательных организаций среднего профессионального образования, отвечающие в пределах своей компетенции за качество подготовки выпускников;
- работодатели – представители региональных предприятий и их объединения, выступающие потребителями и заказчиками кадров;
- уполномоченные государственные (региональные) органы исполнительной власти, осуществляющие лицензирование, государственную аккредитацию, контроль и надзор в сфере профессионального образования.

Одобрено на заседании Центра непрерывного профессионального образования ТОГИРРО (протокол № 4 от 15.12.2016 г.), рекомендовано к опубликованию.

Рецензенты:

Фомичев И.Ю., д.с.н., профессор, кафедры маркетинга и муниципального управления, ФГБОУ ВО Тюменский индустриальный университет

Шпак Т.Е., к.п.н., директор ГАПОУ ТО «Тюменский колледж водного транспорта»

Авторы - составители:

Т.А. Ивановичева, к.с.н., доцент, начальник отдела программно-методического сопровождения профессионального образования ЦНПО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Н.П. Туровина, заместитель директора по учебно-методической работе ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж», руководитель Центра непрерывного аграрного образования Тюменской области

Т.Г. Лупу, старший методист ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж», руководитель проектного отдела

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2016

© Ивановичева Т.А., Туровина Н.П., Лупу Т.Г., 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. МЕТОДОЛОГИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ: РОЛЬ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЗАДАЧИ	5
2. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ	8
3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ	12
4. МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА	15
5. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ	20
ГЛОССАРИЙ	33
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	34
ПРИЛОЖЕНИЕ	35

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях деятельность образовательной организации связана с решением целого ряда проблем:

- ✓ несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров и специалистов перспективам развития высокотехнологичного производства предприятия;
- ✓ несовершенство механизмов социального партнерства образовательных организаций и работодателей;
- ✓ недостаточная практико-ориентированность в подготовке кадров для конкретного предприятия;
- ✓ несоответствие учебно-материальной базы образовательной организации современному уровню развития высокотехнологичного производства, а также уровня кадрового потенциала образовательного учреждения – инновационным задачам развития производства;
- ✓ недостаточная реализация инновационных форм и методов обучения.

[10, С.50]

Следовательно, преодоление данных противоречий возможно на основе интеграции профессионального образования и производства, включая дуальную форму подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Одним из важнейших изменений в системе профессионального образования является объединение усилий государства и работодателей в подготовке кадров. Дуальное образование — сочетание теоретического обучения в образовательной организации среднего профессионального образования с практическим на конкретном предприятии. При дуальной модели образования обучающиеся получают более глубокие практико-ориентированные умения и навыки по выбранной специальности или профессии. Следовательно, это модель, при которой обучающиеся большую часть своего учебного времени посвящают практике на том предприятии, где они в дальнейшем, возможно, будут работать.

В настоящее время практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: является одним из инструментов повышения инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности российских регионов за счет подготовки рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности. Так, опыт дуальной системы профессионального образования, например, Германии, может оказаться чрезвычайно полезным для определения механизма разделения полномочий работодателей и образовательных организаций.

1.МЕТОДОЛОГИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ: РОЛЬ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ЭЛЕМЕНТЫ, ПРИНЦИПЫ, ЗАДАЧИ

Под практико-ориентированной (дуальной) моделью подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена: понимают инновационную форму организации профессионального обучения, предполагающей согласованное взаимодействие образовательной и производственной сфер в подготовке кадров определенного профиля и уровня квалификации в соответствии с потребностями конкретного предприятия и производства, построенной на единстве трех методологических оснований:

- ✓ аксиологического (паритетность гуманистических и технико-технологических ценностей и целей);
- ✓ онтологического (компетентностный подход);
- ✓ технологического (организация процесса развития профессиональной деятельности, социально-профессиональных отношений).

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена строится на взаимодействии двух самостоятельных в организационном и правовом отношении сфер в рамках официально признанного профессионального обучения, осуществляемого в соответствии с законодательством о профессиональном образовании.

Модель включает две различные учебно-производственные среды – предприятия и образовательной организации, которые осуществляют совместную деятельность во имя общей цели – повышения качества профессиональной подготовки обучающихся, где в обучении присутствуют элементы дуальной модели обучения:

- ✓ подготовка рабочих кадров осуществляется с участием предприятия;
- ✓ образовательные программы согласуются работодателем;
- ✓ учебная и производственная практики проводится в цехах предприятия, на реальных рабочих местах с оплатой труда обучающихся;
- ✓ во время прохождения практики в качестве наставников обучающихся назначаются высококвалифицированные специалисты предприятия;
- ✓ решаются социальные вопросы обучающихся.

Следовательно, практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена решает ряд важных задач:

- ✓ обеспечение воспроизводства и развития кадрового потенциала предприятия;
- ✓ гарантированность получения обучающимся соответствующей квалификации;
- ✓ гарантированность степени соответствия получаемой квалификации содержанию и характеру труда на предприятии;
- ✓ обеспечение возможности повышения квалификации и переквалификации;
- ✓ воспроизведение и развитие социальной структуры трудового коллектива за счёт подготовки специалистов среднего звена;
- ✓ формирование мобильного специалиста, готового к смене деятельности в рамках данного производства;
- ✓ формирование корпоративной культуры личности и развитие её творческих способностей.

Интегративные основания отражают общность целей, ценностей, содержания, реализуемых в условиях дуальной модели профессионального

обучения. Анализ опыта взаимодействия профессиональных образовательных организаций СПО региона и предприятий Тюменской области позволяет вполне обоснованно заявлять о возможности внедрении практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. При этом, предприятие заинтересованно не только в результатах обучения, но, и в содержании обучения, его организации. Этим и определяется значимость дуальной системы как модели профессиональной подготовки, которая позволяет преодолеть разрыв, рассогласованность производственной и образовательной сфер в вопросах подготовки профессиональных кадров.

Взаимодействие между профессиональными образовательными организациями системы среднего профессионального образования и предприятий осуществляется на основе ряда принципов:

- ✓ комплексности: основная цель и стратегическая задача которого - создание единой образовательно-производственной среды с соблюдением норм законодательства;
- ✓ ответственности: предусматривает выполнение сторонами принятых обязательств;
- ✓ открытости: ведется работа по созданию открытой информационной среды о направлениях взаимодействия на сайтах предприятия и образовательного учреждения;
- ✓ гибкости: партнеры осуществляют совместную работу с пониманием, учетом специфики сфер как производственной, так и образовательной;
- ✓ социального партнёрства: реализация мер по подготовке квалифицированных кадров для предприятия осуществляется на основе равноправного партнёрства.

В целом, основные направления внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена включают в себя участие работодателя в:

- ✓ разработке нормативно-правовой и учебно-программной документации, регламентирующей деятельность педагогического коллектива и работодателя в повышении качества профессиональной подготовки;
- ✓ планировании, организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса;
- ✓ оценке результативности учебно-воспитательного процесса;
- ✓ повышении квалификации педагогических работников путем предоставления базы для стажировок;
- ✓ профориентационной работе.

Результативность внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена определяются критериями:

- ✓ наличие единой нормативно-правовой основы функционирования производственно-образовательной среды;
- ✓ повышение качества профессиональной подготовки обучающихся и педагогов;
- ✓ совершенствование технологий профессиональной подготовки обучающихся;
- ✓ модернизация материально-технической базы образовательного учреждения в соответствии с требованиями ФГОС СПО;
- ✓ создание условий для качественной реализации ООП по подготавливаемым профессиям и специальностям;

- ✓ обеспечение гарантированного трудоустройства выпускников на предприятии;
 - ✓ наличие единой системы мониторинга качества подготовки обучающихся.
- Итак, практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена::
- ✓ обеспечивает плавное вхождение выпускников в трудовую деятельность, без неизбежного для других форм обучения стресса, вызванного недостатком информации и слабой практической подготовкой;
 - ✓ позволяет не только научиться выполнять конкретные трудовые обязанности, но и развивает умение работать в коллективе;
 - ✓ формирует социальную компетентность, ответственность;
 - ✓ предоставляет обучающимся прекрасные возможности для управления собственной карьерой.

В безусловном выигрыше остается и государство, которое эффективно решает задачу подготовки квалифицированных кадров для своей экономики, а работодатель получает высококвалифицированных кадров в соответствии со своими потребностями.

Следует отметить, что в плане подготовки квалифицированного специалиста дуальная модель на сегодняшний день признана самым эффективным инструментом, где практика преобладает над теорией. Кроме того, у этой системы есть ещё ряд преимуществ. Находясь на реальном рабочем месте обучающиеся в ходе практического обучения получают:

- ✓ возможность сопоставить свои ожидания и реалии будущей профессиональной деятельности;
- ✓ раньше проходят профессиональную адаптацию, т.е. осваивают новую роль и умение самостоятельно осуществлять хозяйственную деятельность;
- ✓ происходит более ранняя профессионализация, т.е. они учатся квалифицированному выполнению различных видов работ и вырабатывают профессиональное мастерство.

Следовательно, в ходе профессиональной подготовки по практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, приходя на производство, обучающиеся усваивают необходимые им в будущей трудовой деятельности нормы профессиональной, трудовой этики и профессиональной культуры. Отметим, что введение практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена дуальной даёт существенные преимущества как для работодателя, так и для учебного заведения. Решается главная задача – выпускаются квалифицированные рабочие, специалисты, знающие, что они умеют и что могут предложить работодателю. [12, С. 48-49]

Как отмечают исследователи [5,1; 6; 9; 11; 12; 13; 14], заметен эффект от внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена:

1. повышение инвестиционной привлекательности регионов России за счет подготовки рабочих кадров, отвечающих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности на основе дуального образования
2. значительный рост квалификации рабочих кадров и повышение престижа рабочих профессий в результате развития новых форм образования. [9, С.30]

Итак, переход на практико-ориентированную (дуальную) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена

предусматривает практическую подготовку, полностью ориентированную на обучение и адаптацию обучающегося на рабочем месте в конкретном коллективе (смене). И, практически, каждый выпускник, прошедший обучение по данной модели, имеет возможность профессионального и карьерного роста. Таким образом, внедрение дуальной модели обучения является эффективным, гибким инструментом раннего формирования профессионализма.

2. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

Основной задачей профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования (далее СПО) является подготовка квалифицированного специалиста, востребованного в своей профессиональной сфере. Современные требования к выпускникам профессиональных образовательных организаций (далее ПОО) складываются под влиянием ситуации на рынке труда, а также таких процессов, как ускорение темпов развития общества и повсеместной информатизации среды, следовательно, более важным становятся не столько знания человека, которые устаревают все быстрее и быстрее, сколько его потенциал и способность обучаться. Определить потенциал человека позволяет компетентностный подход, который дает ответы на запросы производственной сферы, т.к. при защите выпускной квалификационной работы оцениваются не знания и умения, а степень освоения общих и профессиональных компетенций.

Компетентностный подход – это комплексный системный подход, направленный на освоение компетенций и становление эффективного конкурентоспособного специалиста. Комплексный – знания, умения, опыт, ответственность, самостоятельность и осваиваются комплексно (интеграция теории и практики), но не в отрыве друг от друга. Системный – применение единых эффективных методов обучения на всём протяжении учебного процесса, заключается в том, что обучающийся получает конкретные знания и использует их для выполнения конкретных действий.

Следовательно, базой компетентностного подхода является система превращения обучающегося в профессионала, которая может базироваться на практико-ориентированную (дуальную) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Компетентный специалист – специалист, владеющий профессиональными компетенциями, позволяющими ему выполнять определённый вид профессиональной деятельности (основную функцию). Компетенция - совокупность профессиональных и личностных качеств: знаний, умений, опыта, самостоятельности, ответственности.

Выделяют принципы компетентностного подхода, которые комплиментарны с практико-ориентированной (дуальной) моделью подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена:

1. Смысл образования заключается в том, чтобы развивать у обучающихся способность самостоятельно принимать решения на основе полученного опыта.

2. Содержанием обучения становятся действия и операции, соотносящиеся с навыками, которые нужно приобрести.

3. Оценка результатов обучения основана на анализе уровня образованности, достигнутого обучающимся, т.е. на уровне его компетенций.

Следовательно, возможно определить структуру системного профессионального образования, реализуемой по этапам обучения, включающей

практико-ориентированную (дуальную) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, представленной в таблице 1.

Таблица 1. – Структура системного профессионального образования [6, С.58]

Место проведения	Этапы обучения	Цель
Профессиональная образовательная организация	Профессиональное обучение	Освоение профессиональных знаний, умений и навыков
	Профессиональная тренировка (Учебная практика)	Отработка профессиональных умений и навыков
Предприятие	Профессиональное воспитание	Освоение общих компетенций. Воспитание свойств личности, необходимых для успешного применения профессиональных знаний, умений и навыков
Предприятие	Профессиональная практика. (Производственная практика)	Приобретение профессионального опыта. Освоение профессиональных компетенций
	Погружение в профессиональную среду	Формирование профессиональной культуры
	Актуализация профессионального выбора	Мотивация на профессиональное становление и профессиональную деятельность.

Как видно из таблицы 1, обучение происходит в двух заведениях, т.е. с одной стороны это профессиональная образовательная организация, а с другой стороны - обучающее предприятие. [7, С.212-215]

Профессиональное обучение, где основная цель этапа – освоение профессиональных знаний, умений и навыков. Освоение профессиональных знаний, умений и навыков на должном уровне возможно только в процессе практической деятельности, в ходе которой осуществляются необходимые действия и анализируются результаты их выполнения. Поэтому необходимо использовать все возможности для организации реальной деятельности обучающихся, а не ее имитации, применять активные методы обучения, инновационные технологии, познавательную, коммуникативную и личностную активность студентов. Обучение в этом случае должно начинаться с наблюдения за действиями преподавателя и включать в себя следующие этапы:

1. Наблюдение за действиями преподавателя. Приобретение нового опыта (Практическое занятие).
2. Осмысление нового опыта. Самостоятельное изучение теории.

3. Освоение нового опыта на базе осмысленных знаний (Практическое задание). [8]

Учебная практика направлена на дальнейшее осмысление полученного опыта, где происходит отработка профессиональных умений и навыков полученных на первом этапе обучения.

Все последующие этапы профессионального образования осуществляются на производстве, где обучающийся погружается в профессиональную среду. И именно на производстве, в процессе профессионального воспитания осваиваются общие компетенции, а в процессе профессиональной практики – профессиональные компетенции. В конечном итоге происходит актуализация профессионального выбора, а вместе с этим и мотивация на профессиональное становление и профессиональную деятельность.

Итак, отметим, что неоспоримым достоинством компетентного подхода является то, что он имеет практическую направленность. В его рамках конечная цель обучения состоит в том, чтобы обучающийся освоил такие формы поведения, и приобрел такой набор знаний, умений и личностных характеристик, который позволит ему успешно осуществлять ту деятельность, которой он планирует заниматься. Именно компетентный подход наиболее полно можно реализовать только при организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, когда не только профессиональная образовательная организация, но и предприятия будут заинтересованы в получении высококвалифицированного специалиста.

Итак, преимущества практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена по сравнению с традиционной очевидны, это:

- ✓ дуальная система подготовки специалистов устраняет основной недостаток традиционных форм и методов обучения – преобладание теоретических подходов в подготовке квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена;

- ✓ разрыв между теорией и практикой подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена;

- ✓ в механизме дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста, создание новой психологии будущих работников - квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена;

- ✓ дуальная система обучения работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество их знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;

- ✓ заинтересованностью руководителей соответствующих учреждений в практическом обучении своего работника;

- ✓ образовательная организация, работающая в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к будущим специалистам в ходе обучения.

Для предприятия практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена – это возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании и адаптации. Появляется возможность отобрать самых лучших учеников, потому что за весь период обучения их сильные и слабые стороны становятся очевидными.

У обучающихся появляется мотивация учиться не для галочки, следовательно, дополнительно к основным преимуществам практико-

ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена можно также отнести обеспеченность трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателя. Обучение максимально приближено к запросам производства. Для достижения этого необходимо

Для того, чтобы внедрять инновации, необходимо:

✓ работа в тесном контакте с базовыми предприятиями, имеющим возможность внедрения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена дуальной системы обучения;

✓ разработать совместно с работодателями рекомендации для предприятий по внедрению дуальной модели обучения;

✓ обеспечить создание или выделение на предприятиях ученических мест и мастерских для обучения по дуальной системе;

✓ ввести обязательную стажировку преподавателей специальных дисциплин на рабочем месте.

Итак, развитие экономики страны требует создания условий для выработки инновационных компетенций у молодежи, и, ключевыми компетенциями в рамках практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена являются:

- способность и готовность к непрерывному образованию, в том числе и возможность самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития;
- умение анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- непрерывный поиск нового и использование новейшей информации для эффективного выполнения профессиональных задач;
- креативность и предприимчивость как возможность не только организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество, но и принимать решения в стандартных и не стандартных ситуациях и нести за них ответственность;
- готовность работать в конкурентной среде и ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности [5.1].

Для формирования вышеуказанных компетенций обучающихся в системе среднего профессионального образования должны быть созданы определённые организационно-педагогические условия - инновационно-практико-ориентированная среда профессиональной образовательной организации. Теоретической основой инновационно-ориентированной среды является совокупность следующих принципов:

- открытости, системности и непрерывности образования;
- опережающего развития растущих профессиональных, социальных и личностных потребностей как обучающихся, так и работодателей;
- саморазвития и самоуправления;
- синтеза традиционного и новаторского;
- сотрудничества как внутри, так и вне ПОО;

Следовательно, именно развитие сотрудничества с социальными партнерами является наиболее приоритетной задачей современной профессиональной образовательной организации в ходе реализации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОСНОВА ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

В «Концепции модернизации российского образования» сформулирована задача опережающего развития среднего профессионального образования, организации социального партнерства, как системы договорных отношений учреждений профессионального образования с работодателями, создание условий для обеспечения использования базы предприятий всех форм собственности для организации практического обучения обучающихся системы непрерывного профессионального образования. [16]

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционной образовательной организации, что и было определено ранее. Эта форма возможна только при отлаженном механизме социального партнерства.

Социальное партнерство в широком смысле - это такая совместно распределенная деятельность социальных элементов - представителей различных социальных групп, результатом которой являются позитивные эффекты, принимаемые всеми участниками этой деятельности. При этом указанная деятельность может осуществляться как перманентно, так и ситуативно, через специально планируемые в рамках социального партнерства акции. Механизмом социального партнерства является совокупность методов и инструментов, с помощью которых обеспечивается достижение партнерского взаимодействия сторон в реализации педагогической поддержки профессионального самоопределения учащихся. Используя такой подход в процессе взаимодействия, партнеры обеспечивают развитие способностей обучающихся (учащейся молодежи), обеспечивая их готовность к самосовершенствованию, самоактуализации, социальной профессиональной мобильности. К примерным критериям продуктивности взаимодействия партнеров следует отнести характер активности и позиции партнеров, совместную выработку близких и дальних целей, ответственность всех партнеров за результат, доброжелательные отношения и характер функционирования механизма идентификации. [16, С.30]

Социальное партнерство в профессиональном образовании – это особый тип взаимодействия образовательной организации с различными институтами рынка труда, то есть с предприятиями – работодателями, департаментом службы труда и занятости населения, общественными организациями, ВУЗами. Цель взаимодействия образовательной организации с данными социальными институтами - создание образовательной среды, способствующей выявлению предпочтений, склонностей, способностей обучающихся - учащейся молодежи, развитию творческого и профессионального потенциала каждого обучающегося в различных сферах деятельности людей. Каждый из социальных партнеров образовательной организации имеет специфические задачи поддержки профессионального самоопределения обучающихся, которые реализуются средствами, доступными для конкретной социальной структуры.

Основная цель социального партнерства – это содействие процессу подготовки конкурентоспособных квалификационных работников, адаптированных к быстрым изменениям рынка труда. [5.2, С.6] Основным способом осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения соглашения на договорной основе по вопросам представляющим взаимный интерес. Современному производству нужны специалисты инициативные, способные внести новые идеи, управлять.

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена рассматривается не только как педагогическая альтернатива, но и как успешно адаптированный к условиям рыночной экономики образовательный феномен, оказавший как прямое, так и опосредованное влияние на развитие профессиональной педагогики различных стран, включая Россию.

Внедрение новых федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО), основанных на компетентностном подходе, способствует развитию дуальной модели обучения, которая формирует динамическую модель успешного специалиста. Сложившийся в нашей стране рынок труда диктует необходимость пересмотра традиционных подходов в системе профессионального образования. Действующие государственные стандарты предполагают относительно равное соотношение теоретического и практического обучения. Ликвидировать разрыв между теорией и практикой приходится предприятию. Каждый решает этот вопрос по-своему. Где-то к новичкам прикрепляют наставников, вводят в должность, разрабатывают и внедряют программы обучения и адаптации. И в результате через некоторое время получают готового к работе и отлично знающего производство специалиста. [5.2, С.8] Дуальность означает «двуединство, двойственность», «единое организационное целое». Подобная форма профессионального образования возникла как продукт социального партнерства, которое представляет собой механизм тесного взаимодействия государства, работодателей по подготовке высококвалифицированного персонала в соответствии с потребностями рынка труда [10, С.33].

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена уходит корнями в средневековую цеховую деятельность ремесленников. Будущий ремесленник поступал учеником в цех, его задачей было наблюдение за работой мастера и воспроизведение его действий. После успешного обучения ученик становился подмастерьем, но для самостоятельной работы или открытия собственной мастерской он должен был сдать экзамен на мастера, а это, в свою очередь, требовало выучки и у других мастеров. Со второй половины XIX века с развитием индустриального производства подмастерья стали переходить на промышленные предприятия, где уже складывалась система фабрично-заводского обучения. На предприятиях стали открываться учебные мастерские, в которых обучение технологии ремесла производилось на систематичной основе.

Социальное партнерство в сфере труда тесно связано с социальным партнерством в сфере профессионального образования, которое понимается как «взаимодействие с субъектами экономической жизни и сферы труда для повышения эффективности профессионального образования и удовлетворения спроса на умения и компетенции рабочей силы на рынке труда». [9, С.35]. Основной целью социального партнерства в сфере труда является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

При практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена обучающийся приобретает на ранних стадиях обучения определенные профессиональные компетенции, а также такие личностные качества, как умение работать в команде, навыки оптимального выбора технологического решения, ответственность за порученный участок деятельности. В процессе работы по-новому осмысливает будущую специальность и принимает обоснованное

решение о правильности выбора профессии. Кроме этого, будущий специалист при добросовестном труде может обеспечить себе дополнительный доход и стаж работы, чрезвычайно необходимый для трудоустройства в современных условиях.

Потенциальный работодатель, как подтверждают многие исследования, имеющий собственное представление о специалисте, имеет возможность «вмешаться» в процесс обучения, дополняя содержание обучения кругом специфичных проблем для данного производства. Партнерство с учебной организацией дает возможность еще на ранних стадиях профессиональной подготовки оценить потенциальные кадровые ресурсы и в случае явного несоответствия заблаговременно отказать выпускнику в работе или же зачислить его на должность с меньшей заработной платой.

Образовательная организация также заинтересована в деловом партнерстве с производством, так как получает доступ к оперативной информации о текущем состоянии производственных процессов, а это позволяет внести коррективы в обучающие программы и актуализировать определенные дисциплины. Выпускник должен быть подготовлен к тому, чтобы пользоваться современными источниками информации, самостоятельно, быстро, экономно находить и применять новые научные, технические знания. Другие виды деятельности специалиста обусловлены тем, что современное промышленное производство во всех его областях есть производство коллективное. Это значит, что обучающегося следует подготовить к работе в трудовом коллективе, научить общению. [10, С.35].

Итак, при управлении профессиональной подготовкой в условиях социального партнерства упор делается на концепцию практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена. Реализация этой концепции строится на следующих принципах:

- ✓ принцип мотивации учебной и профессиональной (технологической, конструкторской и др.) деятельности будущих специалистов;
- ✓ принцип формирования активной позиции по отношению к производству и создание таких профессиональных ситуаций, для разработки которых будущим специалистам не хватает имеющихся знаний и умений, но которые они могут разрешить самостоятельно на основе использования разнообразных источников информации;
- ✓ принцип обеспечения максимально возможной адекватности учебной деятельности студентов в учебном заведении характеру их будущей профессионально-практической деятельности;
- ✓ принцип воспроизведения, имитации реальной деятельности будущего специалиста в учебной деятельности студентов в учебном заведении, предоставление им возможности самостоятельного перехода от теоретических к профессионально-прикладным знаниям и умениям.

Следовательно, основным системообразующим фактором практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является институт социального партнерства с четкой дифференциацией интересов и обязанностей каждого партнера при ведущей роли работодателей.

Социальное партнерство в настоящее время является наиболее эффективным средством формирования и реализации политики государства в области профессионального образования, так как обеспечивает надежные линии связи между образовательной организацией и предприятием, построенные на основе взаимовыгодности и взаимозаинтересованности при активном организующем и направляющем участии государства.

Переход к социальному партнерству во многом был определен потребностями инвестиций в «человеческий капитал», следовательно, в основу системы новых принципов организации профессионального образования положена глубоко интегративная, по сути своей, идея: «работодатель определяет чему учить, образовательные организации – как учить», что способствует успешной реализации задач социального партнерства и ведущего принципа: «ориентация на потребности рынка труда».

Как показывает анализ сотрудничества СПО и предприятий в Тюменской области, практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена обеспечивает не только тесную взаимосвязь и взаимодействие профессионального обучения с производственной сферой, но, и своевременное реагирование на изменение ее потребностей и учёт тенденций развития. Распространение принципов практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных кадров и специалистов организации, особенно на уровне среднего профессионального образования, представляется целесообразным, своевременным и перспективным.

4. МЕХАНИЗМ ОРГАНИЗАЦИИ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ (ДУАЛЬНОЙ) МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАДРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Механизмы сотрудничества бизнеса и профессиональных образовательных организаций (ПОО), при которых образовательная организация дает теоретическую подготовку, а практической занимается предприятие - прямо в цехах, на своем оборудовании для обеспечения предприятий качественными квалифицированными кадрами – актуальный вопрос реализации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.

Из целей и задач организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, рассмотренных ранее, определяет проведение комплекса мероприятий:

1. Определение условий организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, включая кадровые, методические, информационные, материально-технические условия.
2. Разработка критериев отбора предприятий по наибольшей готовности к реализации задач практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена.
3. Составление программы организации дуального обучения с учетом учебных планов образовательных организаций и разработанных ими программ дуального обучения.
4. Определение требований к испытаниям (аттестации) обучающихся на соответствие их подготовки ожидаемым результатам.
5. Определение требований к ресурсному обеспечению, включая требования к учебно-методическому, информационному, кадровому обеспечению, материально-техническим и финансовым условиям.
6. Разработка порядка контроля и критериев эффективности реализации образовательных программ практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена посредством специального мониторинга.

Перед началом реализации программ дуального обучения необходимо провести анализ реализуемых образовательных программ по выбранным профессиям/специальностям. Процесс организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (далее, дуального обучения) проводится в соответствии с алгоритмом, представленном в таблице 2.

Таблица 2. – Алгоритм организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена

	Задачи	Прогнозируемый результат
1 этап – Подготовительный		
1.1	Отбор групп студентов для включения в дуальное обучение	Список студентов
1.2	Отбор предприятий для сотрудничества по дуальному обучению	Список предприятий
1.3	Разработка локальных актов, регламентирующих организацию и проведение дуального обучения	Локальные акты, согласованные с работодателями и утвержденные образовательной организацией
1.4	Создание условий для дуального обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Анализ учебных планов образовательных организаций по профессиям/специальностям для определения возможности организации дуального обучения; - Разработка программ дуального обучения; - Подбор квалифицированного кадрового состава; - Разработка схемы и организационных механизмов обучения; - Заключение договоров с обучающимися и предприятиями; - Создание рабочих групп по обеспечению организационных мероприятий, мониторинга, координации и контроля реализации программ дуального обучения.
2 этап – Основной		
2.1	Осуществление дуального обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Организация и обеспечение деятельности рабочих групп; - Реализация программ дуального обучения.
2.2	Мониторинг процесса реализации дуального обучения	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мониторинговых исследований хода реализации дуального обучения; - Осуществление контроля хода реализации обучения; - Психолого-педагогический и методический анализ процесса обучения
3 этап – Заключительный		
3.1	Проведение независимой оценки результатов освоения программ	<ul style="list-style-type: none"> - Процедура оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся;

	дуального обучения	- Рекомендации по доработке программ дуального обучения.
3.2	Доработка сетевых образовательных программ	Образовательные программы дуального обучения с изменениями и дополнениями
3.3	Систематизация, обобщение и распространение опыта работы	Подготовка аналитических материалов о ходе дуального обучения, результатов мониторинговых исследований

Для реализации образовательных программ дуальной модели обучения профессиональными образовательными организациями проводится отбор предприятий в соответствии с перечнем обязательных требований, соблюдение которых позволяет учебному заведению определить выбор их в качестве «пилотных» площадок для реализации практического обучения, именно те предприятия, которые характеризуются высоким экономическим статусом и максимально готовы к внедрению дуального обучения:

- градообразующие предприятия,
- имеют длительный горизонт планирования,
- с высокотехнологичным производством,
- представительства крупных западных компаний.

Критерии, по которым может проводиться отбор предприятий, приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Критерии отбора предприятий, в которых может быть организовано дуальное обучение

п/п	Содержание критерия
1.	профиль предприятия, соответствующий направлениям подготовки в образовательной организации
2.	инновационная активность предприятия
3.	технологическое перевооружение производства
4.	использование новых технологий организации производства
5.	наличие условий для внедрения дуального обучения;
6.	наличие кадров, готовых выполнять функцию наставников в процессе дуального обучения
7.	готовность направить потенциальных наставников на обучение
8.	готовность заключить с профессиональной образовательной организацией и студентом договор о сотрудничестве по дуальному обучению при подготовке рабочих кадров и специалистов
9.	готовность выплачивать стипендию или заработную плату обучающимся согласно договору о сотрудничестве по дуальному обучению при подготовке рабочих кадров и специалистов
10.	опыт работы по разработке и внедрению образовательных программ и профессиональных модулей подготовки рабочих кадров и специалистов совместно с образовательными организациями.

Для получения достоверных данных по критериям предприятий, которые могут быть включены в процесс дуального обучения, возможно организация анкетирования работодателей и формирование на основе анализов анкет базу данных, характеризующую условия, ресурсное обеспечение и готовность к сотрудничеству по реализации дуального обучения в отбираемых согласно

критериям предприятий. Форма измерения критерия на основе данных анкет устанавливается образовательной организацией самостоятельно. На основании критериального отбора предприятий, ПОО принимает решение о возможности участия предприятия в реализации сетевых образовательных программ дуального обучения подготовки рабочих кадров и специалистов с использованием ресурсов предприятий.

Условия проведения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (дуального обучения) включают кадровые, методические, информационные, материально-технические, финансовые условия. Данная информация приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Условия и требования к ресурсному обеспечению проведения практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (дуального обучения)

Условия к ресурсному обеспечению проведения дуального обучения	Требования к ресурсному обеспечению проведения дуального обучения
Обеспечение кадрами проведения дуального обучения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Участие в организации дуального обучения преподавателей, мастеров производственного обучения, наличие профессионального образования, соответствующего профилю профессии или специальности. ➤ Наличие опыта деятельности в организациях соответствующей профессиональной сферы. ➤ Владение образовательными технологиями формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся, а также технологиями оценивания компетентностных образовательных результатов. ➤ Участие в организации дуального обучения наставников - представителей предприятия, наличие профессионального образования, соответствующего профилю профессии или специальности и кратковременной подготовки по методикам наставничества.
Осуществление методического сопровождения хода дуального обучения	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Наличие и функционирование банка данных, аккумулирующего учебно-методические комплексы, разработки и рекомендации; мультимедийные материалы, ➤ описания образовательных технологий реализации модульно-компетентностного подхода
Создание информационных условий	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Доступ к базам данных и библиотечным фондам, формируемым по перечню сетевых образовательных программ дуального обучения. ➤ Оперативный обмен информацией с образовательными организациями, входящими в ПОО СПО и предприятиями. ➤ Использование материалов организовано на основе открытого доступа

Оптимальное использование материально-технической базы	Практическое обучение в условиях предприятия до 70%, работа на современном промышленном оборудовании.
Финансовое обеспечение	В соответствии с заключенными договорами.

Требования к испытаниям (аттестации) обучающихся на соответствие их подготовки ожидаемым результатам включают:

- текущий контроль образовательных результатов;
- промежуточную аттестацию обучающихся;
- государственную итоговую аттестацию обучающихся.

В начале обучения обучающиеся должны быть ознакомлены с регламентами и технологиями оценочных процедур. Примерный инструментарий для оценки общих и профессиональных компетенций размещается в открытом для обучающихся доступе: в библиотеке (медиаотеке), соответствующих кабинетах (лабораториях).

Инструментарий для оценки общих и профессиональных компетенций включается в фонды оценочных средств, позволяющих оценить знания, умения и освоенные компетенции.

Фонды оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестации разрабатываются и утверждаются образовательным учреждением самостоятельно, после предварительного положительного заключения работодателей. Фонд оценочных средств должен быть достаточно обширным, позволяющим формировать для обучающихся несколько вариантов проверочных работ, а также проводить повторное оценивание.

Оценочные процедуры должны быть максимально приближены к условиям будущей профессионально-трудовой деятельности обучающихся (выпускников). В оценке качества овладения обучающимися профессиональными компетенциями участвуют наставники обучающихся с привлечением внешних экспертов (работодателей, не участвовавших в обучении).

1. Текущий контроль результатов обучения осуществляется преподавателем и/или наставником, обучающимся в процессе проведения практических занятий и лабораторных работ, а также выполнения индивидуальной самостоятельной работы или в режиме тренировочного тестирования в целях получения информации о:

- выполнении обучаемыми требуемых действий в процессе учебной деятельности;
- правильности выполнения требуемых действий;
- соответствии формы действия данному этапу усвоения учебного материала;
- формировании действия с должной мерой обобщения, освоения (автоматизированности, быстроты выполнения и др.)

Результаты отражаются в журналах учета практического обучения.

2. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оперативное управление учебной деятельностью студента и ее корректировку, проводится с целью определения соответствия уровня и качества подготовки специалиста требованиям к результатам освоения программ профессиональных модулей и может осуществляться в двух основных направлениях:

- оценка уровня освоения междисциплинарных курсов;
- оценка компетенций обучающихся.

Промежуточная аттестация по учебной и производственной практике в рамках освоения программ профессиональных модулей осуществляется в форме зачета.

Условия, процедура подготовки и проведения зачета по учебной/производственной практике в рамках освоения профессиональных модулей разрабатываются совместно образовательной организацией и работодателем.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля, промежуточной аттестации по всем показателям профессиональных модулей разрабатываются в образовательной организации самостоятельно с учетом требований компетентностного формата оцениваемых результатов. Оценка качества освоения дополнительных профессиональных компетенций, связанных с региональными производственными технологиями и другими особенностями предприятий, производится в составе профессиональных модулей, в которые включены регионально-значимые фрагменты содержания образования.

3.Итоговая аттестация обучающихся. Итоговой формой контроля по программе дуального обучения является экзамен (квалификационный), который проверяет готовность обучающегося к выполнению указанного вида профессиональной деятельности и/или сформированность у него компетенций. Итоговый контроль по программе (модулю) проводится как процедура внешнего оценивания с участием внешних экспертов (работодателя). Желательно оценивать результат освоения компетенции по продукту или процессу деятельности.

Оценивания результат по продукту профессиональной деятельности, то нужно предусмотреть ссылку на эталон качества данного продукта (например, ГОСТ) или описать этот эталон (требования). Если отсутствует нормативно закрепленный эталон продукта или процесса, можно использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность и т.д.), но в этом случае необходимо установить для них критерии. Показателем оценки может быть и обоснование обучающимся своих действий.

Оценивания результата по наблюдению процесса практической деятельности, то критерием будет служить соответствие усвоенных алгоритмов деятельности заданному (регламенту, временным параметрам и др.). При этом критерии оценки основываются на поэтапном контроле процесса выполнения задания. Формулировки показателя оценки результата могут приобрести вид соответствия технологическим требованиям, соответствие этапов, соблюдение технологической последовательности (маршрута, алгоритма), выполнение требований, использование новых технологий (или их элементов), выполнение задания с применением новых (можно указать каких) технологий (или их элементов) и пр.

Задания могут быть рассчитаны на проверку как профессиональных, так и общих компетенций, а также на комплексную проверку профессиональных и общих компетенций. Перед началом формирования заданий необходимо сгруппировать общие и профессиональные компетенции так, чтобы задание одновременно подразумевало проверку обеих групп компетенций. Содержание заданий должно быть максимально приближено к ситуациям профессиональной деятельности. Задания для экзамена (квалификационного) могут быть трёх типов:

- задания, ориентированные на проверку освоения вида деятельности в целом;
- задания, проверяющие освоение группы компетенций, соответствующих определенному разделу программы модуля;
- задания, проверяющие отдельные компетенции внутри программы профессионального модуля.

Разработка заданий к итоговому контролю должна сопровождаться установлением критериев для их оценивания (бальная система). Совокупность оценочных критериев может быть оформлена как экспертный лист. Материалы для проведения аттестации по профессиональному модулю разрабатываются совместно с ключевыми работодателями.

Порядок контроля организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (дуального обучения) может быть реализован по алгоритму, представленному в таблице 5.

Таблица 5 – Порядок контроля организации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена (дуального обучения)

п/п	Этап контроля	Мероприятие	Получаемые результаты
1.	Реализация программы организации дуального обучения	Разработка локальных актов, регламентирующих реализацию дуального обучения	Перечень локальных актов, дата согласования и утверждения
		Информирование предприятий о схеме проведения дуального обучения по сетевым образовательным программам	Схема организации проведения с перечнем предприятий, дата их информирования
		Разработка организационных механизмов дуального обучения по сетевым образовательным программам	Описание механизмов
		Создание рабочей группы по обеспечению организационных мероприятий, мониторинга, координации и контроля реализации дуального обучения	Состав рабочей группы с указанием ФИО, должности, организации, перечня выполняемых функций
		Организация и обеспечение деятельности рабочей группы	Перечень ресурсного обеспечения, находящегося в ведении рабочей группы
		Разработка инструментария для проведения мониторинговых исследований хода дуального обучения	Инструментарий проведения мониторинговых исследований
		Реализация сетевых образовательных программ дуального обучения	Даты реализации, список участников
		Проведение мониторинговых исследований	Даты проведения, участники мониторинговых исследований, анализ результатов
		Осуществление контроля хода реализации дуального обучения	Дата проведения контроля; ФИО, должность, организация контролируемого
		Подготовка аналитических материалов о ходе дуального	Аналитические материалы, аналитические справки

		обучения	
		Проведение инструктивных совещаний и консультаций по вопросам дуального обучения	Дата проведения, тематика, список участников
2.	Реализация условий и требований к ресурсному обеспечению	Анализ ресурсов, необходимых для реализации и мониторинга процессов, выделение дополнительных ресурсов при необходимости	Аналитическая записка
		Обеспечение кадрами проведения апробации	Соответствие требованиям
		Осуществление методического сопровождения хода апробации	Соответствие требованиям
		Оптимальное использование материально-технической базы	Соответствие требованиям
		Финансовое обеспечение	Соответствие требованиям
3.	Реализация требований к испытаниям (аттестации) обучающихся по дуальной форме на соответствии их подготовки ожидаемым результатам	Ознакомление обучающихся с регламентами и технологиями оценочных процедур	Лист ознакомления с регламентами и технологиями оценочных процедур
		Разработка форм и методов текущего контроля	Перечень форм и методов текущего контроля
		Разработка форм и методов промежуточной аттестации	Перечень форм и методов промежуточной аттестации
		Соответствие форм и методов текущего контроля требованиям компетентностного формата оценивания результатов	Соответствует/не соответствует
		Соответствие форм и методов промежуточной аттестации требованиям компетентностного формата оценивания результатов	Соответствует/не соответствует
		Соответствие форм и методов итоговой аттестации требованиям компетентностного формата оценивания результатов	Соответствует/не соответствует
		Проведение текущего контроля	Замечания по проведению
		Проведение промежуточной аттестации	Замечания по проведению
		Проведение итоговой аттестации	Замечания по проведению

Таким образом, рассмотрен механизм реализации практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, включающего алгоритм, условия и требования к ресурсному обеспечению, порядок контроля организации.

5. ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ДУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОГО ПРОФИЛЯ В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

2 сентября 2015 года на базе ГАПОУ Тюменской области «Агротехнологический колледж» открылся Центр непрерывного аграрного образования, назначение которого – обеспечение кадровых потребностей АПК с учетом реальных запросов регионального рынка труда через совершенствование форм подготовки специалистов.

В основу деятельности Центра положена идея дуального обучения, которая положительно зарекомендовала себя в Германии. Целесообразным является внедрение отдельных элементов и адаптация части немецкой системы к нашим возможностям.

Центр объединяет 6 профессиональных образовательных организаций аграрного профиля в разных муниципальных образованиях Тюменской области, (ГАПОУ ТО Агротехнологический колледж, ГАПОУ ТО Заводоуковский агропромышленный техникум, ГАПОУ ТО Голышмановский агропедагогический техникум, ГАПОУ ТО Ишимский многопрофильный техникум, ГАПОУ ТО Тобольский многопрофильный техникум, ГАПОУ ТО Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства), а также более 25 ведущих агропредприятий региона, 3 технологических центра (ООО «Техно-Центр», ООО «Агротехнический центр» п. Голышманово, ОАО «ГагаринскРемтехПред»), которые обеспечивают практическую подготовку обучающихся. Кроме того, в деятельности ЦНАО ТО принимают участие специалисты Государственного аграрного университета Северного Зауралья и Департамента агропромышленного комплекса Тюменской области.

Для эффективной работы ЦНАО ТО созданы лаборатории: современных технологий ведения агробизнеса, профессиональных компетенций, сертификации квалификации выпускников, проектный и технологический отделы.

Внедрение элементов дуальной модели обучения начато в 2014 г. через решение задач:

- Совершенствование принципов и механизмов сетевого взаимодействия с социальными партнерами.
- Реализация практической подготовки обучающихся на основе принципов дуального обучения.
- Обновление содержания и структура образовательных программ для подготовки и переподготовки кадров сферы АПК.

Элементы дуального обучения внедряются по направлениям подготовки, реализуемым в ЦНАО ТО:

- профессиональная ориентация обучающихся и реализация школьных программ
- подготовка специалистов среднего звена и рабочих кадров
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации взрослого населения
- внедрение современных технологий ведения агробизнеса.

Элементы дуального обучения реализуются в рамках сетевого образовательного проекта «Агропоколение», целью которого является создание условий профессионального самоопределения и формирование мотивации к дальнейшему трудоустройству на селе. В данный проект вовлечены все профессиональные образовательные организации, входящие в ЦНАО ТО. Участники сетевого проекта «Агропоколение» представлены в таблице 6 и 7.

Таблица 6. - Участники сетевого проекта «Агропоколение» в 2015-2016 г.г.

ПОО	Количество школ	Количество школьников	Количество реализуемых программ
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум»	56	98	4
ГАПОУ ТО «Голышманский агропедагогический колледж»	5	73	1
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» отделение с. Вагай	2	31	1
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»	23	324	7
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	9	280	4
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» отделение с. Ярково	2	31	1

Таблица 7. - Участники сетевого проекта «Агропоколение» 2016-2017 учебный год

ПОО	Количество школ	Количество школьников	Количество реализуемых программ
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум»	29	116	3
ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»	4	66	1
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» отделение с.Вагай	2	32	1
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» Тюменский район	11	120	4
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» Ялуторовский район	15	103	4
Агротехнологический колледж» отделение Н.Тавда	2	87	3
ГАПОУ ТО Агротехнологический колледж» отделение п.Коммунар	3	17	3
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	12	462	8
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» отделение с.Ярково	2	36	3
Всего	79	1039	30

В настоящее время в рамках проекта в профессиональных образовательных организациях занимается около 1039 обучающихся сельских школ. Им предоставляется возможность во время экскурсий встретиться с успешными людьми, расширить общий кругозор и получить необходимые знания

об особенностях развития и функционирования современного сельхозпроизводства и профессиях, востребованных для работы на селе.

В 2016-2017 учебном году пересмотрены предпрофильные и профильные программы по направлениям: тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, животновод, оператор машинного доения, слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, цветовод, овощевод, оператор по обработке цифровой информации с учетом увеличения времени на практико-ориентированные занятия.

Учеба в агроклассе - это первый этап аграрного образования, задачи которого заключаются не только в выработке набора жизненно необходимых в современной рыночной среде навыков, но и в эффективной профориентационной работе, к осознанному выбору профессий агропромышленного комплекса, ведению собственного бизнеса. Для этого дополнительно специалистами Агротехнологического колледжа разработана программа модуля «Основы бизнес-планирования».

Следующее направление – подготовка специалистов среднего звена и рабочих кадров. Для его реализации совместно с региональной базовой площадкой сформирован пакет документов, обеспечивающий нормативно-правовую основу внедрения дуальной модели обучения в образовательный процесс:

- Положение об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения
- Положение о практическом обучении
- Положение о наставничестве
- Договор об организации образовательного процесса с элементами дуальной системы обучения
- Договор о практическом обучении
- Положение о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

Нормативные документы расположены на сайте www.cnao72.ru

Для реализации дуального обучения проектным отделом разработаны: алгоритм разработки (обновления) образовательной программы, руководство для наставника по практическому обучению студентов на предприятии, оценочные листы для экзаменов (квалификационных) по ПМ, аттестационные листы по практике, индивидуальные учебные планы, распределение учебного времени между ПОО и БП, макет для определения содержания практического обучения на предприятии, макет учебной программы практического обучения, рекомендации по организации процедуры оценивания обучения по образовательным программам дуальной модели обучения (приложения 1-9).

Вся документация апробирована и внедряется в учебный процесс ПОО ЦНАО ТО.

Дуальная модель обучения комбинирует теоретическое обучение в профессиональной образовательной организации и практическое обучение на предприятии. В связи с этим пересмотрены учебные планы и графики учебного процесса, где 70% учебного времени занимает практическая подготовка на базовом предприятии и 30% в профессиональной образовательной организации, обновлены рабочие программы учебных дисциплин и профессиональных модулей с учётом требований работодателей и международного опыта по специальностям и профессиям СПО.

Информация о количестве обучающихся и наставников по каждому направлению подготовки дуальной модели обучения представлена в таблице 8.

Таблица 8. - Реализация дуального обучения

ПОО	Профессия/специальность	Количество обучающихся	Количество наставников
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» отделение с. Вагай	35.01.13 Тракторист – машинист сельскохозяйственного производства	42	5
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»	35.02.08 Электрификация и автоматизация сельского хозяйства	33	16
	35.02.06 Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	10	6
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение п. Коммунар	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства (на базе основного общего образования)	11	6
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение с. Н. Тавда	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства(на базе основного общего образования)	13	9
	19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов (на базе основного общего образования)	16	3
	35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка (на базе основного общего образования)	24	5
	19.02.08 Технология мяса и мясных продуктов (на базе среднего общего образования)	25	3
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	35.02.05 Агрономия	25	8
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Викулово	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	25	6
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»	38.01.02 Продавец, контролер-кассир	25	4
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Казанское	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	8	4
	19.01.17 Повар, кондитер	5	3
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Абатское	19.01.17 Повар, кондитер	25	5
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского	19.01.17 Повар, кондитер	25	5
	38.01.02 Продавец, контролер-кассир	25	5

хозяйства» отделение с.Ярково	23.01.03 Автомеханик	25	5
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум»	35.01.15 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве	25	5
	35.01.14 Мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка	5	2
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум» отделение с.Югра	35.01.13 Тракторист - машинист сельскохозяйственного производства	25	7
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум» отделение с.Омутинка	35.01.15 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве	25	5
ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»	35.02.07 Механизация сельского хозяйства	12	4
Итого		454	121

Внедрение элементов дуального обучения невозможно рассматривать без участия работодателей. Выстраивается новый формат взаимоотношений при реализации программ среднего профессионального образования: привлечение к определению содержания вариативной части образовательных программ, проведение практических занятий как в профессиональной образовательной организации, так и на базовом предприятии, участие в контроле и оценке умений, навыков и практического опыта, разработке тематики и сборе данных при подготовке выпускных квалификационных и курсовых работ, а также содействие в трудоустройстве выпускников.

Созданы учебные классы, лаборатории на базе организаций-партнеров: ООО «Техно-Центр» - сервисная и предпродажная подготовка техники; ООО «Дружба-Нива» - организация ремонта сельскохозяйственной техники; ОАО «Приозерное» - энерго и ресурсосберегающие технологии.

Профессиональные образовательные организации систематически обновляют банк данных организаций–партнеров с учетом их материально-технической базы. Информация о количестве заключённых договоров между профессиональной образовательной организации и базовым предприятием представлена в таблице 9.

Таблица 9. - Количество заключенных договоров о практическом обучении в 2016-2017 г.г.

ПОО	Количество заключенных договоров
ГАПОУ ТО «Заводоуковский агропромышленный техникум»	37
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Казанское	9
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Б.Сорокино	15

ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Абатское	5
ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» отделение с.Викулово	6
ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» отделение с . Вагай	5
ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»	4
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»	8
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение п. Коммунар	18
ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение с. Н. Тавда	8
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» отделение с. Ярково	18
Итого	137

Важной задачей в рамках реализации дуальной модели обучения является создание рабочих мест с закреплением высококвалифицированных наставников на производстве.

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания обучающихся в условиях производственной площадки организации-работодателя, направленная на совершенствование качества подготовки специалистов, приобретение практических навыков, выполнение трудовых действий в условиях реального производства, адаптацию в трудовом коллективе.

Наставник принимает участие в разработке содержания программ практик обучающихся, а также в процедурах оценки профессиональных и общих компетенций; принимает решение о допуске к квалификационным испытаниям.

Положительным примером в области наставничества является площадка ООО «Техно-Центр», где для качественной подготовки специалистов имеется оборудование нового поколения, там реализуется практическое обучение по специальности «Механизация сельского хозяйства» и по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства». Студенты выполняют слесарно-ремонтные работы и техническое обслуживание тракторов и сельскохозяйственных машин под руководством специалистов центра и мастеров производственного обучения. Все это максимально приближает учебный процесс к условиям реального производства.

Закреплены наставники в ООО СП «Малышенское» Голышмановского района, ООО ПК «Молоко» Нижнетавдинского района, ООО «Кукушкинское», ООО «ЗапСибХлебИсеть» Исетского района, ООО «Земля», ООО «V-АГРО» Заводоуковского района, ООО «Агрофирма «КРиММ» Упоровского района и другие. В реализации образовательных программ с элементами дуального обучения принимают участие 121 наставник.

Результаты дуального обучения подтверждаются активным участием студентов в мероприятиях областного, регионального и всероссийского уровней и их достижениями (см. таблицу 10).

Таблица 10. - Информация о достижениях студентов в мероприятиях областного, регионального и всероссийского уровней.

Название конкурса	ПОО	Номинация, компетенция	Год	ФИО призера	Результат (место)
Окружной этап конкурса «Славим»	ГАПК	«Лучший тракторист-машинист – 2015»	2015	Робканов Никита	первое

человека труда!»					
Второй открытый чемпионат профессионального мастерства среди молодежи «WorldSkills»	АТК	«Электромонтаж»	2015	Клопотной Алексей	второе
	АТК	«Сельскохозяйственные машины»	2015	Потанин Андрей	первое
	ЗАПТ	«Тракторист-механизатор»	2015, 2016	Бажиков Иван	третье
	ЗАПТ	«Электромонтаж»	2015	Басов Анатолий	третье
Полуфинал Национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам «WorldSkills Russia - 2015»	АТК	«Электромонтаж»	2015	Клопотной Алексей	первое
	АТК	«Сельскохозяйственные машины»	2015	Потанин Андрей	первое
Финал третьего Национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам «WorldSkills Russia-2015»	АТК	«Электромонтаж»	2015	Клопотной Алексей	третье
	АТК	«Сельскохозяйственные машины»	2015	Потанин Андрей	четвертое
Областной конкурс среди учащихся профессиональных образовательных организации аграрного профиля Тюменской области	ЗАПТ	«Лучший тракторист-машинист»	2015	Черных Сергей	третье
Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Тракторист-машинист»	АТК АТК	«Тракторист – машинист» Региональная олимпиада СПО по направлению 35.00.00. Сельское и рыбное хозяйство по направлению 35.01.13 Тракторист – машинист с/х производства	2015 2016	Потанин Андрей Семенов Михаил	второе второе
Региональный этап Всероссийской Олимпиады профессионального мастерства среди обучающихся	ЗАПТ	«Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»	2016	Козыро Кирилл Матвеев Анатолий	первое третье

Полуфинал национального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills Россия УРФО	АТК АТК	«Электромонтаж» «Эксплуатация сельскохозяйственных машин»	2016 2016	Зверев Владимир Некрасов Станислав	первое второе
Финал национального чемпионата «Молодые профессионалы» WorldSkills Россия	АТК	«Электромонтаж»	2016	Зверев Владимир	третье
3 открытый чемпионат профессионального мастерства среди молодежи ВС Россия Тюмень-2016	АТК	«Эксплуатация сельскохозяйственных машин» «Электромонтаж» «Сухое строительство и штукатурные работы» «Кирпичная кладка»	2016	Некрасов Станислав Зверев Владимир Шадрин Владислав Калиниченко Павел	первое первое третье третье
	ЗАПТ	«Тракторист – механизатор»		Бажиков Иван	третье
Региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся ПОО ТО	АТК	«Механизация сельского хозяйства» «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта»	2016	Перевалов Алексей Шипунов Николай Семенов Михаил Иванов Владислав	первое второе второе первое
	ЗАПТ				
Конкурс профессионального мастерства «Славим человека труда!» УРФО	АТК	«Лучший электромонтер»	2016	Индюхин Юрий	первое
Региональный этап конкурса профессионального мастерства «Славим человека труда!»	АТК	«Лучший каменщик»	2016	Кисельников Александр	третье
Конкурс профессионального мастерства «Славим человека труда!» УРФО	АТК	«Лучший электромонтер»	2016	Бирюков Алексей	первое

Совершенствование механизмов партнерства с работодателями осуществляется через прохождение стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения.

В соответствии с требованиями ФГОС, преподаватели, мастера производственного обучения проходят стажировку в профильных организациях не реже 1 раза в 3 года. Стажировка проводится на базе предприятий по предварительной договоренности между администрацией профессиональной образовательной организации и предприятия. Основными целями стажировки являются: совершенствование практических умений и навыков, изучение передового опыта, обновление и углубление знаний в научно-профессиональной области на основе ознакомления с современными достижениями науки, прогрессивной техники и технологии.

Доля преподавателей и мастеров, прошедших стажировку на предприятиях, составляет 100 %. С данными предприятиями заключены соглашения, разработаны программы, составлен график прохождения стажировок.

По направлению «Подготовка, переподготовка и повышение квалификации взрослого населения» для лиц, работающих в сельскохозяйственной отрасли, разработана модульная программа повышения квалификации «Организация фермерского хозяйства». Целью программы является ознакомление слушателей с актуальными проблемами создания и функционирования крестьянских (фермерских) хозяйств, включая умение составлять бизнес-план собственного предприятия и квалифицированно проводить экономическую оценку деятельности производства, приобретение навыков использования современных агро- и ресурсосберегающих технологий.

В содержание программы включены вопросы организации и управления предприятиями малых форм хозяйствования, производства продукции растениеводства и животноводства, технологии заготовки и хранения кормов в условиях малых форм хозяйствования.

Информация о разработанных программах переподготовки и повышения квалификации для специалистов аграрного профиля представлена в таблице 11:

Таблица 11.- Программы дополнительного профессионального образования

№	Образовательная программа	Организация - разработчик
1	Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»
2	Рабочая программа профессионального модуля ПМ 01. «Основы бизнес – планирования»	ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж»
3	Оператор машинного доения	ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»
4	Оператор по ветеринарной обработке животных	ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедагогический колледж»
5	Рабочая программа профессионального модуля «Разработка бизнес-проектов по созданию инновационных предприятий в сфере агробизнеса»	ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»
6	Рабочая программа профессионального модуля «Оценка бизнес-проектов в сфере агробизнеса»	ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум»
7	Тракторист	ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж» отделение с. Н.Тавда
8	Организация фермерского хозяйства	ПОО ЦНАО ТО

Взаимодействие с работодателями аграрного профиля ПОО ЦНАО ТО организовано через лаборатории современных технологий ведения агробизнеса и профессиональных компетенций.

Совместно со специалистами ГАУСЗ и академии «DEULA-Nienburg» проведен ряд семинаров для работников сферы АПК:

- Применение элементов точного земледелия в сельскохозяйственном производстве.

- Изменение элементов плодородия чернозема и урожайности зерновых при воздействии движителей тракторов.

- Тренинг по экономии дизельного топлива. Оптимизация технологии защиты растений.

- Рацион кормления КРС в ООО «Чайка».

- Подходы к процедуре оценивания квалификации выпускников.

- Перспективные агротехнологии для внедрения в регионе.

- Влияние минеральных удобрений на экологическое состояние почв.

- Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции.

- Производство высококачественных кормов: методы и технологии возделывания.

- Оценка кормов на основе региональных и немецких проб.

На стратегической сессии прошло обсуждение и дополнение перечня агрокомпетенций, разработаны показатели и способы оценки результатов их освоения, обновлены рабочие программы общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей с учётом агрокомпетенций по специальностям и профессиям:

- «Механизация сельского хозяйства», «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства»;

- «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства», «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельскохозяйственном производстве»

ПОО ЦНАО ТО разработали и представили практические задания для экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям по профессиям и специальностям дуальной модели обучения.

Для проведения практического обучения разработаны следующие виды методических материалов: рабочие тетради, методические указания по выполнению практических работ, сборники инструкционно-технологических карт, методические разработки практических занятий, методические рекомендации по организации и прохождению практического обучения, комплекты методического сопровождения лабораторно-практических работ, тетради для выполнения практических заданий, методические рекомендации по учебной практике, методические рекомендации для наставника. Данные материалы представлены на стратегической сессии №8 13 октября 2016 г.

С 2014 года осуществляется профессиональное сотрудничество с академией «DEULA-Nienburg» (ФРГ) по направлениям:

- внедрение профессиональных подходов академии по использованию дуальной модели обучения;

- корректировка образовательных программ по реализуемым направлениям подготовки с учетом рекомендаций академии «DEULA-Nienburg»;

- совершенствование подходов по реализации практической подготовки и переподготовки обучающихся на рабочих местах сельхозпредприятий.

Сотрудничество предусматривает совместное участие в планировании, проведении обучающих семинаров, тренингов для педагогических работников,

студентов старших курсов, специалистов отрасли как на базе центра «DEULA - Nienburg» и на сельхозпредприятиях Германии, так и на базе ЦНАО ТО.

В рамках взаимодействия реализованы следующие мероприятия:

- стратегическая сессия «Разработка модели дуального обучения в Тюменской области», рассмотрены нормативные документы и алгоритм внедрения ДМО (июнь 2015 г.);
- стратегическая сессия «Разработка и внедрение в профессиональных образовательных организациях Тюменской области региональной программы дуального обучения», определено содержание практического обучения на предприятии и обновлены образовательные программы по 2 профессиям и 2 специальностям ДМО (сентябрь 2015г.);
- стратегическая сессия «Инновационные подходы к реализации дуального обучения», разработан график распределения учебных часов между ПОО и предприятием, учебные программы практического обучения (ноябрь 2015г.);
- проектная сессия «Непрерывное аграрное образование: от идеи к воплощению», подготовлены рекомендации для методического сопровождения практического обучения, разработаны практические задания и листы оценки (февраль 2016г.);
- проектно-аналитическая сессия «Дуальное обучение: опыт, проблемы и перспективы», распространен опыт разработки образовательных программ по профессиям несельскохозяйственного профиля, проведен конкурс маркетинговых идей (апрель 2016г.);
- аналитическая сессия «Апробация и перспективы внедрения дуальной модели обучения», выработаны единые подходы к формированию пакета документов по практическому обучению, разработан проект положения о демонстрационном экзамене (июль 2016 г.);
- аналитическая сессия «Реализация дуальной модели обучения», проведен смотр-конкурс методических разработок, разработаны образовательные программы ДМО по несельскохозяйственным профессиям (сентябрь 2016 г.).

Опыт использования дуальной модели обучения в профессиональных образовательных организациях аграрного профиля показал следующие преимущества этой системы:

➤ устраняется основной недостаток традиционных форм и методов обучения: разрыв между теорией и практикой;

➤ в механизм дуальной системы подготовки заложено воздействие на личность специалиста сельскохозяйственного производства, создание новой психологии будущего работника;

➤ дуальная модель подготовки работников создает высокую мотивацию получения знаний и приобретения навыков в работе, т.к. качество знаний напрямую связано с выполнением служебных обязанностей на рабочих местах;

➤ профессиональная образовательная организация, работающая в тесном контакте с заказчиком, учитывает требования, предъявляемые к будущим специалистам АПК;

➤ повышается профессиональная мобильность и конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

В заключении, отметим, что основная концепция дуальной модели обучения, в отличие от традиционной, основана на усилении практической подготовки специалиста, что значительно увеличивает возможность профессиональной мобильности выпускников учебных заведений СПО.

Данная модель профессионального образования является эффективным механизмом, позволяющим подготовить высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда.

Можно выделить следующие элементы системы дуального обучения:

- Заказ на подготовку кадров формируется предприятием.
- Аудиторные занятия составляют всего 30 %. Основная часть обучения 70 % проходит на производстве.
- Производственная практика максимально приближена к реальным условиям предприятий и основана на индивидуальном подходе.
- Обеспечение обучающихся стипендией осуществляется со стороны работодателя.
- Гарантированное трудоустройство, карьерный рост и отсутствие дополнительной переподготовки и адаптации.
- Соответствие структуры, содержания и объема обучения рабочих действительным потребностям предприятия.
- Использование в учебном процессе самого современного оборудования в реальном производственном режиме.
- Привлечение к образовательному процессу в качестве педагогов профессионального обучения высококвалифицированных сотрудников предприятия, достигших вершин профессионального мастерства.
- Погружение обучающихся в общественно-корпоративную культуру предприятия для повышения статуса и престижа рабочих профессий и сокращения процесса адаптации в трудовом коллективе.
- Заключение 3-стороннего договора о профессиональном обучении.
- Обучающийся на предприятии получает вознаграждение (зарплату в размере 1/3 от заработной платы квалифицированного работника).

Таким образом, реализация образовательных программ на основе практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена совместно с партнерами-предприятиями будет способствовать развитию непрерывного профессионального образования на территории Тюменского региона и подготовке кадров, адаптированных к производству.

ГЛОССАРИЙ

Дуальное обучение – практико-ориентированная сетевая форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое – в организации работодателя; система образования, предусматривающая сочетание обучения в учебном заведении с периодами производственной деятельности;

Договор о дуальном обучении – письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения практического обучения, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения дуального обучения;

Результативность (целесообразность) – показатель достижения обучаемыми поставленных перед ними целей;

Компетенция – умение использовать полученные личные и профессиональные знания и навыки в практической деятельности;

Эффективность – соответствие полученного результата поставленным задачам;

Наставник – квалифицированный работник организации (предприятия), владеющий технологиями производства, оказывающий практическую помощь в практическом обучении обучаемого.

Учебная образовательная программа — документ, который устанавливает перечень и наименование учебных дисциплин, подлежащих изучению в процессе обучения, объем часов теоретической и производственной составляющей процесса обучения и условия аттестации обучаемых.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. №464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».
3. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования по специальностям и профессиям (ФГОС СПО).
4. Методические рекомендации по реализации дуальной модели подготовки высококвалифицированных рабочих кадров. - Минобрнауки РФ, АСИ, ФИРО, 2016. – 136 с.
- 5.1. Аверьянова Л.В., Качественный подход к развитию социального партнёрства// Приложение к журналу «Методист». – 2016 – № 8.
- 5.2. Ананьева О.Н. Внедрение элементов дуальной системы обучения как фактор укрепления социального партнерства// Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014 – С. 6-9.
6. Бозванова Е. И. Компетентностный подход в подготовке современного специалиста // Актуальные задачи педагогики: материалы междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). — Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. — С. 174-176.
7. Бояркина М.А. Компетентностный подход в профессиональном становлении будущего специалиста. // Социально-профессиональное становление личности в условиях интеграции образования и производства: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (г. Дмитровград, январь 2010г.) – С. 212-215.
8. Бояркина М.А. Компетентностей подход в дуальной системе образования // Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014 – С.56-59.
9. **Дуальное образование: компетентность и гарантированное трудоустройство выпускника // Профессиональное образование. –2014. – № 11.**
10. 9. Ишмаева В.В. Социальное партнерство как основа дуальной формы образования: проблемы и перспективы //Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014 – С.30-33.
11. **Кнашина Г.А Роль дуального обучения в профессиональном воспитании // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 12.**
- 12.10. Лисов Л.А. Проблемы интеграции профессионального образования и производства при реализации дуальной системы подготовки специалистов //Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014 –С. 48-50.
13. **Манакина Е. М. Формирование профессиональной компетентности обучающегося с позиций дуального подхода // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 6.**
14. **Полянин В.А Образовательная система дуального формата и**

профессиональное самоопределение педагога // Образовательные технологии. – 2010. – № 2.

15. 11. Сохабеев В., Корчагин Е. Управление профессиональной подготовкой студентов в условиях социального партнерства работодателей и учебных заведений профессионального образования – Казань, 2009.

16. Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Соколова И.И. Концепция подготовки педагогов общего и профессионального образования к эффективной работе по профориентации обучающихся в условиях изменяющихся региональных рынков труда.// Приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица».- 2016. – 10. С.3-32.

Приложение 1

Алгоритм разработки (обновления) образовательной программы
дуальной модели обучения

1. Разработка модели компетенций выпускника.
Разработка осуществляется совместно с представителями предприятия-работодателя на основе профессионального стандарта предприятия или квалификационных характеристик должностей рабочих/служащих.
2. Проведение сравнительного анализа модели компетенций выпускника.
Сравнение модели компетенций, сформированной на основе профессионального стандарта предприятия и в соответствии с ФГОС СПО. Выявление компетенций, знаний, умений, наличие которых необходимо работодателю, но не формируется в соответствии с ФГОС СПО.
3. Введение дополнений в образовательную программу.
Введение дополнительных дидактических единиц, новых дисциплин, видов работ, профессиональных модулей, позволяющих реализовать требования работодателя, как правило, в вариативной части ОП СПО.
4. Определение результатов освоения образовательной программы.
Разработка процедур и средств оценки результатов обучения по программе. Понимание целей (результатов) и способов их проверки дает возможность выстроить программу самым оптимальным способом.
5. Разработка структуры и содержания программы, удовлетворяющей требованиям ФГОС СПО, профессиональным стандартам и требованиям организаций-работодателей.
Детальная проработка содержания профессиональных модулей.
Определение теоретической, лабораторной и практической части дисциплины и профессиональных модулей. При этом формирование структуры программы (состав профессиональных модулей, учебных дисциплин) и ее содержания проводится по принципу «от обратного»: сначала определяются виды работ (практик), входящих в состав модулей, затем состав и содержание МДК по модулям, а затем уже состав и содержание дисциплин. Содержание профессионального модуля должно обеспечивать принцип синхронизации теории и практики, а содержание учебных дисциплин должно «поддерживать», подготавливать освоение модулей. В процессе формирования содержания программ профессиональных модулей и дисциплин происходит перераспределение учебного материала: все специальное, профессионально значимое входит в состав модулей, обще-профессиональные вопросы освещаются в

содержании дисциплин. Важно понимать, что все содержание программы должно быть направлено на достижение целей обучения - освоения профессиональных и общих компетенций, определяющих квалификацию выпускников.

6. Разработка учебного плана.

Формирование учебного плана с учетом требований работодателей по углублению изучению отдельных дисциплин/профессиональных модулей, а также с учетом результатов сравнительного анализа моделей компетенций.

7. Согласование занятий на базе предприятий и корректировка графика учебного процесса

Согласование осуществляется с представителями предприятия-работодателя, после чего осуществляется фиксация полученных результатов в графике учебного процесса (в соответствии с местом нахождения темы в программе дисциплин).

8. Разработка образовательной программы.

Осуществляется с учетом всех необходимых дополнений к ФГОС СПО.

9. Составление учебного плана.

Осуществляется с учетом приоритета изучения дисциплин общепрофессионального цикла, необходимых для успешного освоения модулей профессионального цикла.

10. Экспертиза основной профессиональной образовательной программы с участием всех заинтересованных сторон и возможностью привлечения к экспертизе выпускников профессиональной образовательной организации, поскольку они отражают мнение непосредственных потребителей образовательных услуг.

Важно соблюдать последовательность шагов алгоритма: от определения результатов освоения образовательной программы к процедурам оценивания и оценочным средствам, только потом - к формированию собственно содержания и структуры программы.

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

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

Руководство для наставника по практическому обучению студентов на предприятии

Применение Руководства при обучении

Цели обучения:

1. Способствовать самостоятельности в работе
2. Приобретение профессиональных навыков

Руководства по прохождению практики идеально подходят для достижения этих целей.

Цели применения подобных Руководств

За счет постановки структурированных ключевых вопросов Руководства по прохождению практики позволяют:

- Получать систематизированные знания и собственный опыт на практике – и именно в комплексной взаимосвязи.
- Документировать приобретенные знания.
- Интенсифицировать и улучшить взаимодействие и обмен опытом обучающегося с наставником и другими обучающимися.
- Приобретать профессиональные навыки, а именно, самостоятельно планировать рабочие процессы, самостоятельно выполнять запланированное и оценивать свою работу, а также отыскивать всю необходимую для работы информацию.
- Развивать самостоятельность и персональную ответственность обучающихся и вследствие этого укреплять их мотивацию и самоидентификацию в выбранной профессии.
- Поддерживать интерес к учебе обучающегося и развивать их способности к критической оценке – это достигается за счет практического и целостного подхода к работе с Руководством и необходимости регулярно взаимодействовать с инструктором.

Принцип прохождения практики по Руководству

(На примере темы «Посев зерновых»)

1. Информация (... по посевной территории: размер, состояние, предшествующая культура; ... по посеву: норма высева для сорта, время сева; ... по используемой технологии посева)

2. Планирование (выбор сорта, расчет необходимого количества семян, приобретение семян, применение предпосевных мер...)

3. Решение (совместно с наставником: утверждение сорта, нормы высева, времени посева, технологии...)

4. Выполнение (сбор техники, настройка техники, калибровочный тест...)

5. Контроль (... во время посева: глубина посева, высев семян; ... после посева: плотность посева, равномерность, технологические колеи...)

6. Оценка (совместно с наставником: затраты рабочего времени, комбинация рабочих этапов, выводы для следующего посева)

Методика работы с Руководством – Общая информация

- Руководство должно всегда заполняться в то самое время, когда та или иная работа фактически выполнялась на предприятии, а не задним числом.
- Руководство должно прорабатываться только на ту тему/по тем работам, которые фактически должны быть проведены на обучающем предприятии.
- Единовременно должно прорабатываться только одно руководство (по одной теме), чтобы не перегружать обучающегося/обучающихся.
- Ключевые вопросы руководства могут быть изменены соответственно реалиям обучающего предприятия.
- Руководства подходят также и для того, чтобы прорабатывать их вместе с другими обучающимися.

Методика работы с Руководством – Специфическая информация

Вначале составьте общее представление о будущей работе - просмотрите все Руководство:

- Какие работы предстоит выполнить обучающемуся? Что именно от него требуется?
- Какую информацию нужно будет найти, проработать и упорядочить обучающемуся для выполнения задач?
- Какие формуляры и иллюстрации облегчат работу с Руководством?
- Что является самым важным при работе с Руководством? Что – наименее важным?
- Как протекает каждый из предложенных в Руководстве рабочий процесс? В каком порядке будет обучающийся выполнять предложенные задания?

Обучающийся должен пройти процесс «От помощника до коллеги»

Помощь обучающемуся/обучающимся

Каким образом наставник может помочь обучающемуся?

- Вовремя планировать совместную с обучающим работу по проработке различных руководств
- Разрешать свободно выбирать следующее руководство (мотивация через интерес), но обсуждать утверждение выбранного руководства
- Обсуждать цель обучения
- Побуждать к самостоятельной работе: предоставлять свободу в работе и принятии решений
- Принимать необычный подход обучающегося к работе
- Относиться к ошибкам как к возможности поучиться на собственном опыте: вмешиваться только при «опасности»
- Активно слушать: задавая вопросы и давая пищу для размышления, приводить обучающегося к самостоятельным догадкам
- Заинтересовывать промежуточными результатами
- При возникновении сложностей подстраховывать, но не делать все за обучающегося
- Закреплять полученные навыки и знания при работе над новым заданием
- Приходить по просьбе обучающегося
- Проводить беседу в конце работы о полученном опыте и высказывать предложения об улучшении работы в будущем

**Оценочный лист
экзамена (квалификационного)
по профессиональному модулю**

(название профессионального модуля)

Специальность/профессия _____

(код, наименование специальности)

Группа _____

ФИО обучающегося _____

Место проведения _____

Дата проведения _____

Норма времени на выполнение задания _____

Начало экзамена: _____ Окончание экзамена: _____

Коды проверяемых компетенций: ПК 1.1. и т.д., ОК 1 и т.д.

Задание	Показатели оценки результата / ожидаемые действия обучающегося	Макс. балл	Факт. балл/ оценка
Составьте план работы для выполнения следующих заданий с описанием каждого последующего шага. Прежде чем вы начнете практическое выполнение заданий, объясните экзаменационной комиссии, почему Вы спланировали работу именно таким образом	1. Составление плана выполнения задания	3	
	2.	3	
	3.	3	
	4.	3	
	5.	3	
	6.	3	
	7.	3	
	8.	3	
	9. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности.	3	
	10. Оценка результатов работы	3	
Определите неисправность в электрической схеме и устраните ее.			
Оцените результат своей работы по окончании выполнения заданий			
Всего баллов		S _{max} 30	S _{факт} 26

Заключение об освоении вида профессиональной деятельности

Экзаменационная оценка _____

Председатель
экзаменационной комиссии _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

Члены
экзаменационной комиссии _____
(подпись) (инициалы, фамилия)

« _____ » _____ 20__ г.

Критерии оценки:	Оценка по результату определяется выражением	Перевод баллов в оценку
0 баллов – признак действия полностью отсутствует; 1 балл – признак действия слабо выражен; 2 балла – действие в основном присутствует; 3 балла – действие выполнено в полном объеме.	набранное количество баллов×100: максимальное количество баллов = итоговый балл Например 26×100:30=87	100-92 балла – «5» 91-81 балл – «4» 80 – 67 баллов – «3» 66-50 баллов – «2» 49-30 баллов - «1»

Аттестационный лист
по учебной/производственной практике

(наименование профессионального модуля согласно учебному плану)
по профессии/специальности _____

1. ФИО обучающегося _____

2. Группа _____

3. Место прохождения практики _____

4. Период прохождения практики с _____ по _____ (_____ недель)

5. Виды и объем работ, выполненные обучающимся во время практики:

Профессиональные компетенции (проверяемые результаты)	Показатели оценки результата / виды работ	Макс. балл	Факт. балл/ оценка	Подпись
ПК1	1	3		
	2	3		
ПК2	3	3		
	3		
ПК...		3		
		3		
		3		
Качество представления отчетной документации по практике	дневник	3		
	отчёт	3		
	материалы, собранные во время прохождения практики (графический, иллюстративный, материал для проектных, курсовых работ, видео-; фото-материалы и др.	3		
Всего баллов		S_{max}	$S_{факт}$	

6. Заключение о прохождении практики _____

7. Оценка по практике _____

Мастер ПО _____ / _____ /
Руководитель практики _____ / _____ /

« _____ » _____ 201__ г.

Критерии оценки:

- 0 баллов – признак полностью отсутствует;
- 1 балл – признак слабо выражен;
- 2 балла – признак в основном присутствует;
- 3 балла – признак присутствует в полном объеме.

Оценка по результату прохождения практики определяется выражением:

$$S_{тек} = S_{факт} \cdot 100 / S_{max}$$

где $S_{тек}$ – итоговый балл по практике;
 S_{max} – максимальное количество баллов;
 $S_{факт}$ – фактическое количество баллов.

Индивидуальный учебный план

Согласовано:

«__» _____ 20__ г.

Специальность _____

Группа _____

Ф.И.О. обучающегося _____

Наименование базовой площадки (предприятия) _____

Дисциплина семестр	Форма аттестации, семестр	Распределение учебного времени по семестрам				Практика БП (количество часов, семестр)
		Всего	В том числе		Теоретическое обучение (ПОО)	
			ПОО	ЛПЗ		
				Базовое предприятие		

Ознакомлен: _____

Распределение учебных часов при подготовке специалистов среднего звена
специальности «Электрификация и автоматизация сельского хозяйства»
между **колледжем и предприятием**
1 год обучения

Место обучения		Временные рамки	Охват времени	
<i>1 семестр</i>				
	Колледж	01.09.2015 – 31.10.2015		7 недель
Предприятие		02.11.2015 – 12.12.2016	9 недель	
	Колледж	14.12.2016 – 26.12.2016		1 неделя
<i>2 семестр</i>				
	Колледж	11.01.2016 – 26.02.2016		5 недель
Предприятие		29.02.2016 – 08.06.2016	18 недель	
	Колледж	09.06.2016 – 30.06.2016		1 неделя
<i>практический (на предприятии) и теоретический (в колледже) промежуточный экзамен</i>				
			27 недель на предприятии	14 недель в колледже

**Определение содержания практического обучения
по профессиональному модулю**

(наименование профессионального модуля)

Профессиональная компетенция (ФГОС) Трудовые функции (ПС)	Практический опыт (ФГОС) Трудовые действия (ПС) +WS	Умения (ФГОС) Умения (ПС) +WS	Содержание практического обучения (в колледже) объем времени	Содержание практического обучения (на предприятии) объем времени	Практические задания для оценки сформированных компетенций

**Учебная программа практической подготовки обучающихся
профессии/специальности**

(семестр, кол-во недель)

№	Дисциплина, МДК, практика кол-во часов колледж/ БП	Содержание занятий в ПОО	Содержание занятий, виды работ на базовом предприятии	Примечание
1				

**Организация процедуры оценивания обучающихся
по образовательным программам дуальной модели обучения**

Вид аттестации/формы	Документы, подлежащие разработке/ оформлению (заполнению)			Содержание (наполнение) КОС
	ПОО	БП	Обучающиеся	
Текущая 1. ЛПЗ 2. Контрольная работа 3. Тестирование 4. Устный опрос 5. Самостоятельная работа	1. Разработка методических указаний по выполнению лабораторно-практических работ. Заполнение оценочного листа (показатели оценки результата сформированных умений/виды работ) 2-5. Разработка текстов контрольных работ, тестов, перечня вопросов, видов заданий для сам. работ	1. Заполнение оценочных листов	1. Подготовка отчётов о выполненных лабораторно-практических работах	1. Задания для ЛПЗ 2. Тексты контрольных работ 3. Тесты 4. Перечень вопросов для устного опроса 5. Виды заданий для самостоятельных работ
Промежуточная 1. Зачёт, экзамен по УД/МДК 2. Комплексный экзамен по УД/МДК 3. Дифференцированный зачёт по практике 4. Экзамен (квалификационный) по профессиональному модулю	1. Разработка заданий для теоретической части зачёта, экзамена. Критерии оценки. 2. Определение смежных УД/МДК для комплексного экзамена. Подготовка заданий. 3. Разработка программ практик. Заполнение аттестационных листов (формируемые ПК, виды работ) 4. Разработка практических заданий совместно с БП с учётом международного опыта, по методике WS, заполнение оценочных листов	1. Разработка заданий для практической части зачёта, экзамена. Критерии оценки. 2. Разработка заданий для практической части комплексного экзамена. Критерии оценки. 3. Согласование программ практик и аттестационных листов Дополнение (при необходимости) аттестационных листов видами работ. Заполнение аттестационных листов (оценка выполняемых работ) 4. Разработка практических заданий совместно с ПОО.	1. Выполнение и оформление заданий. 2. Выполнение и оформление заданий. 3. Оформление дневника и отчёта по практике. 4. Выполнение практического задания	1. Задания для зачёта, экзамена. Критерии оценки 2. Задания для комплексного экзамена. Критерии оценки 3. Виды работ, показатели оценки по практике 4. Виды заданий для экзамена (квалификационного)
Государственная итоговая аттестация 1. ППКРС 2. ППССЗ 3. Дополнительные профессиональные программы	1. Разработка тематики и методических указаний по выполнению письменной экзаменационной работы 2. Разработка тематики и методических указаний по выполнению выпускной квалификационной работы	1. Разработка заданий для выполнения практической квалификационной работы с учётом международного опыта, по методике WS 2. Разработка	1. Подготовка письменной экзаменационной работы. Выполнение практической квалификационной работы. 2. Выполнение практической квалификационной	Программа ГИА

	<p>3. Разработка и согласование заданий для демонстрационного экзамена.</p>	<p>заданий для выполнения практической квалификационной работы с учётом международного опыта, по методике WS по ПМ «Выполнение работ по профессии рабочего, должности служащего». Согласование тематики ВКР.</p> <p>3. Разработка заданий для выполнения практической квалификационной работы с учётом международного опыта, по методике WS</p>	<p>работы по ПМ «Выполнение работ по профессии рабочего, должности служащего». Подготовка дипломной работы (проекта).</p> <p>3.Выполнение заданий демонстрационного экзамена</p>	
--	---	---	--	--

Тюменский областной государственный институт регионального образования
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Агротехнологический колледж»
(ГАПОУ ТО «АТК»)
Центр непрерывного аграрного образования Тюменской области
(ЦНАО ТО)

Реализация практико-ориентированной (дуальной) модели подготовки кадров квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена: Методические рекомендации. - Тюмень, ТОГИРРО, 2016. 46 с.

Авторы - составители:

Татьяна Алексеена Ивановичева, к.с.н., доцент, начальник отдела программно-методического сопровождения профессионального образования ЦНПО ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Надежда Петровна Туровичина, заместитель директора по учебно-методической работе ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж», руководитель Центра непрерывного аграрного образования Тюменской области

Татьяна Григорьевна Лупу, старший методист ГАПОУ ТО «Агротехнологический колледж», руководитель проектного отдела Центра непрерывного аграрного образования Тюменской области

(в авторской редакции)

Объем 2,82 п.л.

2016 г.